**洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目支出**

**绩效评价报告**

**项目名称：洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目**

**实施单位：洛浦县阿其克乡人民政府**

**主管部门：洛浦县阿其克乡人民政府**

**项目负责人：刘璞**

**填报时间：2023年2月24日**

**洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目支出绩效评价报告**

# 一、基本情况

## （一）项目概况

### 1.项目背景

根据《自治区全面加强农村党的基层组织建设的意见》（新党发【2019】9号）、《关于加强南疆四地州村党组织和带头人队伍建设的若干规定（试行）》（新党办法【2020】32号）、《关于健全党建引领基层治理工作体系的指导意见》（新党办发【2022】14号）、《关于建立村干部报酬正常增长机制的通知》（和党建【2022】2号）要求，为建立健全村干部报酬和村民小组长（村级后背力量）岗位补贴增长机制，充分调动村干部扎根家乡、建设家乡的热情，进一步夯实村干部和村民小组长队伍建设基础，保障队伍稳定、发挥作用。乡村振兴，治理有效是基础，基层治理是国家治理的基石，必须高度重视乡村治理现代化。乡村治理的核心主体通常就是村干部队伍，其具备乡村治理的条件和权威。村干部既是基层推进乡村振兴的“领头羊”，又是党同人民群众密切联系的“末梢神经”，有效提升村干部的治理能力是促进乡村治理现代化的关键。科学瞄准问题靶向，充实人才储备、优化人才结构，提高综合素质、转变工作作风，注重激励保障、加强监督管理、构建培养场域、改善治理生态，是提升村干部治理能力的优选路径。通过在村干部队伍中全面推行奖励补助机制,破解了村干部“干与不干一个样,干好干坏一个样”的难题,激发了村干部干事创业的动力和热情。

### 2.主要内容

### 洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目，为24名村干部及村任职国家公职人员发放14个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障村级服务人员生活的需要，持续提升基层服务水平，争取受益村干部及受益村民满意度达到95%以上。

### 3.实施情况

实施主体：洛浦县阿其克乡人民政府

实施时间：本项目实施期限为2022年01月—2022年12月。

实施情况：截至2022年12月31日，本项目已完成为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障了村级服务人员生活的需要，持续提升了基层服务水平，受益村干部及受益村民满意度达到100%。

4.资金投入和使用情况

（1）项目资金安排落实、总投入等情况分析

本项目预算安排总额为110.7 万元，资金来源为本级部门预算，其中：财政资金110.7 万元，其他资金0万元，2022年实际收到预算资金110.7 万元，预算资金到位率为100 %。

（2）项目资金实际使用情况分析

本项目实际支付资金110.7 万元，预算执行率100%。本项目资金主要用于支付2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员工资110.7 万元。

## 项目绩效目标

### 1.总体目标

### 截至2022年12月31日，本项目已完成为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障了村级服务人员生活的需要，持续提升了基层服务水平，受益村干部及受益村民满意度达到100%。

### 2.阶段性目标

根据《中华人民共和国预算法》、《财政支出绩效评价管理暂行办法》（财预〔2020〕10号）、《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）、《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30号）、《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）的规定，结合我单位的规章制度以及项目实施和财务相关资料，评价小组对项目绩效指标进行了进一步的完善，完善后绩效指标如下：

（1）产出指标指标

①数量指标

发放（工资）人数，预期指标值为>=24人。

发放（工资）月数，预期指标值为>=12月。

②质量指标

资金使用合规率，预期指标值为=100%。

补助发放覆盖率，预期指标值为=100%。

③时效指标

项目完成时间，预期指标值为2022年12月。

资金支付及时率，预期指标值为=100%。

④成本指标

人均发放（工资）标准，预期指标值为=3843.75元/人/月。

（2）项目效益指标

①社会效益指标

保障村级服务人员的生活需要，预期指标值为有效保障。

②可持续影响

提升基层服务水平，预期指标值为持续提升。

（3）满意度指标

受益村干部满意度，预期指标值为>=95%。

受益村民满意度，预期指标值为>=95%。

# 二、绩效评价工作开展情况

## （一）绩效评价的目的、对象和范围

### 1.绩效评价的目的

为全面实施预算绩效管理，建立科学、合理的项目支出绩效评价管理体系，提高财政资源配置效率和使用效益，根据财政部印发《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）文件精神，我单位针对洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目开展本次部门项目支出绩效评价工作。通过绩效评价，促进本单位发现问题、总结经验、改进工作。绩效评价旨在评价本项目前期审批、实施过程及实施效果，促进预算管理不断完善，加快绩效目标的实现，保证财政资金有效、合理使用，具体绩效评价的目的细分如下：

一是：通过部门项目支出绩效评价，进一步严格落实《中华人民共和国预算法》以及党中央、国务院关于加强预算绩效管理的指示精神，建立健全“花钱必问效、无效必问责”的绩效预算管理机制，提升财政资金的使用效能。

二是：通过部门项目支出绩效评价，进一步做实绩效目标，根据项目绩效目标设立情况，细化形成多维度绩效指标，将绩效指标细化为数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、经济效益指标、社会效益指标、可持续影响指标、服务对象满意度指标等内容，保证项目绩效指标设置科学、规范、合理、可衡量。

三是：通过部门项目支出绩效评价，进一步纠正对绩效管理理解上的偏差，建立更加全面科学的绩效指标体系，督促在预算编制中，将资金申请、绩效目标和具体指标统筹考虑，形成“花钱问效”的责任契约机制，进一步强化预算绩效管理的严肃性和约束力，推动绩效管理向全方位的绩效预算转变，逐步建立“以绩效目标为导向，以绩效评价为手段，以评价结果应用为保障，全方位、全覆盖、全过程”的绩效预算管理新体制。

四是：通过部门项目支出绩效评价，从绩效的角度发现本项目在决策、实施和管理过程中存在的问题，寻求解决方案，为进一步深化项目管理工作提供依据，以促进项目进一步的推进和后期项目维护和评价工作提供更深一步的理论和实际支持。

### 2.绩效评价对象

此次我单位根据《财政支出绩效评价管理暂行办法》（财预〔2020〕10号）文件要求实施评价工作，本次评价对象为洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目，评价核心为项目的资金投入、产出及效益。

### 3.绩效评价范围

本次绩效评价主要围绕项目资金使用情况和财务管理状况；资产配置、使用、处置及其收益管理情况；项目管理相关制度及措施是否被认真执行；绩效目标的实现程度（包括是否达到预定产出和效果）等方面进行综合绩效评价。

## （二）绩效评价原则、评价指标体系

### 1.绩效评价原则

依据《中华人民共和国预算法》《中共 中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号》《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30号）《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）等要求，绩效评价应遵循如下原则：

（1）科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。

（2）统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。

（3）激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。

（4）公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

根据以上原则，绩效评价应遵循如下要求:

（1）在数据采集时，采取客观数据，主管部门审查、社会中介组织复查，与问卷调查相结合的形式，以保证各项指标的真实性。

（2）保证评价结果的真实性、公正性，提高评价报告的公信力。

（3）绩效评价报告应当简明扼要，除了对绩效评价的过程、结果描述外，还应总结经验，指出问题，并就共性问题提出可操作性改进建议。评价工作组本着科学规范、公平公正、绩效相关的原则，采用全面、重点、现场和非现场相结合的方式进行评价。

### 2.绩效评价指标体系

我单位通过实施资料研读及前期调研，结合项目的实际开展情况，按照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件要求，结合项目特点，经与专家组充分协商，设置指标体系结构如下：设置一级指标共4个，包括：决策指标（21%）、过程指标（19%）、产出指标（20%）、效益指标（40%）四类指标。主要围绕资金使用、项目管理、资源配置等方面，客观分析项目的产出和效果，从而考察项目预算定额标准的合理性，进而提出完善意见。整个评价框架构成体现从投入、过程到产出、效果和影响的绩效逻辑路径。详细指标体系见“附件1：项目支出绩效评价绩效评价体系”。

### 3.评价方法

绩效评价方法主要包括成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法、标杆管理法等。我单位根据本项目资金的性质和特点，选用比较法、因素分析法、公众评判法以及文献法对项目进行评价，旨在通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素，从而评价本项目绩效。

三级指标分析环节：总体采用比较法，同时辅以文献法、成本效益法、因素分析法以及公众评判法，根据不同三级指标类型进行逐项分析。

①定量指标分析环节：主要采用对比三级指标预期指标值和三级指标截至评价日的完成情况，综合分析绩效目标实现程度。将实际完成值与年初指标值相比，完成指标值的，记该指标所赋全部分值；对完成值高于指标值较多的，要分析原因，如果是由于年初指标值设定明显偏低造成的，要按照偏离度适度调减分值；未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例记分。

②定性指标分析环节：主要采用公众评判法，通过问卷及抽样调查等方式评价本项目实施后社会公众对于其实施效果的满意程度，将调研结果按照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文要求分为达成年度指标、部分达成年度指标并具有一定效果、未达成年度指标且效果较差三档，分别按照该指标对应分值区间100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%合理确定分值，详细评价方法的应用如下:

立项依据充分性：比较法、文献法，查找法律法规政策以及规划，对比实际执行内容和政策支持内容是否匹配。

立项程序规范性：比较法、文献法，查找相关项目设立的政策和文件要求，对比分析实际执行程序是否按照政策及文件要求执行，分析立项程序的规范性。

绩效目标合理性：比较法，对比分析年初编制项目支出绩效目标表与项目内容的相关性、资金的匹配性等。

绩效指标明确性：比较法，比较分析年初编制项目支出绩效目标表是否符合双七原则，是否可衡量。

预算编制科学性：成本效益分析法，分析在产出一定的情况下，成本取值是否有依据，是否经过询价，是否按照市场最低成本编制。

资金分配合理性：因素分析法，综合分析资金的分配依据是否充分，分配金额是否与项目实施单位需求金额一致，

资金到位率：比较法，资金到位率预期指标值应为100%，通过实际计算，分析实际完成值和预期指标值之间的差距和原因。

预算执行率：比较法，预算执行率预期指标值应为100%，通过实际计算，分析实际完成值和预期指标值之间的差距和原因。

资金使用合规性：文献法、实地勘察法，一是查找资金管理办法，包括专项资金管理办法和单位自有资金管理办法；二是通过查账了解具体开支情况，是否专用专用，是否按照标准支出。

管理制度健全性：文献法、比较法，查阅项目实施人员提供的财务和业务管理制度，将已建立的制度与现行的法律法规和政策要求进行对比，分析项目制度的合法性、合规性、完整性。

制度执行有效性：比较法，结合项目实际实施过程性文件，根据已建设的财务管理制度和项目管理制度综合分析制度执行的有效性。

定量指标：比较法，将实际完成值与年初指标值相比，完成指标值的，记该指标所赋全部分值；对完成值高于指标值较多的，要分析原因，如果是由于年初指标值设定明显偏低造成的，要按照偏离度适度调减分值；未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例记分。

定性指标：公众评判法，通过问卷及抽样调查等方式评价本项目实施后社会公众对于其实施效果的满意程度。

### 4.评价标准

绩效评价标准通常包括计划标准、行业标准、历史标准等。本次绩效评价采用计划标准，以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准，对比分析项目产出、效益的完成情况。对于定性指标，通过问卷调查及访谈方式，采集相关数据，运用等级描述法，设置分级标准，体现该指标认可程度的差异。对于定量指标，通过公式等方式予以量化，可以准确衡量，并设定目标值的考核指标。

## （三）绩效评价工作过程

### 1.前期准备

我单位于2023年2月24日，确定绩效评价工作小组，正式开始前期准备工作，通过对评价对象前期调研，确定了评价的目的、方法以及评价的原则，根据项目的内容和特征制定了评价指标体系及评价标准。绩效评价工作小组人员名单及分工如下：

刘璞（评价小组组长）：主要负责项目的组织工作；

阿丽米热.赛吾日丁（评价小组副组长）：负责项目的实施工作；

胡欣月、穆太力普.萨伊木（评价小组组员）：主要负责项目监督管理、验收以及资金核拨等工作

### 2.组织实施

2023年2月24日-2月25日，评价工作进入实施阶段。在数据采集方面，评价小组整理单位前期提交的资料，与项目实施负责人沟通，了解资金的内容、操作流程、管理机制、资金使用方向等情况并采集信息，了解项目设置背景及资金使用等情况。

### 3.分析评价

2023年2月28日-3月2日，评价小组按照绩效评价的原则和规范，对取得的资料进行审查核实，对采集的数据进行分析，按照绩效评价指标评分表逐项进行打分、分析、汇总各方评价结果。

### 4.撰写与提交评价报告

2023年3月2日-3月4日评价小组撰写绩效评价报告，按照新疆维吾尔自治区财政绩效管理信息系统绩效评价模块中统一格式和文本框架撰写绩效评价报告并提交审核。

### 5.问题整改

经审核通过后，由评价小组将报告推送至项目实施人员，由项目实施人员根据报告评价结论、存在的问题以及改进建议落实问题整改，并形成整改报告，由评价小组负责监督和核查整改落实情况，确保绩效评价落到实处。

### 6.档案整理

建立和落实档案管理制度，将项目相关资料存档，包括但不限于：评价项目基本情况和相关文件、评价实施方案、项目支付资料等相关档案。

# 综合评价情况及评价结论

## （一）综合评价情况

经评价，本项目已完成为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障了村级服务人员生活的需要，持续提升了基层服务水平，受益村干部及受益村民满意度达到100%。，在实施过程中取得了良好的成效，具体表现在以下三方面：

一是按计划及时完成每月发放的村干部及小组长、到村任职国家干部的每月工资，并提高他们的生活质量水平。从而加强镇政府对村干部的管理力度并办事效率，增强村干部对国家的感恩意识。

二是保障了村干部的基本生活，加强了对工作的积极性，并加强更进一步的奉献精神。

三是通过项目实施，更确立实施本项目的必要性，使得受益村干部及村民满意度达到了100%。

## （二）评价结论

此次绩效评价通过绩效评价小组论证的评价指标体系及评分标准，采用因素分析法和比较法对本项目绩效进行客观评价，最终评分结果：总分为100分，绩效评级为“优”。综合评价结论如下：本项目共设置三级指标数量22个，实现三级指标数量22个，总体完成率为100%。项目决策类指标共设置6个，满分指标6个，得分率100%；过程管理类指标共设置5个，满分指标5个，得分率100%；项目产出类指标共设置7个，满分指标7个，得分率100%；项目效益类指标共设置4个，满分指标4个，得分率100%，详细情况见“附件2：项目综合得分表”。

# 绩效评价指标分析

## （一）项目决策情况

项目决策类指标由3个二级指标和6个三级指标构成，权重分21分，实际得分21分。

### 1.项目立项情况分析

**（1）立项依据充分性**

本项目立项符合《自治区全面加强农村党的基层组织建设的意见》（新党发【2019】9号）、《关于加强南疆四地州村党组织和带头人队伍建设的若干规定（试行）》（新党办法【2020】32号）、《关于健全党建引领基层治理工作体系的指导意见》（新党办发【2022】14号）、《关于建立村干部报酬正常增长机制的通知》（和党建【2022】2号）要求，符合行业发展规划和政策要求；本项目立项符合《阿其克乡配置内设机构和人员编制规定》，属于我单位履职所需；根据《财政资金直接支付申请书》，本项目资金性质为“公共财政预算”功能分类为“其他组织事务支出”经济分类为“社会福利和救助”属于公共财政支持范围，符合中央、地方事权支出责任划分原则；经检查我单位财政应用平台指标，本项目不存在重复。

综上所述，本指标满分为5分，根据评分标准得5分，本项目立项依据充分。

**（2）立项程序规范性**

本项目《自治区全面加强农村党的基层组织建设的意见》（新党发【2019】9号）、《关于加强南疆四地州村党组织和带头人队伍建设的若干规定（试行）》（新党办法【2020】32号）、《关于健全党建引领基层治理工作体系的指导意见》（新党办发【2022】14号）、《关于建立村干部报酬正常增长机制的通知》（和党建【2022】2号）要求，项目立项过程中产生的文件均符合相关要求。本项目为特定类项目，属于经常性项目，项目预算金额为110.7 万元，不涉及事前绩效评估和风险评估，已委托洛浦县委组织部及镇党建办完成本项目可行性研究报告的编制，并经过专家论证。综上所述，本指标满分为3分，根据评分标准得3分，本项目立项程序合规。

### 2.绩效目标情况分析

**（1）绩效目标合理性**

本项目已设置年度绩效目标，具体内容为“为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障村级服务人员生活的需要，持续提升基层服务水平，争取受益村干部及受益村民满意度达到95%以上”。本项目实际工作为：截至2022年12月31日，本项目已完成为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障了村级服务人员生活的需要，持续提升了基层服务水平，受益村干部及受益村民满意度达到100%。绩效目标与实际工作内容一致，两者具有相关性;本项目按照绩效目标完成数量指标、质量指标、时效指标、成本指标，有效保障了村干部及小组长、到村任职国家干部的日常工作生活水平，同事提高工作效率，年度绩效目标完成，预期产出效益和效果符合正常的业绩水平。

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，本项目绩效目标设置合理。

**（2）绩效指标明确性**

经检查我单位年初设置的《项目支出绩效目标表》，得出如下结论：本项目已将年度绩效目标进行细化为绩效指标体系，共设置一级指标3个，二级指标7个，三级指标11个，定量指标8个，定性指标3个，指标量化率为72.73%，量化率达70%以上。

综上所述，本指标满分为3分，根据评分标准得3分，本项目所设置绩效指标明确。

### 3.资金投入情况分析

**（1）预算编制科学性**

本项目《自治区全面加强农村党的基层组织建设的意见》（新党发【2019】9号）、《关于加强南疆四地州村党组织和带头人队伍建设的若干规定（试行）》（新党办法【2020】32号）、《关于健全党建引领基层治理工作体系的指导意见》（新党办发【2022】14号）、《关于建立村干部报酬正常增长机制的通知》（和党建【2022】2号）要求，即预算编制较科学且经过论证；

预算申请内容为：为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障村级服务人员生活的需要，持续提升基层服务水平，争取受益村干部及受益村民满意度达到95%以上。项目实际内容为截至2022年12月31日，本项目已完成为24名村干部及村任职国家公职人员发放12个月工资，项目争取在2022年12月完成，项目总投资110.7 万元，人均发放标准为3843.75元/月，通过本项目的实施，保障了村级服务人员生活的需要，持续提升了基层服务水平，受益村干部及受益村民满意度达到100%。预算申请与《洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目实施方案》中涉及的项目内容匹配；

本项目预算申请资金110.7 万元，我单位在预算申请中严格按照单位标准和数量进行核算，其中单位标准万元，数量为110.70。本项目预算额度测算依据充分，严格按照标准编制，预算确定资金量与实际工作任务相匹配；

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，本项目预算编制科学。

**（2）资金分配合理性**

本项目实际分配资金以《关于申请洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目资金的请示》和《洛浦县阿其克乡2022年村干部（村民小组长）工资报酬和到村任职国家公职人员补助县配套项目实施方案》为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据《关于建立村干部报酬正常增长机制的通知》（和党建【2022】2号）资金下达文件显示，本项目实际到位资金110.7 万元，实际分配资金与我单位提交申请的资金额度一致，资金分配额度合理，与我单位实际需求相适应。

综上所述，本指标满分为2分，根据评分标准得2分，本项目资金分配合理。

## （二）项目过程情况

项目过程管理类指标由2个二级指标和5个三级指标构成，权重分19分，实际得分19分。

### 1.资金管理情况分析

**（1）资金到位率**

本项目预算资金为110.7 万元，其中：本级财政安排资金110.7 万元，其他资金0万元，实际到位资金110.7 万元，资金到位率=100%。得分4分。

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，本项目资金分配合理。

**（2）预算执行率**

本项目实际支出资金110.7 万元，预算执行率100%。得分5分。

综上所述，本指标满分为5分，根据评分标准得5分，本项目资金分配合理。

**（3）资金使用合规性**

通过检查本项目签订的合同、资金申请文件、发票等财务付款凭证，得出本项目资金支出符合国家财经法规、《政府会计制度》以及《阿其克乡人民政府单位资金管理办法》《阿其克乡专项资金管理办法》，资金的拨付有完整的审批程序和手续，资金实际使用方向与预算批复用途一致，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出的情况。

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，资金支出符合我单位财务管理制度规定。

### 2.组织实施情况分析

**（1）管理制度健全性**

我单位已制《阿其克乡人民政府资金管理办法》，即内控制度，上述已建立的制度均符合行政事业单位内控管理要求，财务和业务管理制度合法、合规、完整，本项目执行符合上述制度规定。

综上所述，本指标满分为2分，根据评分标准得2分，项目制度建设健全。

**（2）制度执行有效性**

经对比分析本项目实际执行过程资料和已建立的项目管理制度和财务管理制度，得出本项目严格按照本单位已建立制度执行。项目资金支出严格按照自治区、地区、市以及本单位资金管理办法执行，项目启动实施后，为了加快本项目的实施，成立了项目工作领导小组，由财务分管领导、党建办书记刘璞组长，负责项目的组织工作；阿丽米热·赛吾日丁任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：胡欣悦和穆太力普·萨依木，主要负责项目监督管理、验收以及资金核拨等工作。

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，本项目所建立制度执行有效。

## （三）项目产出情况

项目产出类指标由4个二级指标和7个三级指标构成，权重分20分，实际得分20分。

### 数量指标完成情况分析

发放（补助）人数:预期指标值为>=24人，实际完成值为24人,指标完成率为100%。

发放（补助）月数:预期指标值为>=12月，实际完成值为12月,指标完成率为100%。

### 质量指标完成情况分析

资金使用合规率:预期指标值为=100%，实际完成值为100%,指标完成率为100%。

补助发放覆盖率:预期指标值为=100%，实际完成值为100%,指标完成率为100%。

### 时效指标完成情况分析

项目完成时间:预期指标值为2022年12月，实际完成值为2022年12月,指标完成率为100%。

资金支付及时率:预期指标值为=100%，实际完成值为100%,指标完成率为100%。

### 4.成本指标完成情况分析

人均发放（工资）标准:预期指标值为=3843.75元/人/月，实际完成值为3843.75元/人/月,指标完成率为100%。

## （四）项目效益情况

### 1.经济效益完成情况分析

无此类指标。

### 2.社会效益完成情况分析

保障村级服务人员的生活需要:预期指标值为有效保障，实际完成值为有效保障,指标完成率为100%。

### 3生态效益完成情况分析

无此类指标。

### 4.可持续影响完成情况分析

提升基层服务水平:预期指标值为持续提升，实际完成值为持续提升,指标完成率为100%。

### 5.满意度指标完成情况分析

受益村干部满意度:预期指标值为>=95%，实际完成值为>=95%,指标完成率为100%。

受益村民满意度:预期指标值为>=95%，实际完成值为>=95%,指标完成率为100%。

# 五、预算执行进度与绩效指标偏差

本项目年初预算资金总额为110.7 万元，全年预算数为110.7 万元，全年执行数为110.7 万元，预算执行率为100%。

本项目共设置三级指标数量22个，满分指标数量22个，扣分指标数量0个，经分析计算所有三级指标完成率得出，本项目总体完成率为100%。

综上所述本项目预算执行率与总体完成率之间的偏差为0%。

# 六、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

## 主要经验及做法

1.成立组织，加强领导。首先组建了由书记任组长，政府班子成员参加的领导小组，各部门协调配合，组成评议小组，具体负责各村的评议工作，保证了对村干部的统一领导。

2.确定评议对象和参评人员。根据目前农村班子的设置状况，确定评议对象为各行政村三套班子全体成员，即村党支部书记、副书记、支部委员，村委会主任、副主任及村委会委员，经联社社长、副社长。参加评议人员为全体党员、农村干部、村民代表、集体及规模较大的民营企业负责人、监事会、议事会。

3.落实宣传工作。我乡镇要积极做好宣传工作，广泛宣传村干部报酬、村民小组长岗位补贴标准和激励政策，吸引更多的带头人、外出务工经商人员、返乡大学生等本土人才充实村干部、村民小组长队伍，以事择人、人岗相适、择优选用。落实村干部报酬正常增长机制纳入乡镇党委书记抓基层党建工作考核重要内容。

## 存在的问题及原因分析

1.村干部培养机制不健全，限制工作能力提升。一方面，培养缺乏长效性。队伍职业规划不科学，年长村干部正职传帮带作用发挥不明显，年轻村干部副职岗位趋于业务型工作，最终陷入村干部工作能力退化和留不住人才的两难困境；教育培训不深入、不实用，应付式的政策学习、理论宣讲和文件传达多，深入实际的理想信念教育、责任意识培养与实践技能提升少。另一方面，培养平台单一。目前，以村干部能力素质提升班、村干部专题培训班等方式来开展课堂培训，缺少多样化、多形式的党务工作能力、常规村务执行、项目管理经验、信息化数据运用等工作绩效考核、技能比拼、交流轮岗锻炼和群众满意度评价的培养平台。

### 2.管理机制不科学，阻碍工作作风转变。目前，村干部的管理机制在人员选拔任免、中心工作推进、重大项目实施和年终考核问效的点上集中多，在人员日常管理、农业农村发展和乡村治理现代化的面上覆盖少，管理制度不系统、制度执行不规范、执行标准不统一、管理重点不突出。一方面，村干部内部分工不明确、责任担当不一致、个体忙闲差距大。例如，某些村“两委”班子成员没有明确分工、大家齐上阵、万事靠自觉所有工作依赖于“一肩挑”统筹担当，其他干部“养老式”上班，经常迟到早退无故旷工，工作开展没有责任心，遇到问题推诿扯皮，最终内部矛盾不断激化，严重制约团队整体战斗力。另一方面，村（社区）唯眼前领导重视的工作论英雄，缺少长效管理机制。部分村以“见子打子”“猴子扳苞谷”式推进工作，导致工作缺乏持续性和衔接性，治理效能急剧锐减。

# 七、有关建议

（一）加强教育培训。积极发挥党校和干教部门的阵地、熔炉作用，联合职能部门落实人才教育培训计划，通过深入调研、分析研判和集中联合，规范培训班次、整合师资力量、优化课程设置、落实教育培训实现“线上+线下”“理论+实践”“全域+区域”结合，办好村干部能力素质提升班、干部夜校和农业农村大讲坛，围绕乡村治理现代化主题，突出乡村振兴战略要务，以党史国史、理想信念、党的宗旨、革命传统和党的理论为主搞好党性教育，以心理素质、语言文字、历史文化、法律法规、农业政策、产业发展、智能办公和信息技术为主搞好知识培训，以关系协调、资源整合、宣传引导、群众服务与问题解决为主实现技能提升。

（二）完善管理机制。把村干部的治理行为关进制度的“笼子”里。按照政策要求和工作实际完善治理效能管理制度，通过目标责任制、分工合作制、公开承诺制、民主评议制和绩效考核制规范村干部的职业化行为，根据目标要求、岗位特点和个体优势，制定阶段性目标责任到人，形成局部分工整体合作，立足“双重角色”对上和对下公开承诺，完成阶段性工作后开展述职评议和民主测评，最终结合要素管理形成绩效考核，并将考核结果作为工资待遇和提拔晋升的关键依据。形成工作互相平衡机制，分散人、才、物权力，防止乡村治理权力过于集中。加强村“两委”协调配合，做到遇事共商、问题共解、责任共担，帮办不代替，到位不越位，团结好村“两委”班子一起干事。

# 八、其他需要说明的问题

（一）本项目部分间接产生的效果无法准确在短期内衡量，因此很难认定项目产生的全部效果。通过指标来反映绩效，指标的科学性和全面性需要不断地完善和研究。

（二）评价结果作为安排政府预算、完善政策和改进管理的重要依据。原则上，对评价等级为优、良的，根据情况予以支持；对评价等级为中、差的，要完善政策、改进管理，根据情况核减预算。

（三）评价结果分别编入政府决算和部门预算，报送本级人民代表大会常务委员会，并依法予以公开。

（四）对使用财政资金严重低效无效并造成重大损失的责任人，要按照相关规定追责问责。对绩效评价过程中发现的资金使用单位和个人的财政违法行为，依照《中华人民共和国预算法》《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定追究责任，发现违纪违法问题线索的，应当及时移送纪检监察机关。

（五）工作人员在绩效评价管理工作中存在违反《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件行为的，其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，依照《中华人民共和国预算法》《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国监察法》《财政违法行为处罚处分条例》等国家有关规定追究相应责任，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。