

附件 4

2022 年度增城区总工会部门重点项目 绩效评价报告

一、评价项目概述

（一）项目背景

根据《广州市工会送温暖资金使用管理实施细则（试行）》，各级工会需结合本地居民生活水平和物价指数等因素，科学合理制定本级具体慰问标准。送温暖慰问金发放标准原则上每人每次不超过 3,000 元，每户每年不超过 6,000 元，并可同时购买实物慰问品（每户每次不超过 500 元）。各级工会可根据实际情况，加大对本地区、本系统生活特别困难、发生重大事故、遭遇突发意外等情况的职工和其他特殊群体的慰问力度，适当提高慰问标准。本级工会发放慰问金每户每年最高不超过 10 个月广州市最低生活保障标准总和。

（二）项目立项依据

增城区总工会（以下简称“区总工会”）制定《增城区总工会帮扶救助困难职工实施办法》（以下简称“实施办法”），于 2022 年设立“困难职工帮扶资金（送温暖费）”项目，救助类型主要包括季度救助和紧急救助两类。按照实施办法规定、程序和要求，对低保、低收入等符合条件的工会会员，可申请季度救助（每年最多可申请 2 次，隔一季度申请），经区、镇（街）或区

直局（系统）工会组织调查核实后，给予 400-600 元的生活困难救助；对出现意外灾害（水灾、火灾等）和特急重病需救助的家庭，基层工会可随时向上级工会提出申请，经区总工会审批同意，酌情给予申请人 2,000-5,000 元的一次性紧急救助金。

（三）项目绩效目标

本项目 2022 年绩效目标设置为：通过开展季度救助、紧急救助等活动，进一步加大帮扶困难职工的工作力度，体现党和政府以及工会对困难职工的真正关怀，持续巩固困难职工解困脱困成效。

（四）项目资金来源及使用情况

本项目 2022 年财政预算资金 96,709 元，年中未进行预算调整，2022 年实际支出 96,709 元，支出率为 100%。

（五）项目实施情况

2022 年实际开展紧急救助人数约 12 人，发放慰问金共 37,709 元；开展季度救助人数约 113 人，发放慰问金共 59,000 元。救助的具体金额，基于实施办法中救助标准，视申请人家庭经济状况和收入等综合情况确定。

二、绩效评价概述

（一）评价目的

通过对 2022 年“困难职工帮扶资金（送温暖费）”项目的预算支出进行绩效评价，衡量财政资金的“绩”与“效”，了解、分析、检验资金是否达到预期目标，及时总结经验，分析存在问题，提出改进意见和进一步促进财政资金规范有效使用的建

议，提高财政资金使用效益。

（二）评价设计与实施

1. 绩效评价指标体系

评价小组以共性指标为基础，结合项目情况设置项目绩效评价指标体系，详见表 2-1。

表 2-1 项目绩效评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	设计依据
投入 (16 分)	项目立项 (5 分)	论证决策规范性 (5 分)	共性指标
	绩效目标 (8 分)	绩效目标合理性 (4 分)	
		绩效指标明确性 (4 分)	
	资金落实 (3 分)	资金到位情况 (2 分)	
		资金分配情况 (1 分)	
过程 (24 分)	资金管理 (10 分)	资金使用效率性 (5 分)	
		资金使用规范性 (5 分)	
	组织管理 (14 分)	管理制度健全性 (3 分)	
		制度执行有效性 (3 分)	
		组织执行有效性 (4 分)	
		监督管理有效性 (4 分)	
产出 (30 分)	经济性 (10 分)	预算控制有效性 (5 分)	根据实施办法、 2022 年项目支出绩效 目标申报表、项目 特点等材料设置 个性化指标体系
		成本控制有效性 (5 分)	
	效率性 (20 分)	开展救助人数 (5 分)	
		救助对象界定准确率 (5 分)	
		救助资金审核发放及时率 (5 分)	
		救助标准 (5 分)	
效益 (30 分)	效果性 (25 分)	救助覆盖率 (5 分)	
		救助政策知晓率 (5 分)	

一级指标	二级指标	三级指标	设计依据
		有效缓解困难职工生活压力（5分）	
		救助政策可持续性（5分）	
		信访及投诉次数（5分）	
	公平性（5分）	申领对象满意度（5分）	

2. 实施过程

（1）前期准备阶段

①下达启动通知。增城区总工会下达正式的绩效评价启动通知，从而统筹相关部门按合規程序推进评价工作开展。

②组织评审专家团队。第三方机构依据项目特点及实际需要，从专家库中遴选相应领域具备丰富实战经验的行业专家、绩效专家、财务专家等人员组建此次评审专家团队。

（2）项目实施阶段

①部门开展项目绩效自评工作。增城区总工会组织资金使用部门开展绩效自评工作，根据增城区总工会下发通知，填报相关材料并提交佐证材料。

②自评材料书面审核。评价小组收到单位自评材料后对材料进行审核，核实并确认了基础数据的全面性、真实性，以及指标口径的一致性。通过查看评价对象的自评材料，形成与项目相关的问题清单和材料补充清单。

③开展现场评价。第三方机构将现场调研计划报至增城区总工会，由其协调配合现场调研。现场调研工作采取现场座谈会、

材料核查或线上会议等方式进行。

④综合评价。通过自评材料核查和现场评价，对绩效评价所需的内部信息和外部资料进行系统的汇集及整合，甄别出真实、重要、相关的信息，形成评价数据与资料；专家按照确定的评价指标、评价原则及方法。根据自评材料分析、现场评价等情况，对评价对象的绩效情况进行全面、系统的定量、定性和综合评价，剖析存在的问题、提出建议，完成评价项目综合分析，形成评价初步结论。

（3）评价报告撰写阶段

①完成评价报告初稿。评价小组综合项目单位自评结果、书面评审意见和现场评价结论等情况，对项目经费使用、资金管理、业务管理、产出和效果进行评价，为财政经费管理和发挥资金使用绩效提供相应的建议，形成重点项目绩效评价报告初稿。

②征求增城区总工会和被评价部门意见。评价小组将绩效评价报告初稿提交增城区总工会和被评价部门征求意见，并由评价小组就报告所反映的问题与被评价部门交换意见。

③形成正式评价报告。在与被评价部门充分交换报告意见的基础上，第三方机构向增城区总工会提交正式的绩效评价报告。

3. 评价依据

- （1）《中华人民共和国预算法》；
- （2）《中华人民共和国预算法实施条例》；
- （3）《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10号）；

(4) 《广州市增城区预算绩效管理办法》；

(5) 《增城区总工会关于印发〈广东省工会预算绩效管理暂行办法〉的通知》（增总〔2019〕19号）；

(6) 其它与项目相关的材料。

4. 评价方法

通常绩效评价的方法主要包括比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法等。根据评价对象的具体情况，可采用一种或多种方法。

(1) 比较法。是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

(2) 因素分析法。是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素的方法。

(3) 最低成本法。是指在绩效目标确定的前提下，成本最小者为优的方法。

(4) 公众评判法。是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。

(5) 其他评价方法。

(三) 绩效评价指标体系和评分标准方法

项目绩效评价指标体系由投入、过程、产出和效益四部分组成。投入和过程指标均为共性指标，产出指标下设经济性、效率性2个二级指标，并设置有预算控制有效性、成本控制有效性、开展救助人数、救助对象界定准确率等6个三级指标；效益指标下设有效果性、公平性2个二级指标，并设置有救助覆盖率、

救助政策知晓率等6个三级指标。

评分标准中个性化指标分值设置按产出、效益指标平均分（60分/三级指标个数）设定每个三级指标的分值，该项目绩效评价指标体系共12个产出与效益指标，因此，个性化指标平均分为5分。

三、评价结论与绩效分析

（一）总体结论

通过自评材料分析和现场评价，结合投入、过程、产出、效益四方面综合对项目资金使用进行比较分析，评价工作组认为：总体上，通过为困难职工提供季度救助和紧急救助，使其困难状况得到缓解，使广大困难职工切实感受到党和政府对困难职工的关怀和帮扶，充分发挥工会帮扶工作在社会救助体系中的重要作用，产生了良好的社会效果。项目在资金落实、资金管理等方面表现突出，但在项目监督管理等方面仍有一定的改进提升空间。

经综合分析，本项目绩效评价得分为 **91.5** 分，绩效等级为“**优**”。

表 3-1 评价情况总表

评价因素	分值	评价得分	得分率
评价总得分	100	91.5	90.50%
投入	16	15	93.75%
过程	24	21	87.5%
产出	30	28.5	95%
效益	30	27	90%

（二）项目绩效分析

1. 投入分析

（1）项目立项

论证决策规范性。根据《广州市工会送温暖资金使用管理实施细则（试行）》，各级工会需结合本地居民生活水平和物价指数等因素，科学合理制定本级具体慰问标准。送温暖慰问金发放标准原则上每人每次不超过3,000元,每户每年不超过6,000元,并可同时购买实物慰问品(每户每次不超过500元)。各级工会可根据实际情况,加大对本地区、本系统生活特别困难、发生重大事故、遭遇突发意外等情况的职工和其他特殊群体的慰问力度,适当提高慰问标准。本级工会发放慰问金每户每年最高不超过10个月广州市最低生活保障标准总和。

（2）绩效目标

绩效目标合理性。根据绩效目标申报表,本项目绩效目标设置为:通过开展季度救助、紧急救助等活动,进一步加大帮扶困难职工的工作力度,体现党和政府以及工会对困难职工的真正关怀,持续巩固困难职工解困脱困成效。目标充分说明项目拟“通过做什么事,实现什么目的”,设置基本合理。

绩效指标明确性。绩效指标设置较为规范,能体现绩效目标实现程度,绩效指标涵盖与业务相关的个性化、行业性的指标,大部分绩效指标明确且基本可衡量。

（3）资金落实

资金到位情况。本项目2022年财政预算资金96,709元，资金已及时足额到位。

资金分配情况。本项目资金主要用于季度救助和紧急救助，资金分配有助于实现资金的绩效目标。

2. 过程分析

(1) 资金管理

资金使用效率性。本项目2022年财政预算资金96,709元，年中未进行预算调整，2022年实际支出96,709元，支出率为100%。

资金使用规范性。预算执行过程中未发生调整，支付符合有关制度规定，未发现超范围、超支出标准、虚列支出、截留、挤占、挪用资金的情况。

(2) 组织管理

管理制度健全性。区总工会财务管理已制定《工会财务制度文件选编》，项目实施制定《增城区总工会帮扶救助困难职工实施办法》，管理制度基本健全，但办法中对条件符合性审核的具体依据规定不够细致，在额度范围内的补贴标准确定留有一定弹性。

制度执行有效性。区总工会制定实施办法，并参照执行，能体现部门对资金投向进行管理、统筹，对资金使用部门提出使用资金规范，能为项目实施提供指导意见。

组织执行有效性。2022年该项目参照实施办法组织执行，由职工向所在基层工会提出申请，或委托基层工会形成申请材料，向上一级工会提出申请，基层工会进行审核后上报镇街工会或区

直属系统工会审核，最后再提交区总工会。经核查，各级工会形成审核意见并建立困难职工档案，但未见各镇街或区直属系统工会转发救助政策文件，且部分档案中审核时间栏未填写完整。

监督管理有效性。项目主要通过镇街总工会在企业组建工会时或企业工会来了解时口头宣传救助政策，目前申请材料主要包括医疗开支、家庭收入、会员会费缴纳或身份、亲属关系等证明，类型较多，对基层工会协助指导申请的要求较高，区总工会未能提供对基层工会的动员和监管以避免其不作为隐藏申请需求等方面监督检查的佐证材料。

3. 产出分析

（1）经济性

预算控制有效性。本项目 2022 年财政预算资金 96,709 元，根据支出明细账，实际支出 96,709 元，实际支出未超过预算计划。

成本控制有效性。根据《广州市工会送温暖资金使用管理实施细则（试行）》，各级工会需结合本地居民生活水平和物价指数等因素，科学合理制定本级具体慰问标准。送温暖慰问金发放标准原则上每人每次不超过 3,000 元，每户每年不超过 6,000 元，并可同时购买实物慰问品（每户每次不超过 500 元）。各级工会可根据实际情况，加大对本地区、本系统生活特别困难、发生重大事故、遭遇突发意外等情况的职工和其他特殊群体的慰问力度，适当提高慰问标准。本级工会发放慰问金每户每年最高不超过 10 个月广州市最低生活保障标准总和。与广州市级标准对比，增城区总工会对低保、低收入等符合条件的工会会员给予 400-600 元

的生活困难救助；对出现意外灾害（水灾、火灾等）和特急重病需救助的家庭的紧急救助标准为 2,000-5,000 元，属于合理范围。

（2）效率性

开展救助人数。2022 年计划救助人数约 125 人，实际救助人数 125 人，实际完成率达 100%。

救助对象界定准确率。经抽查部分申请材料，基本按照实施办法中标准进行审核。

救助资金审核发放及时率。按照实施办法，区总工会自收到基层工会或申请人提交的救助申请材料后，于 5 个工作日内完成审核程序，并对审核通过的申请人发放救助金。在实际操作过程中有一定的延迟，每一级工会审核控制在 2 周左右。同时，调查问卷中也有部分会员反映审核时间略长，存在未及时处理的情况。

救助标准。季度救助具体标准为：区总工会季度救助每季度进行一次，申请条件为：1. 低保、低收入、特困职工因各种原因影响正常生活的家庭；2. 职工本人或家庭成员（直系亲属）患重大疾病（恶性肿瘤、慢性肾衰竭、尿毒症、心脏瓣膜置换手术、冠状动脉旁路手术、中风瘫痪、重度精神病、脑血栓）需医治的因病致贫家庭；3. 单亲（丧偶）子女读书负担较重的困难家庭；4. 低收入患重病孤寡人员；5. 困难劳模或因病致贫的劳模家庭；6. 遭受意外灾害后家庭生活得不到基本保障的家庭；7. 特别困难的异地务工人员 and 因被欠薪导致生活困难的人员。符合上述条件工会会员，可申请季度救助（每年最多可申请 2 次，隔一季度申请），经区、镇（街）或区直局（系统）工会组织调查核实后，给予 400-600

元的生活困难救助。2022 年季度救助标准分为每人 500 元或 600 元，符合《增城区总工会帮扶救助困难职工实施办法》文件要求。

紧急救助具体标准如下：1. 因遭遇水灾、火灾申请人住房被完全冲毁或烧毁，酌情给予 2,000 元救助，部分冲毁或烧毁及家财严重受损、家庭人员受伤的酌情给予 1,000-2,000 元救助；受损、受伤特别严重的酌情给予 2,000-5,000 元救助；2. 见义勇为或为保护国家财产受伤的职工，家庭收入不高，给予 2,000-5,000 元救助；3. 突发重大疾病或意外伤害等住院做手术，家庭非常困难的职工，酌情给予 2,000-5,000 元救助。救助的具体金额，视申请人家庭经济状况和收入情况而定，2022 年基本参照以上标准执行，但有 1 个申请人因膝关节受伤自付手术费用高造成经济困难给予补助 1,000 元，不符合实施办法中相关救助标准。

4. 效益分析

（1）效果性

救助覆盖率。2022 年符合条件的工会会员为 125 人，实际救助人数 125 人，实现应救尽救，救助覆盖率为 100%。

救助政策知晓率。从调查问卷获得数据，本次共收回 63 份调查问卷，其中工会会员数 52 人，有 49 个会员了解救助资金申请标准及程序，政策知晓率约为 94.23%。

有效缓解困难职工生活压力。从调查问卷获得数据，本次共收回 63 份调查问卷，2022 年申领过救助资金的会员数为 31 人，其中 30 人认为救助资金申领后对缓解困难职工生活压力非常起作用或有一定作用，1 人认为作用一般。同时，有会员建议救助

资金应该多一些。

救助政策可持续性。本项目 2023 年仍有经费安排，救助政策具有可持续性，但在实施过程中未追踪了解过救助申请对象的后续需求，也未进行过满意度问卷调查。

信访及投诉次数。2022 年度未发生与本项目相关的信访及投诉事件。

（2）公平性

申领对象满意度。本次共收回 63 份调查问卷，其中 2022 年申领过救助资金的会员数为 31 人，申领对象满意度为 88.48%。

四、项目主要绩效

为进一步加强困难职工的关心，区总工会按照省、市总工会要求，明确 2022 年将低保、低收入等符合条件的工会会员、出现意外灾害（水灾、火灾等）和特急重病需救助的困难职工作为送温暖重点关注对象。

2022 年实际开展紧急救助人数约 12 人，发放慰问金共 37,709 元；开展季度救助人数约 113 人，发放慰问金共 59,000 元。通过为困难职工提供季度救助和紧急救助，使其困难状况得到缓解，使广大困难职工切实感受到党和政府对困难职工的关怀和帮扶，充分发挥工会帮扶工作在社会救助体系中的重要作用，为实现和谐发展，产生了良好的社会效果，2022 年度未发生与本项目相关的信访及投诉事件。

五、存在问题或不足

（一）项目政策可持续性可进一步提升

一是宣传渠道较为单一。经现场沟通了解，对于救助政策的宣传工作主要通过镇街总工会在企业组建工会的时或企业工会来了解时口头宣传，渠道较为单一。虽从本次调查问卷获知政策知晓率约为94.23%，但调查问卷样本不足，也可能存在不准确地代表目标人群的情况。

二是政策可持续性方面有待进一步提升。本项目2023年仍有经费安排，救助政策具有可持续性，但在实施过程中未跟踪了解过救助申请对象的后续需求，也未进行过满意度问卷调查。

（二）项目过程管理工作有待加强

一是基层工会组织执行不到位。未见各镇街或区直属系统工会转发救助政策文件，且部分档案中审核时间栏未填写完整。

二是项目档案管理不够规范。项目实施全过程材料整理不完整，归档不够及时。

六、相关建议

（一）政策方面建议

一是加大救助政策宣传力度。救助工作涉及地区范围广、单位类型众多，宣传发动和组织动员的有效性应不断提高。建议进一步加大对困难职工救助工作的宣传，并通过微信群、QQ群和宣传手册等方式大力宣传与困难职工帮扶有关的内容，提高相关政策和活动的社会了解力度，让广大职工特别是突发困难职工知晓救助政策。

二是增强政策的惠及面和回应性。一方面，增强对救助对象的后续生活状况持续关注，如采取电话抽查、入户回访等多种方

式对资金发放进行跟踪，保证资金使用效果。另一方面，应设法挖掘真实需求，创造条件逐步提高政策覆盖率及惠及面。

三是及时进行工作总结。作为经常性项目，建议及时对以往年度项目实施所取得的成绩进行系统总结，汇总关键数据和典型图片，更生动的体现本项目绩效。

（二）项目管理方面建议

一是加强对下级业务指导与监督。一方面，规范申请材料审核工作，确保申请材料中审核栏填写完整，如审核意见、审核时间等重要内容。另一方面，采取定期与不定期的方式对镇街工作开展监督，以避免其不作为隐藏申请需求。

二是开展基层工会帮扶工作人员业务培训。基层工会帮扶工作人员为一线工作者，需深入学习困难职工帮扶工作有关文件精神，建议开展针对性的帮扶工作人员业务培训，不断提升其自身业务水平，改进工作思维方式，总结帮扶工作中的特色做法，不断提高困难职工满意度。

三是提高档案管理意识，规范管理流程。一方面，建议分项目进行档案的建立与保管，项目立项、实施、验收等过程中涉及的材料均应妥善保管并整理成档案，重要材料应电子化保管，作为绩效佐证材料。同时，重视项目档案的管理和移交工作，避免因出现人员调离而无法有效衔接的情况。另一方面，加强业务部门与财务联动管理，优化政策实施台账管理，保持基础数据口径一致，提高政策绩效管理水平。