银川市人力资源和社会保障局银川市政府 特殊津贴项目绩效自评报告

1. 项目基本情况

（一）概况

1.立项背景及目的

### 为加快实施人才强市战略，激发各类人才积极性和创造性，在全社会营造各类人才竞相涌现、充分发挥作用的社会氛围，根据《银川市“十二五”人才发展规划》（银党发〔2011〕16号）精神，制定银川市政府特殊津贴人员管理暂行办法。

2.预算资金来源及使用情况

凡被批准享受银川市政府特殊津贴的人员，颁发银川市人民政府特殊津贴荣誉证书，每年一次性发放津贴3600元，连续发放5年（因调离银川终止享受政府特殊津贴或违反有关规定取消享受政府特殊津贴的除外），免征个人所得税。所需经费由市财政按年度核拨，市人社局统一按年度发放。

3.实施情况（项目完成情况）

享受银川市政府特殊津贴人员每两年选拔一次，每次人数控制在20名左右。截止2019年，已选出享受第一批银川市政府特殊津贴人员14名，享受第二批银川是政府特殊津贴人员24名。

4.组织及管理（项目组织、管理流程及实际执行情况）

根据《银川市人民政府特殊津贴人员管理暂行办法》（银党办发〔2012〕123号）的规定，银川市人社局、银川人才工作服务局组织享受银川市人民政府特殊津贴人员推荐选拔申报工作。经个人申报、部门（单位）推荐、相关行业主管部门审查核实、组织考察、并经市人才工作领导小组研究同意后报市政府审批。

5.其他

无

（二）绩效目标

1.项目总体目标

加快实施人才强市战略，激发各类人才积极性和创造性，在全社会营造各类人才竞相涌现、作用充分发挥的社会氛围。

2.阶段性目标

每两年选拔享受银川市政府特殊津贴人员20名左右。

1. 绩效评价工作情况

（一）绩效评价目的

及时了解高层次人才的切实需求，并对违反《银川市政府特殊津贴人员管理暂行办法》（银党办发〔2012〕123号 ）取消享受银川市政府特殊津贴人员称号，收回荣誉证书，并取消相应待遇。

（二）绩效评价原则、评价方法等

对享受银川市政府特殊津贴的人员，实行动态管理。由市人社局会同享受政府特殊津贴人员所在单位每年对享受银川市政府特殊津贴人员的德、能、勤、绩和培养青年人才的情况进行考核，并把考核结果与人选的评价和使用挂钩。

（三）数据采集方法及过程

采取实地考察与材料报备结合的方式，按年度对享受银川市政府特殊津贴人员的社保缴纳情况，工作总结，劳动关系等情况进行采集。在考察结束后将考察材料收入享受银川市政府特殊津贴人员信息库，并在“互联网+监管”系统中对高层次人员经费使用情况的监管项目内记入最终的考核结果。

（四）绩效评价组织、实施过程

享受政府特殊津贴人员在市内合理流动时，须向市人社局备案，离开本市的津贴自然终止，调任党政机关领导职务的，从第二年起终止享受特殊津贴。建立银川市高层次人才信息库，凡入选银川市政府特殊津贴人员，都要纳入高层次人才信息库管理。对人选进行跟踪服务，以便及时了解和掌握他们在科研、工作和学习等方面的情况，并依此对高层次人才信息库的内容不断进行更新和完善。所在单位要给享受政府津贴人员提出培养年轻优秀人才的目标任务，并纳入年度目标任务进行考核。

1. 评价结论和绩效分析

（一）评价结论

1.评价结果（包括分值、等级）

银川市政府特殊津贴项目自评分值为96分。

2.主要绩效：截止2019年9月份。银川市政府特殊津项目已执行完成。通过项目实施加快了实施人才强市战略，激发了各类人才积极性和创造性，在全社会营造了各类人才竞相涌现、充分发挥作用的社会氛围。

（二）具体绩效分析（对各评价指标目标值与实际值的差异程度及产生原因进行分析）

无评价指标目标值与实际值差异的情况。

1. 主要经验及做法、存在的问题和建议

（一）主要经验及做法（对已实现的绩效目标，总结相关经验及做法）

项目实施仅三年，正在逐步总结经验及做法。

（二）存在的问题（总结、分析影响项目绩效目标及预算资金使用效率的主要因素）

项目实施过程中没有发现存在的问题。

（三）建议和改进措施

1.政策建议：对项目设立的必要性、项目设计的科学性、预算资金投入的合理性、相关专项资金管理办法的健全性和可操作性提出建议。

2.改进措施：针对存在的问题，提出相关改进措施。

无建议和改进措施。

1. 其他需说明的问题。

无其他需说明的问题。