**访惠聚工作队人员生活补助项目支出**

**绩效评价报告**

**项目名称：访惠聚工作队人员生活补助项目**

**实施单位：洛浦县社区服务中心**

**主管部门：洛浦县社区服务中心**

**项目负责人：杨敬伟**

**填报时间：2023年3月3日**

**访惠聚工作队人员生活补助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

“访惠聚”活动从形式上看，是干部下乡传统的坚持；从内容上看，是对党的群众路线的坚持和发展；从实施的背景看，是应对当前基础治理问题，实现新疆社会稳定和长治久安的强基固本之策。实现社会稳定和长治久安是“访惠聚”活动的总目标，这一活动的目的就是强化基层组织维护社会稳定的作用，强化干部的政治担当，协助基层组织抓好维护稳定等各项政策的落实，回应群众诉求，保证政策执行的公平性，重建信任，驻村干部通过树立“为人民服务”的形象，重新建立农民对国家的政治信任，践行群众路线，通过群众工作把群众组织起来、发动起来，参与到工作中去，为了开展好此项工作，提高“访惠聚”工作队工作积极性，解决生活上的后顾之忧，为“访惠聚”工作队队员发放生活补助，根据《洛财行【2021】22号：关于拨付2021年“访惠聚”驻村工作经费》、《洛财行【2021】50号：关于下达2021年自治区驻村干部提标生活补助》文件精神要求，对我单位下属16个社区访惠聚驻村工作队人员共发放生活补助320人次86.75万元，解决了访惠聚工作队队员生活问题，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求。

### 2.主要内容

### 对我单位下属16个社区访惠聚驻村工作队人员发放生活补助，截至2022年12月31日，本项目已完成发放320人次访惠聚工作队人员生活补助，实际支出86.75万元。

### 3.实施情况

实施主体：洛浦县社区服务中心。

实施时间：本项目实施期限为2022年1月—2022年12月。

实施情况：

（1）.“访惠聚”工作队人员生活补助项目前期阶段

### “访惠聚”工作队队员生活补助，前期由城区街道办事处党建办牵头负责，安排专职人员负责“访惠聚”工作的具体实施，先由16个社区上报各社区纳入“访惠聚”工作队的队员，统计上报至县“访惠聚”工作办，批准后，按照人员通知各社区开展工作。

（2）.“访惠聚”工作队人员生活补助项目实施阶段

### 每月按照县“访惠聚”办要求上报“访惠聚”工作队队员考勤情况时间，通知16个社区负责“访惠聚”工作的工作人员上报“访惠聚”工作队队员考勤，收齐后汇总，上报至县“访惠聚”办，之后等县“访惠聚”办通知，审核通过后，拷回考勤表，资金到位后，按照返回考勤表和标准进行发放。

### （3）.“访惠聚”工作队人员生活补助项目实施效果评估阶段

截至2022年12月31日，本项目已完成发放320人次访惠聚工作队人员生活补助，实际支出86.75万元，其中访惠聚工作队人员人均生活补助2710.80元/人，通过本项目的实施，使政策知晓率达到100%，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求，使受益访惠聚工作队人员满意度达到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86.75万元，资金来源为自治区专项资金，其中：财政资金86.75万元，其他资金0.00万元，2022年实际收到预算资金86.75万元，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86.75万元，预算执行率100%。本项目资金主要用于支付访惠聚工作队生活补助费用86.75万元。

## 项目绩效目标

### 1.总体目标

### 截至2022年12月31日，本项目已完成发放320人次访惠聚工作队人员生活补助，实际支出86.75万元，其中访惠聚工作队人员人均生活补助2710.80元/人，通过本项目的实施，使政策知晓率达到100%，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求，使受益访惠聚工作队人员满意度达到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）项目产出指标

①数量指标

补贴发放访惠聚工作队人员人次，预期指标值为≥320人次。

②质量指标

“补贴发放覆盖率”指标，预期指标值为=100%；

“资金使用合规率”指标，预期指标值为=100%；

③时效指标

“资金支付及时率”指标，预期指标值为=100%；

“项目完成时间”指标，预期指标值为2022年12月；

④成本指标

“访惠聚工作队人员人均补助”指标，预期指标值为≤2710.80元/人；

（2）项目效益指标

①经济效益指标

无此类指标

②社会效益指标

“提升访惠聚工作队人员工作积极性”指标，预期指标值为有效提升；

“政策知晓率”指标，预期指标值为≥95%；

③生态效益指标

无此类指标

④可持续影响

“保障访惠聚工作队人员生活需求”指标，预期指标值为持续保障；

⑤满意度指标

“受益访惠聚工作人员满意度”指标，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，我单位针对访惠聚工作队人员生活补助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，本次评价对象为访惠聚工作队人员生活补助项目，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：

杨敬伟（评价小组组长）：主要负责访惠聚工作队人员生活补助项目的全盘工作;

彭杰（评价小组组员）：主要负责访惠聚工作队人员生活补助上报;

沈荣（评价小组组员）：主要负责访惠聚工作队人员生活补助支付。

### 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，本项目达成年初设立的绩效目标，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：保障了320名访惠聚工作人员的补助发放，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性。

二是：提高了访惠聚工作人员的获得感、幸福感

三是：持续保障了访惠聚工作队人员生活需求，使受益访惠聚工作队人员满意度达到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21个，实现三级指标数量21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100.00%；过程管理类指标共设置5个，满分指标5个，得分率100.00%；项目产出类指标共设置6个，满分指标6个，得分率100.00%；项目效益类指标共设置4个，满分指标4个，得分率100.00%，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**

本项目立项符合洛机编【2008】01号《文件中关于成立洛浦县社区服务中心的通知》文件精神，符合行业发展规划和政策要求；本项目立项符合《洛浦县社区服务中心单位配置内设机构和人员编制规定》中职责范围中的“全面负责辖区内文化、体育、卫生、教育宣传、宗教管理、信访接待、社会治安、经济建设、社区就业和社会保障工作以及县人民政府交办的其他工作”，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“其他支出”经济分类为“其他支出”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**

本项目根据《洛财行【2021】22号：关于拨付2021年“访惠聚”驻村工作经费》、《洛财行【2021】50号：关于下达2021年自治区驻村干部提标生活补助》文件精神要求，对我单位下属16个社区访惠聚驻村工作队队员发放生活补助，解决了访惠聚工作队队员生活问题，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求。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86.75万元，不涉及事前绩效评估和风险评估。

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“补贴发放访惠聚工作队人员320人次，完成时间为2022年12月，项目总投资86.75万元，其中访惠聚工作队人员人均生活补助2710.80元/人。通过本项目的实施，政策知晓率达到95%以上，提升访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障访惠聚工作队人员生活需求，使受益访惠聚工作队人员满意度达到95%以上。”；本项目实际工作为：截至2022年12月31日，本项目已完成发放320人次访惠聚工作队人员生活补助，实际支出86.75万元，其中访惠聚工作队人员人均生活补助2710.80元/人，通过本项目的实施，使政策知晓率达到100%，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求，使受益访惠聚工作队人员满意度达到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，使政策知晓率达到100%，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求，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10个，定量指标7个，定性指标3个，指标量化率为70%，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**

本项目根据《洛财行【2021】22号：关于拨付2021年“访惠聚”驻村工作经费》、《洛财行【2021】50号：关于下达2021年自治区驻村干部提标生活补助》文件精神要求，对我单位下属16个社区访惠聚驻村工作队按照实际在岗人员发放生活补助，解决了访惠聚工作队队员生活问题，有效提升了访惠聚工作队人员工作积极性，提高了他们的获得感、幸福感，持续保障了访惠聚工作队人员生活需求。

预算申请内容为访惠聚工作队队员生活补助，项目实际内容为访惠聚工作队队员生活补助，预算申请与《访惠聚工作队队员生活补助项目实施方案》中涉及的项目内容匹配；

本项目预算申请资金86.75万元，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：访惠聚工作队人员人均补助2710.80元/人，数量为320人次。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《访惠聚工作队队员生活补助项目实施方案》为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据《访惠聚工作队队员生活补助资金下达文件》文件显示，本项目实际到位资金86.75万元，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86.75万元，其中：本级财政安排资金86.75万元，其他资金0.00万元，实际到位资金86.75万元，资金到位率为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86.75万元，预算执行率为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《洛浦县社区服务中心单位资金管理办法》《洛浦县社区服务中心专项资金管理办法》，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**

我单位已制定《洛浦县社区服务中心资金管理办法》、《洛浦县社区服务中心收支业务管理制度》、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，成立了访惠聚工作队人员生活补助项目工作领导小组，由党组书记李州州任组长，负责项目的组织工作；杨敬伟任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：彭杰和沈荣，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6个三级指标构成，权重分20分，实际得分20分。

### 1.数量指标完成情况分析

"补贴发放访惠聚工作队人员人次数量:预期指标值为≥320人次，实际完成值为320人次,指标完成率为100%。"

### 2.质量指标完成情况分析

“补贴发放覆盖率”指标：预期指标值为=100%，实际完成指标值为100%，指标完成率为100%。

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

3.时效指标完成情况分析

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

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

### 4.成本指标完成情况分析

“访惠聚工作队人员人均补助”指标：预期指标值为≤2710.80元/人，实际完成指标值为2710.80元/人，指标完成率为100%。

## （四）项目效益情况

项目效益类指标由3个二级指标和4个三级指标构成，权重分40分，实际得分40分。

### 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

“提升访惠聚工作队人员工作积极性”指标：预期指标值为有效提升，实际完成指标值为有效提升，指标完成率为100%。

“政策知晓率”指标：预期指标值为≥95%，实际完成指标值为100%，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

“保障访惠聚工作队人员生活需求”指标：预期指标值为持续保障，实际完成指标值为持续保障，指标完成率为100%。

### 5.满意度指标完成情况分析

“受益访惠聚工作人员满意度”指标：预期指标值为≥95%，实际完成指标值为100%，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86.75万元，全年预算数为86.75万元，全年执行数为86.75万元，预算执行率为100%。

本项目共设置三级指标数量10个，满分指标数量10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

本项目通过绩效目标评价管理，总结了工作中的较好的经验，项目实施过程中，洛浦县社区服务中心根据相关实施方案等要求保障了项目的顺利实施，项目的实施遵守相关法律法规和业务管理规定，不定期对项目进度情况检查，检查过程中发现的问题及时整改，确保了项目按时保质完成，资金的拨付有完整的审批程序和手续，不存在截留、挤占、挪用等情况。

### 实施本项目过程中，采取积极有效的措施，在用好、管好项目资金的同时，制定切实可行的资金使用方案，保证项目能够如期完成，为保证项目的顺利实施，洛浦县社区服务中心按照有关规定实施该项目，确保项目顺利进行。

## 存在的问题及原因分析

通过绩效评价管理，发现了工作中的不足，如：

1.绩效管理技术较为缺乏

大多数基层单位都设立了绩效管理机构，但预算绩效管理工作的实施依然难以达到预期效果，这主要是单位缺乏科学可行的绩效管理技术。比如某单位设立了绩效管理机构，但机构内只设有一个管理岗位，加之单位所处环境的限制，其绩效管理方法难以得到及时的创新和发展，无法为预算绩效管理提供保障。这种情况下，基层单位只能依靠现有绩效管理经验开展预算绩效管理工作。长此以往，绩效管理工作固化，这对预算绩效管理改革工作的实施是极其不利的。

2.缺少预算绩效管理专业人才

在基层单位中，很多工作人员工作压力大，且人员配置明显不足。一人多职的现象时常发生，临时兼任预算绩效管理工作的基层人员大多数专业不对口，对绩效管理了解有限，这会对预算绩效管理工作的质量和效率产生极大影响。此外，基层单位的预算绩效管理工作都处于探索阶段，其预算绩效管理的全面实施和预算绩效管理改革者需要专业素质较高，业务能力过硬的专业人才。否则，其工作成效必然会有所降低。

# 有关建议

1.开展绩效评价试点工作

各基层单位所处的环境各不相同，其实际情况之间存在差异，所以其绩效评价工作的开展过程较为复杂。主管部门在开展绩效评价工作时可以选择有代表的基层单位作为绩效评价试点，并在绩效评价工作实践过程中对各试点进行定期监察，做到对其工作特点和具体实施过程中相关问题的掌握和分析。从绩效评价组织的实施来看，财政部门可以作为主体，其他部门作为辅助进行协助，共同完成绩效评价工作的开展。待绩效评价工作步入正轨后，可以逐渐广大绩效评价组织范围，由财政部门延伸至审计，人力等部门，实现各部门分工负责的三维主体式评价模式。从绩效评价的层次来看，其范围可以从小到大，从对项目的绩效评价逐渐向单位整体的绩效评价。

2.加强专业人才培训

在预算绩效管理工作的实施过程中，一方面基层单位要加强对相关工作人员的预算绩效管理知识的培训，不断提高专业素养和业务能力，加强对预算绩效管理工作的认识。另一方面基层单位要对各岗位职责分工明确，保证人员岗位匹配，尽量减少基层人员的工作压力，这不仅有利于我们财政预算绩效体系改革的推进，还有利于提高财政预算绩效管理工作的成效。

# 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。