

裕民县吉也克镇人民政府 2023 年 2022 年村干部绩效考核及工资项目支出绩效评价报告



项目名称：2022 年村干部绩效考核及工资项目

项目单位：裕民县吉也克镇人民政府

主管部门：裕民县财政局

项目负责人：敬恩斯哈孜

填报时间：2024 年 4 月 11 日

裕民县吉也克镇人民政府 2023 年 2022 年村干部绩效考核及工资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

随着农村经济的快速发展和社会的进步，村级组织的管理和服务职能日益增强，村干部的工作也变得更加繁重复杂。为了激励村干部更好的履行职责，推动村级事务的高效运转，实施了村干部绩效考核和工资项目。

依据财政厅《关于印发 2021 年县级基本财力保障测算范围和标准的通知》（新财预【2021】75）文件给予乡镇村干部工资补助，为做好社区群众工作，访贫问苦，慰问困难群众，为群众送信息，送温暖，送服务等，补充社区村队人员力量更好的开展更类工作。

2.项目主要内容及实施情况

本项目主要内容为：依据财政厅《关于印发 2021 年县级基本财力保障测算范围和标准的通知》（新财预【2021】75）文件，本项目实施内容为：实施完成 12 个村队村干部绩效考核及全年工资发放。通过项目实施，旨在增强村干部基层工作满意度，提高村干部工作积极性；同时达到乡镇高效协作的效果。

本项目于 2023 年 1 月开始实施，截至 2023 年 12 月，该项目

已实施完成，各项任务指标全部完成。通过本项目的实施，有效解决了村干部实际困难，提升了村干部工作积极性、主动性，增强了工作责任感。

3.项目实施主体

2023 年裕民县 2022 年村干部绩效考核及工资项目的实施主体为裕民县吉也克镇人民政府。

4. 资金投入和使用情况

（1）项目资金安排落实、总投入情况

根据裕民县财政局《关于拨付 2022 年村干部绩效考核及工资项目的通知》（裕财字〔2023〕1 号）文件，2022 年村干部绩效考核及工资项目预算安排资金总额 252.46 万元，其中财政资金 252.46 万元、其他资金 0 万元；2023 年实际收到预算资金 252.46 万元，预算资金到位率为 100%。

（2）项目资金实际使用情况

截至 2023 年 12 月 31 日，本项目实际支付资金 251.63 元，预算执行率 99.67%。项目资金主要用于支付村干部考核绩效和工资费用 251.63 万元。结转资金额度 0.83 万元。

（二）项目绩效目标

1.总体目标

为做好社区群众工作，访贫问苦，慰问困难群众，为群众送信息，送温暖，送服务等，补充社区村队人员力量更好的开展更类工作。裕民县吉也克镇 12 个村队，其中 4 个村队村集体收入达到 60 万以上自己保障 50%，一个村队村集体收入达到 100 万以上

自己保障 70%，其余由财政保障，剩余 7 个村队村集体收入均在 60 万以下，村干部工资全部由财政保障，为了更好发挥村干部在基层治理工作的作用，财政安排村干部工资，保障村干部每月工资按时发放，统筹协调村队事务，为上级政府及党委提供工作数据，确保工作顺利开展。计划通过本项目的实施，使村干部在脱贫工作上大胆创新，提升贫困群众脱贫致富发展意愿和能力，同时做好宣传全覆盖，掌控村情民意，化解矛盾纠纷；增强人民群众幸福感、满足感，同时提高居民安全水平，维护社会稳定。

2. 阶段性目标

根据《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）、《关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10 号）、《塔城地区财政支出绩效评价管理暂行办法》（塔地财预〔2018〕114 号）等文件要求，结合本项目实际，对绩效目标进行逐层分解、细化后的具体绩效指标如下：

（1）项目产出指标

① 数量指标

“村干部享受补贴人数”指标，预期指标值为“ ≥ 60 人”；

“村干部补贴发放涉及村队面积”指标，预期指标值为“ ≥ 12 平方米”；

② 质量指标

“农村环境卫生达标率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”；

“乡村文明治理达标率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”。

③时效指标

“村级文明实践活动按期完成率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”；

“项目完成时限”指标，预期指标值为“2023年12月20日”。

（2）项目成本指标

经济成本指标

“村干部补助发放成本”指标，预期指标值为“ ≤ 252.46 万元”；

（3）项目效益指标

①经济效益指标

无此项指标。

②社会效益指标

“发挥村干部在基层治理工作的作用”指标，预期指标值为“充分发挥”；

③生态效益指标

无此项指标。

（4）相关满意度目标

“群众满意度”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”。

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

本次通过开展部门项目支出绩效评价，旨在强化部门和资金使用单位的绩效意识，全面了解该项目预算编制合理性、资金使

用合规性、项目管理规范性、绩效目标实现情况以及服务对象的满意度等，及时总结经验和教训，为下年度部门项目支出预算安排、完善政策和改进管理提供可行性参考建议。

2.绩效评价的对象和范围

本次绩效评价遵循财政部《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）以及自治区财政厅《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）等文件规定，对2023年度我单位实施的2022年村干部绩效考核及工资项目开展部门绩效评价，主要围绕项目资金使用情况、财务管理状况和资产配置、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开展综合评价。

（二）评价工作简述

1.绩效评价原则

依据《中华人民共和国预算法》《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）等法规和政策文件要求，本次绩效评价秉承科学规范、公正公开、分级分类、绩效相关等原则，按照从投入、过程到产出效果和影响的绩效逻辑路径，结合2022年村干部绩效考核及工资项目实际开展情况，运用定量和定性分析相结合的方法，总结经验做法，反思项目实施和管理中的问题，以切实提升财政资金管理的科学化、规范化和精细化水平。

根据以上原则，绩效评价遵循如下具体要求：

(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) 绩效评价报告简明扼要,除对绩效评价的过程、结果描述外,还总结经验、指出问题,并就共性问题提出可操作性改进建议。

2.绩效评价指标体系及绩效评价标准

绩效评价指标体系根据财政部《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》(财预〔2020〕10号)、自治区财政厅《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》(新财预〔2018〕189号)等文件要求,结合本项目特点,在与专家组充分协商的基础上,评价工作组细化了该项目的绩效评价指标体系:

一级指标为:决策、过程、产出、成本、效益。

二级指标为:项目立项、绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、产出数量、产出质量、产出时效、经济成本、项目效益。

三级指标为:立项依据充分性、立项程序规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、预算编制科学性、资金分配合理性、资金到位率、预算执行率、资金使用合规性、管理制度健全性、制度执行有效性、实际完成率、质量达标率、完成及时性、成本控制率、社会效益、服务对象满意度。

3.评价方法

本次评价采取定量与定性评价相结合的方式，采用比较法、公众评判法对项目实施过程以及预期绩效目标完成情况进行全面、系统的评价，总分由各项指标得分汇总形成。

比较法：通过整理本项目相关资料和数据，评价数量指标的完成情况；通过分析项目的实施情况与绩效目标实现情况，评价项目实施的效果；通过分析项目资金使用情况及产生的效果，评价预算资金分配的合理性。

公众评判法：评价组采用实地访谈、远程访谈相结合方式，对本项目的实施情况进行充分调研，了解掌握资金分配、资金管理、资金使用、制度建设、制度执行情况。采用问卷调查方式，对受益对象开展满意度调查，进行综合评价。

4.评价标准

本项目评价指标体系的评价标准按照计划标准、行业标准、历史标准等制定。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

第一阶段：前期准备。

我单位绩效评价人员根据《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件精神认真学习相关要求与规定，成立绩效评价工作组，作为绩效评价工作具体实施机构。成员构成如下：

敬恩斯哈孜任评价组组长，绩效评价工作职责为检查项目绩

效指标完成情况、审定项目支出绩效评价结果及项目支出绩效评价报告。

厚晓霞任评价组副组长，绩效评价工作职责为组织和协调项目工作人员采取实地调查、资料检查等方式，核实项目绩效指标完成情况；组织受益对象对项目工作进行评价等。

鲁俊婷任评价组成员，绩效评价工作职责为做好项目支出绩效评价工作的沟通协调工作，对项目实施情况进行实地调查，编写项目支出绩效评价报告。

第二阶段：组织实施。

经评价组通过实地调研、查阅资料等方式，采用综合分析法对项目的决策、管理、绩效进行综合评价分析。

第三阶段：分析评价。

首先按照指标体系进行定量、定性分析。其次开展量化打分、综合评价工作，形成初步评价结论。最后归纳整体项目情况与存在问题，撰写部门绩效评价报告。

第四阶段：撰写与提交评价报告

项目撰写绩效评价报告，按照财政局大平台绩效系统中统一格式和文本框架撰写绩效评价报告。

第五阶段：归集档案

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。

三、综合评价情况及评价结论

（一）综合评价情况

通过 2022 年村干部绩效考核及工资项目的实施,解决了村干部实际困难问题,实现了保障村干部每月工资按时发放,统筹协调村队事务,为上级政府及党委提供工作数据,确保乡村工作顺利开展,该项目预算执行率达 100%,项目预期绩效目标及各项具体指标均已全部达成。

（二）综合评价结论

本次评价采取定量与定性评价相结合的方式,对 2022 年村干部绩效考核及工资项目的绩效目标和各项具体绩效指标实现情况进行了客观评价,最终评分为 99.97 分。绩效评级为“优”,具体得分情况为:项目决策 15 分、项目过程 15 分、项目产出 39.97 分、项目效益 20 分、项目满意度 10 分。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况（15 分）

项目决策类指标从项目立项、绩效目标和资金投入三个方面评价项目前期准备工作,权重分值为 15 分,本项目实际得分 15 分,得分率为 100%。具体各项指标得分如下:

1. 立项依据充分性: 本项目是由裕民县吉也克镇人民政府单位提出申报,于 2023 年 1 月批复设立,2023 年我单位根据《裕财字[2023]1 号文件》(文件号)文件要求组织实施该项目。项目立项符合国家法律法规、自治区和地区行业发展规划和政策要求,属于本部门履职所需。根据评分标准,该指标 2.5

分，得 2.5 分。（如有扣分，如实填）

2. 立项程序规范性：根据决策依据编制工作计划和经费预算，经过与镇政府分管领导进行沟通、筛选确定经费预算计划，上党委会研究确定最终预算方案。根据评分标准，该指标 2.5 分，得 2.5 分。

3. 绩效目标合理性：本项目制定了项目支出绩效目标，明确了项目总体思路及总目标、并对项目任务进行了详细分解，对目标进行了细化。根据评分标准，该指标 3 分，得 3 分。

4. 绩效指标明确性：本项目已将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标，并通过清晰、可衡量的指标值予以体现，与项目目标任务数或计划数相对应。根据评分标准，该指标 2 分，得 2 分。

5. 预算编制科学性：预算编制经过科学论证，内容与项目内容匹配，项目投资额与工作任务相匹配，根据评分标准，该指标 3 分，得 3 分。

6. 资金分配合理性：本项目资金分配依据充分，资金分配额度合理，与项目地方实际相适应。根据评分标准，该指标 2 分，得 2 分。

（二）项目过程情况（15 分）

项目过程类指标包括资金管理和组织实施两方面的内容，由 5 个三级指标构成，权重分值为 15 分，本项目实际得分 15 分，得分率为 100%。具体各项指标得分如下：

1. 资金到位率：该项目所需财政资金能够足额拨付到位，牵

头单位能够及时足额将财政资金拨付给镇政府部门，根据评分标准，该指标 2 分，得 2 分。

2. 预算执行率：本项目预算编制较为详细，预算资金 252.46 万元，实际执行 251.63 万元，预算执行率为 99.67%，项目资金支出总体能够按照预算执行，根据评分标准，该指标 2 分，得 2 分。因为村干部人员数量减少，实际发放金额少于预算金额，因此导致资金结余 0.83 万元。

3. 资金使用合规性：项目任务下达后，我单位制定了《吉也克镇收支业务管理》制度和管理规定对经费使用进行规范管理，财务制度健全、执行严格；根据评分标准，该指标 3 分，得 3 分。

4. 管理制度健全性：我单位制定了《内部控制评价与监督》等相关项目管理办法，同时对财政专项资金进行严格管理，基本做到了专款专用，根据评分标准，该指标 4 分，得 4 分。

5. 制度执行有效性：由部门提出经费预算支出可行性方案，经过与市政府分管领导沟通后，报党委会议研究执行，财务对资金的使用合法合规性进行监督，年底对资金使用效果进行自评，根据评分标准，该指标 4 分，得 4 分。

（三）项目产出情况（40 分）

项目产出类指标包括产出数量、产出质量、产出时效、产出成本共四方面的内容，由 7 个三级指标构成，权重分为 40 分，本项目实际得分 39.97 分，得分率为 99.93%。具体各项指标得分如下：

1. 产出数量（10 分）

“村干部享受补贴人数”指标，预期指标值为“ ≥ 60 人”，根据全年村干部人员工资支付凭证可知，实际完成与预期目标一致，根据评分标准，该指标5分，得5分。

“村干部补贴发放涉及村队面积”指标，预期指标值为“ ≥ 12 平方米”，根据吉也克镇12个村队名单可知，实际完成与预期目标一致，根据评分标准，该指标5分，得5分。

2. 产出质量（10分）

“农村环境卫生达标率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”，根据现场核查卫生、会议记录、劳务合同、工程验收单情况，环境卫生达标率100%，与预期目标一致，根据评分标准，该指标5分，得5分。

“乡村文明治理达标率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”，根据现场核查，会议记录、劳务合同、工程验收单情况，乡村文明治理达标率达100%，与预期目标一致，根据评分标准，该指标5分，得5分。

3. 产出时效（10分）

“村级文明实践活动按期完成率”指标，预期指标值为“ $\geq 90\%$ ”；根据举办村级文明实践活动及活动方案情况，该项目于2023年12月完成，资金已于2023年12月前全部支付完毕，与预期目标指标一致，根据评分标准，该指标5分，得5分。

“项目完成时限”指标，预期指标值为“2023年12月20日”；根据资金支付凭证显示，该项目于2023年12月完成，资金已于2023年12月全部支付完毕，与预期目标指标一致，根据评分标

准，该指标 5 分，得 5 分。

4. 产出成本（10 分）

经济成本“村干部补助发放成本”指标，预期指标值为“≤252.46 万元”，根据资金支付凭证显示，本项目 2023 年共计支付 251.63 万元，因为村干部人员数量减少，实际发放金额少于预算金额，因此导致资金结余 0.83 万元。根据评分标准，该指标 10 分，得 9.97 分。

（四）项目效益情况（20 分）

项目效益类指标由社会效益 1 个二级指标和 1 个三级指标构成，权重分为 20 分，本项目实际得分 20 分，得分率为 100%。具体各项指标得分如下：

1. 社会效益指标

“发挥村干部在基层治理工作的作用”指标，预期指标值为“充分发挥”，根据本单位年度考核情况，实际完成值为“达成年度指标”根据评分标准，该指标 20 分，得 20 分。

2. 经济效益指标

本项目无该项指标。

3. 生态效益指标

本项目无该项指标。

（五）满意度指标完成情况分析（10 分）

“群众满意度”指标，预期指标值为“≥90%”，根据裕民县吉也克镇人民政府满意度调查结果分析情况问卷调查的结果可知，群众满意度达 100%，根据评分标准，该指标 10 分，得 10 分。

五、预算执行进度与绩效指标偏差况

（一）预算执行进度

2022 年村干部绩效考核及工资年项目预算金额 252.46 万元，实际到位 252.46 万元，实际支出 251.63 万元，预算执行率为 99.67%，项目绩效指标总体完成率为 99.67%，偏差率为 0.33%，偏差原因是：因为村干部人员全年数量减少，所以工资实际发放金额小于预算金额；拟采取的措施是：严格按照村干部实际人数发放工资及考核绩效。

（二）绩效指标偏差情况

2023 年本单位负责实施的 2022 年村干部绩效考核及工资项目当中，经济成本指标的实际完成情况未能达到预算指标值，存在偏差的原因如下：

“村干部补助发放成本”指标，预期指标值为“ ≤ 252.46 万元”，实际完成值为“251.63 万元”，存在偏差原因是因为村干部人员数量减少，实际发放金额少于预算金额，因此导致资金结余 0.83 万元。

六、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

1. 审视现状定目标

面对经济下行压力，经济持续疲弱的现状，将考核指标完成情况一一对照比较，并对考核的目标任务认真进行“回头望”，对各项指标完成情况进行自查、自评、自纠。通过横向对比，纵

向分析，找准找实自身存在的问题和差距，对现状有了明确的定位。

2. 深剖原因强措施

主动核实绩效考核指标进度，深入剖析任务指标落后和工作进度缓慢的原因勇于揭短亮丑，查摆问题，进一步明确思路，分类施策。明确要求对已经超额或全面完成任务的指标，进一步挖掘潜力，保持优势;对达到进度要求的指标，再添措施，能超则超;对欠帐较大的指标，深入分析，对症下药，倒排时间，抢抓进度，力争实现赶超。

3. 继续在抓任务上务求实效

持续深化“产业项目推进年”活动，全县干部特别是领导干部要树牢服务意识，拉出服务清单，帮助群众解决实际问题。经济和社会发展改革部门要坚定不移地“走出去、请进来”，准确把握政策导向、资金投向，加快政策对接、项目承接，进一步提高项目申报质量，为争取政策资金提供有力支撑。

坚持效果导向，强化组织领导，汇聚成向全年目标任务冲刺的工作合力。一是层层压实工作责任。县“四大班子”齐心协力同上阵，县级领导带头落实包联责任制，牵头单位担负起“牵头抓总”的责任，各相关部门强化主动配合意识，各部门承担起抓落实的主体责任。二是落实考核结果运用。发挥好绩效考核的“指挥棒”作用，从实处着眼、用实绩考量、以实绩说话。充分运用绩效考核结果，坚决兑现奖惩、坚持奖优罚劣，着力营造奋发进取、干事创业的氛围。

（二）存在问题及原因分析

1. 评估标准不够完善

绩效考核标准的制定是绩效考核工作的核心，评估标准完善程度越高，绩效考核的效果越好。但事实上，很多单位在制定评估标准时，忽略了员工实际情况和发展需要，因此，在评估标准制定过程中，单位要注重员工反馈，以更全面的视角建立考核标准，提高绩效考核的公正性和实际意义。

2. 工资及绩效档案归档工作有待提高

一是对档案工作重视程度不高，意识淡薄。单位人员对绩效档案管理工作重视程度不够，不注重关键时间节点材料的鉴定归档，造成绩效管理工作档案缺失。

七、有关建议

1. 加强培训，提高相关人员工作水平

采取多种培训形式对单位财务人员、业务科室人员进行集中培训，进一步树牢绩效观念，提高本单位工作人员的绩效管理能力和工作水平，为预算绩效管理相关工作的顺利开展提供保障。

2. 扎实推进档案规范化建设，提升档案管理水平

一是进一步完善项目评价资料。项目启动时同步做好档案的归纳与整理，及时整理、收集、汇总，健全档案资料。二是严格落实塔城地区关于绩效管理工作档案资料归档的相关要求，强化收集力度，确保归档资料的完整齐全。

3. 注重规范性、科学性。

科学发展观所要求的政绩，是坚持以人为本，全面、协调、可持续发展所需的政绩。因此，在村干部实绩考核指标设置上，要充分体现科学发展观的要求，做到“科学、合理、具体和可操作性”，根据不同职务、不同层次、不同岗位的工作特点，进一步细化、量化考核内容和标准，制定易于操作的考核评价具体标准。

八、其他需要说明的问题

无其他说明内容。