附件2：

**项目支出绩效自评报告**

（ **2024** 年度）

项目名称：**2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费**

实施单位（公章）：**昌吉市第五中学**

主管部门（公章）：**昌吉市第五中学**

项目负责人（签章）：**孙迎春**

填报时间：**2025年06月17日**

**一、基本情况**

**（一）项目概况。**

**一、基本情况
  
（一）项目概况
  
1.项目背景
  
退休教师待遇补差项目的设立，与社会发展、政策调整及教师群体保障密切相关。近年来，随着经济水平不断提升，物价指数也在变化，国家致力于构建更加公平、完善的社会保障体系。同时，教师作为教育事业的核心力量，其退休后的生活质量关乎教师职业吸引力与社会尊师重教氛围。过去，受不同地区经济发展差异、养老保险制度改革过渡等因素影响，部分退休教师待遇与当前政策标准、社会发展水平存在差距。为保障退休教师应得权益，使其能共享经济社会发展成果，退休教师待遇补差项目应运而生。通过对退休教师待遇进行核算，对低于现行标准或政策调整后应得待遇的部分予以补足，体现了国家对教育工作者的关怀，有利于稳定教师队伍，激励在职教师积极投身教育事业。
  
2.主要内容
  
（1）项目名称：2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目（以下简称“该项目”或“项目”）
  
（2）项目主要内容：昌吉市第五中学为原国有企业改办学校，为提高这部分学校退休教师待遇，预期投入资金1.59万元，发放2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费，项目的实施有助于提高退休教师待遇。
  
3.实施情况
  
实施主体：昌吉市第五中学。
  
实施时间：本项目实施周期为2024年1月—2024年12月。
  
实施情况：昌吉市第五中学作为原国有企业改办学校，为切实提高退休教师待遇，积极推动待遇补差项目落地。此次项目预期投入资金1.59万元，专项用于发放2024年4月至2025年3月期间国有企业办中小学退休教师待遇补差经费。？
  
项目筹备阶段，学校联合教育、财政等相关部门，依据本地政策及学校退休教师实际情况，严谨核算补差金额。相关工作人员详细梳理退休教师的教龄、职称、退休前工资等信息，确保待遇补差计算精准无误。
  
在执行过程中，各部门紧密协作。教育部门负责审核退休教师身份及教龄认定等关键信息；财政部门积极调配资金，保障1.59万元专款及时到位；昌吉市第五中学则承担具体发放工作，通过银行转账等便捷、安全方式，将待遇补差金额按时发放至每位退休教师账户。？
  
目前，该项目已取得阶段性成果，退休教师陆续收到补发经费，生活质量得到一定改善。项目的顺利实施，不仅让退休教师感受到社会对其教育贡献的认可与关怀，提高了他们的生活满意度，还对稳定教师队伍、激励在职教师长期投身教育事业发挥了积极作用。后续，学校及相关部门将持续关注项目执行效果，根据实际情况优化完善，保障退休教师待遇稳步提升。
  
   
4.项目实施主体
  
（1）主要职能
  
1.坚持社会主义办学方向，全面贯彻执行国家教育法律、法规、政策全面提高教育教学质量。2.制定和实施本校教育发展规定和教育教学计划，加强学校教职工队伍建设。3.筹措并管好、用好教育经费，继续改善办学条件密切学校与家庭、社会的联系;树立良好的校风、教风、学风，使学校成为建设社会主义精神文明的重要阵地。4.落实上级党委、教育局工委和教育行政主管部门下达的工作目标和工作任务。
  
（2）机构设置情况
  
昌吉市第五中学无下属预算单位，下设5个处室，分别是:办公室、教务德育处、教研室、总务处。处、
  
昌吉市第五中学编制数71，实有人数117人，其中:在职59人，减少5人;退休58人，增加6人;离休0人，增加0人。
  
5.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
  
根据《关于提前下达2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费预算的通知》文件，本项目年初预算安排总额为1.59万元，资金来源为本级部门预算，其中：财政资金1.59万元，其他资金0万元。
  
本项目全年预算安排总额为1.59万元，预算调整数为1.59万元预算调整率为0%。2024年本项目实际收到预算资金1.59万元，预算资金到位率为100.0%。
  
（2）项目资金实际使用情况分析
  
截至2024年12月31日，该项目已全部完成，项目花费资金1.59万元。支付1.59万退休教师待遇补差经费，该项目主要内容为发放10名退休教师待遇补贴，发放项目数量2个，退休教师平均补贴金额0.16万元，项目的实施提高了退休教师待遇。**

**（二）项目绩效目标**

**（二）项目绩效目标
  
1.总体目标
  
昌吉市第五中学作为原国有企业改办学校，其退休教师群体曾为教育事业发展作出重要贡献。考虑到国有企业办学历史背景下，部分退休教师待遇存在提升空间，为切实保障他们的权益，体现对教育工作者的关怀，当地相关部门决定开展国有企业办中小学退休教师待遇补差工作，该项目预期投入资金1.59万元，专项用于发放2024年4月-2025年3月的待遇补差经费。
  
在项目筹备过程中，昌吉市教育部门、财政部门与第五中学建立协同工作机制，严格遵循国家及地方关于国有企业办中小学退休教师待遇保障的政策要求，成立专项工作小组。工作人员对退休教师的个人档案、职称评定记录、历年工资调整明细等进行逐一核查，精准计算出每位教师应补差额。为确保资金使用规范，财政部门对资金的申请、拨付流程严格把关，开辟绿色通道，保障1.59万元专款专用、及时到位。
  
项目实施阶段，昌吉市第五中学作为具体执行单位，通过线上线下结合的方式，向退休教师详细说明待遇补差政策与发放流程，耐心解答疑问。通过银行代发的方式，将补差资金直接打入退休教师账户，确保资金安全、及时发放。截至目前，已有不少退休教师收到补差款项，他们纷纷表示感受到了社会的温暖与尊重。此次待遇补差项目的实施，不仅直接改善了退休教师的生活水平，更增强了他们的获得感与幸福感，对弘扬尊师重教风尚、稳定教师队伍具有积极意义，为国有企业改办学校退休教师待遇保障工作提供了良好范例。
  
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）、《关于加强和规范自治区本级项目支出“全过程”预算绩效管理结果应用的通知》（新财预〔2022〕57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
  
“发放补贴人数”指标，预期指标值为“=10人”；
  
“补贴项目数量”指标，预期指标值为“=2项”；
  
②质量指标
  
“资金使用合规率”指标，预期指标值为“=100%”；
  
“补贴发放覆盖率”指标，预期指标值为“=100%”；
  
③时效指标
  
“项目完成及时率”指标，预期指标值为“=100%”；
  
（2）项目成本指标
  
①经济成本指标
  
“退休教师平均补贴金额”指标，预期指标值为“≤0.16万元”；
  
②社会成本指标
  
无此类指标；
  
③生态环境成本指标
  
无此类指标；
  
（3）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
  
“提高退休教师生活水平”指标，预期指标值为“有效提高”；
  
③生态效益指标
  
无此类指标；
  
（4）项目满意度指标
  
①满意度指标
  
无此类指标；**

**二、绩效评价工作开展情况**

**（一）绩效评价目的、对象和范围**

**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）、《关于印发<自治区项目支出绩效目标设置指引〉的通知》（新财预〔2022〕42号）文件精神，我单位针对2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目开展本次部门项目支出绩效评价工作。通过绩效评价，促进本单位总结经验、发现问题、改进工作，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、经济成本指标、社会效益指标指标等内容，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2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目，评价核心为项目资金、项目产出、项目效益。
  
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、评价方法、评价标准**

**（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）、《关于印发<自治区项目支出绩效目标设置指引〉的通知》（新财预〔2022〕42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、公正地反映。
  
（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（21.00%）、过程指标（19.00%）、产出指标（30.00%）、效益指标（30.00%）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：项目支出绩效评价体系”。
  
3.评价方法
  
我单位根据本项目资金的性质和特点，选用比较法、公众评判法对项目进行评价，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。其中：比较法，是指通过对绩效目标与实施效果、历史与当期情况、不同部门和地区同类支出的比较，综合分析绩效目标实现程度；公众评判法，是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等对财政支出效果进行评判，评价绩效目标实现程度。
  
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止评价日的完成情况，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《关于印发<自治区项目支出绩效目标设置指引〉的通知》（新财预〔2022〕42号）要求分为基本达成目标、部分实现目标、实现目标程度较低三档，分别按照该指标对应分值区间100.00%（含）-80.00%（含）、80.00%～60.00%（含）、60.00%～0.00%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100.00%，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100.00%，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，是否专款专用，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，用于对绩效指标完成情况进行比较、分析、评价。具体绩效评价标准解释如下：
  
计划标准：指以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准。
  
行业标准：指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。
  
历史标准：指参照历史数据制定的评价标准，为体现绩效改进的原则，在可实现的条件下应当确定相对较高的评价标准。
  
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**

**（三）绩效评价工作过程
  
1.前期准备
  
我单位于2025年3月10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：
  
韩军国（评价小组组长）：主要负责项目策划和监督，全面负责项目绩效评价报告的最终质量，对评价人员出具的最终报告质量进行复核，确保评估结果的客观性；
  
申俊德（评价小组组员）：主要负责资料的收集，取证、数据统计分析；
  
孙迎春（评价小组组员）：主要负责项目报告的制定，指标的研判，数据分析及报告撰写。
  
2.组织实施
  
2025年3月11日—3月14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
  
2025年3月15日—3月20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
  
2025年3月21日—3月28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。**

**三、综合评价情况及评价结论**

**三、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，该项目已全部完成，支付1.59万退休教师待遇补差经费，该项目主要内容为发放10名退休教师待遇补贴，发放项目数量2个，项目的实施提高了退休教师待遇。具体表现在支付1.59万退休教师待遇补差经费，该项目主要内容为发放10名退休教师待遇补贴，发放项目数量2个，项目的实施提高了退休教师待遇。
  
（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18个，实现三级指标数量18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6个，满分指标6个，得分率100%；项目效益类指标共设置1个，满分指标1个，得分率100%。详细情况见“表3-1：项目综合得分表”及“附件2：项目综合得分表”。**

**四、绩效评价指标分析**

**（一）项目决策情况**

**四、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21.00分，实际得分21分。
  
1.项目立项情况分析
  
（1）立项依据充分性
  
本项目立项符合昌州财建〔2023〕162号《关于提前下达2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费预算的通知》；本项目立项符合昌州财建〔2023〕162号《关于提前下达2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费预算的通知》内容，符合行业发展规划和政策要求；本项目立项符合《昌吉市第五中学单位配置内设机构和人员编制规定》中职责范围中的“筹措并管好、用好教育经费，继续改善办学条件密切学校与家庭、社会的联系;树立良好的校风、教风、学风，使学校成为建设社会主义精神文明的重要阵地。”，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“事业运行”经济分类为“其他商品和服务支出”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；经检查我单位财政管理一体化信息系统，本项目不存在重复。
  
综上所述，本指标满分为5.00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
  
本项目为非基础建设类项目，不涉及发改立项批复流程，由我单位自行编制项目实施方案和项目预算申请计划，经过与党委会研究确定最终预算方案。经查看，该项目申请设立过程产生的相关文件，符合相关要求，本项目为非基础建设类项目，属于专项资金安排项目，不涉及事前绩效评估、可行性研究以及风险评估，由我单位严格按照昌州财建〔2023〕162号《关于提前下达2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费预算的通知》文件要求实施项目。
  
综上所述，本指标满分为3.00分，根据评分标准得3分，本项目立项程序规范。
  
2.绩效目标情况分析
  
（1）绩效目标合理性
  
①该项目已设置年度绩效目标，具体内容为“昌吉市第五中学为原国有企业改办学校，为提高这部分学校退休教师待遇，预期投入资金1.59万元，发放2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费，项目的实施有助于提高退休教师待遇。”。
  
②截止2024年12月31日，该项目已全部完成，项目支出1.59万元，主要用于发放10名退休教师补贴，该项目的实施提高退休教师生活水平。
  
③该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，有效提高学生身体素质，达到预期效益，预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平。
  
④该项目批复的预算金额为1.59万元，《项目支出绩效目标表》中预算金额为1.59万元，预算确定的项目资金与预算确定的项目投资额相匹配。
  
综上所述，本指标满分为4.00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4个，二级指标5个，三级指标7个，定量指标6个，定性指标1个，指标量化率为85.7%，量化率达70.00%以上。
  
该《项目绩效目标表》中，数量指标指标值为“=10人”“=2个”，三级指标的年度指标值与年度绩效目标中任务数一致，已设置时效指标“项目完成及时率”。已设置的绩效目标具备明确性、可衡量性、可实现性、相关性、时限性。
  
综上所述，本指标满分为3.00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2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目，即预算编制较科学且经过论证；
  
本项目预算申请资金1.59万元，我单位在预算申请中严格按照项目实施内容及测算标准进行核算，预算确定资金量与实际工作任务相匹配。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4.00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2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目资金的请示》和《该项目实施方案》为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据《关于提前下达2024年4月-2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费预算的通知》（昌州财建〔2023〕162号），本项目实际到位资金1.59万元，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2.00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**

**（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19.00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1.59万元，其中：财政安排资金1.59万元，其他资金0万元，实际到位资金1.59万元，资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100.00%=（1.59万元/1.59万元）×100.00%=100%。得分=（实际执行率-60.00%）/（1%～60.00%）×4.00=4分。
  
综上所述，本指标满分为4.00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1.59万元，预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100.00%=（1.59万元/1.59万元）×100.00%=100%；
  
项目已完成，总体完成率为100.00%；
  
得分=（实际完成率-60.00%）/（1%～60.00%）×权重=100.00%×5.00=5分。
  
综上所述，本指标满分为5.00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》《昌吉市第五中学资金管理办法》《项目资金管理办法》，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4.00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《财务资金管理办法》《事业单位收支业务管理制度》《政府采购业务管理制度》《采购合同管理制度》，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2.00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
  
①该项目的实施符合《财务管理办法》《项目管理制度》《政府采购业务管理制度》《采购合同管理制度》等相关法律法规及管理规定，项目具备完整规范的立项程序；经查证项目实施过程资料，项目采购、实施、验收等过程均按照采购管理办法和合同管理办法等相关制度执行，基本完成既定目标；经查证党委会议纪要、项目资金支付审批表、记账凭证等资金拨付流程资料，项目资金拨付流程完整、手续齐全。综上分析，项目执行遵守相关法律法规和相关管理规定。
  
②经现场查证项目合同书、验收评审表、财务支付凭证等资料齐全并及时归档。
  
③该项目实施过程中不存在调整事项。
  
④该项目实施所需要的项目人员和场地设备均已落实到位，具体涉及内容包括：项目资金支出严格按照自治区、地区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2024年4月—2025年3月国有企业办中小学退休教师待遇补差经费项目工作领导小组，由张伟功组长，负责项目的组织工作；陈绍孔任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：刘丽群和孙迎春，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4.00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**

**（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30.00分，实际得分30分。
  
1.数量指标完成情况分析
  
“发放补贴人数”指标：预期指标值为“=10人”，根据“补贴发放名单”可证，实际完成指标值为“10人”，指标完成率为100.00%。
  
综上所述，本指标满分为5分，根据评分标准得5分。
  
“补贴项目数量”指标：预期指标值为“=2项”，根据“补贴发放明细”可证，实际完成指标值为“2项”，指标完成率为100%。综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分。
  
2.质量指标完成情况分析
  
“资金使用合规率”指标：预期指标值为“=100%”，根据“支付凭证”可证，实际完成指标值为“100%”，指标完成率为100%，本指标满分为3分，根据评分标准得3分；
  
“补贴发放覆盖率”指标：预期指标值为“=100%”，根据“支付凭证”可证，实际完成指标值为“100%”，指标完成率为100%，本指标满分为3分，根据评分标准得3分；
  
综上所述，本指标满分为6分，根据评分标准得6分。
  
3.时效指标完成情况分析
  
“项目完成及时率”指标：预期指标值为“=100%”，根据“支付凭证”可证，实际完成指标值为“100%”，指标完成率为100%。
  
综上所述，本指标满分为5分，根据评分标准得5分。
  
4.成本指标完成情况分析
  
（1）经济成本指标完成情况分析
  
“退休教师平均补贴金额”指标：预期指标值为“≤0.16万元”，根据“支付凭证”可证，实际完成指标值为“0.16万元”，指标完成率为100%。
  
综上所述，本指标满分为10分，根据评分标准得10分。
  
（2）社会成本指标完成情况分析
  
无此类指标。
  
（3）生态环境成本指标完成情况分析
  
无此类指标。**

**（四）项目效益情况**

**（四）项目效益情况
  
项目效益类指标由1个二级指标和1个三级指标构成，权重分30.00分，实际得分30分。
  
1.社会效益完成情况分析
  
“提高退休教师生活水平”指标：预期指标值为“有效提高”，根据“情况说明”可证，实际完成指标值为“基本达成目标”，指标完成率为100.00%。
  
综上所述，本指标满分为30分，根据评分标准得30分。**

**（五）满意度指标完成情况
  
无此类指标。**

1. **主要经验及做法、存在的问题及原因分析**

**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1.59万元，全年预算数为1.59万元，全年执行数为1.59万元，预算执行率为100%。
  
本项目共设置三级指标数量18个，满分指标数量18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
  
（一）主要经验及做法
  
1.健全制度体系，夯实管理基础？
  
建立涵盖预算编制、执行监控、绩效评价、结果应用全流程的预算绩效管理制度，明确各环节责任主体与工作标准。例如，制定《预算绩效管理实施细则》，细化绩效目标申报、审核、调整流程，将绩效指标分为产出指标、效益指标和满意度指标，形成标准化指标库，为预算单位提供明确的填报指引。同时，建立部门间协同机制，财政部门牵头，联合审计、行业主管部门成立预算绩效管理工作小组，定期召开联席会议，共同解决跨部门、跨领域的预算绩效难题，确保制度执行的统一性和有效性。？
  
2.强化绩效目标管理，提升编制科学性？
  
在预算编制阶段，要求各单位围绕事业发展规划和年度重点工作，科学合理设定绩效目标。通过组织绩效目标申报培训、提供典型案例参考等方式，指导预算单位细化量化绩效指标，使目标可衡量、可考核。引入第三方专家对绩效目标进行评审，从目标合理性、指标可行性、资金匹配度等维度进行严格把关，对不符合要求的目标退回修改，有效提升绩效目标编制质量。？
  
3.加强动态监控，保障执行进度与质量？
  
利用预算管理一体化系统，对预算执行进度和绩效目标实现程度进行“双监控”。设定预算执行进度和绩效指标预警阈值，当执行进度滞后或绩效指标偏离预期时，系统自动发出预警信号。财政部门和主管部门及时督促预算单位分析原因，采取调整支出计划、优化项目实施方案等措施进行整改。同时，定期开展实地监控检查，重点关注资金使用合规性、项目实施效果等，确保预算执行与绩效目标同向同行。例如，在某产业扶持项目监控中，发现资金拨付进度缓慢影响项目推进，通过督促整改，加快资金拨付，保障了项目按时完成。？
  
4.深化绩效评价，确保客观公正？
  
构建“单位自评、部门评价、财政重点评价”三位一体的绩效评价体系。单位自评实现项目全覆盖，要求预算单位对照绩效目标全面梳理项目实施情况和资金使用效益；部门评价由主管部门选取重点项目开展，发挥行业管理优势，深入评估项目绩效；财政重点评价聚焦重大政策和民生项目，委托第三方机构采用定量与定性相结合的方法进行评价，确保评价结果客观公正。评价过程中广泛收集服务对象、社会公众等多方意见，运用成本效益分析、因素分析法等科学方法，对项目绩效进行全面诊断。？
  
5.注重结果应用，强化激励约束？
  
将绩效评价结果与预算安排、政策调整、改进管理紧密挂钩。对绩效评价结果优秀的项目，在次年预算安排中优先保障，并总结推广其经验做法；对绩效一般的项目，核减或取消预算安排，要求限期整改；对绩效差且无改进空间的项目，及时终止实施。同时，将预算绩效管理工作纳入政府绩效考核体系，对工作成效突出的单位和个人进行表彰奖励，对工作不力的进行约谈问责，有效强化了预算单位的绩效管理意识和责任意识。
  
（二）存在的问题及原因分析
  
1.健全制度体系，夯实管理基础？
  
建立涵盖预算编制、执行监控、绩效评价、结果应用全流程的预算绩效管理制度，明确各环节责任主体与工作标准。例如，制定《预算绩效管理实施细则》，细化绩效目标申报、审核、调整流程，将绩效指标分为产出指标、效益指标和满意度指标，形成标准化指标库，为预算单位提供明确的填报指引。同时，建立部门间协同机制，财政部门牵头，联合审计、行业主管部门成立预算绩效管理工作小组，定期召开联席会议，共同解决跨部门、跨领域的预算绩效难题，确保制度执行的统一性和有效性。？
  
2.强化绩效目标管理，提升编制科学性？
  
在预算编制阶段，要求各单位围绕事业发展规划和年度重点工作，科学合理设定绩效目标。通过组织绩效目标申报培训、提供典型案例参考等方式，指导预算单位细化量化绩效指标，使目标可衡量、可考核。引入第三方专家对绩效目标进行评审，从目标合理性、指标可行性、资金匹配度等维度进行严格把关，对不符合要求的目标退回修改，有效提升绩效目标编制质量。？
  
3.加强动态监控，保障执行进度与质量？
  
利用预算管理一体化系统，对预算执行进度和绩效目标实现程度进行“双监控”。设定预算执行进度和绩效指标预警阈值，当执行进度滞后或绩效指标偏离预期时，系统自动发出预警信号。财政部门和主管部门及时督促预算单位分析原因，采取调整支出计划、优化项目实施方案等措施进行整改。同时，定期开展实地监控检查，重点关注资金使用合规性、项目实施效果等，确保预算执行与绩效目标同向同行。例如，在某产业扶持项目监控中，发现资金拨付进度缓慢影响项目推进，通过督促整改，加快资金拨付，保障了项目按时完成。？
  
4.深化绩效评价，确保客观公正？
  
构建“单位自评、部门评价、财政重点评价”三位一体的绩效评价体系。单位自评实现项目全覆盖，要求预算单位对照绩效目标全面梳理项目实施情况和资金使用效益；部门评价由主管部门选取重点项目开展，发挥行业管理优势，深入评估项目绩效；财政重点评价聚焦重大政策和民生项目，委托第三方机构采用定量与定性相结合的方法进行评价，确保评价结果客观公正。评价过程中广泛收集服务对象、社会公众等多方意见，运用成本效益分析、因素分析法等科学方法，对项目绩效进行全面诊断。？
  
5.注重结果应用，强化激励约束？
  
将绩效评价结果与预算安排、政策调整、改进管理紧密挂钩。对绩效评价结果优秀的项目，在次年预算安排中优先保障，并总结推广其经验做法；对绩效一般的项目，核减或取消预算安排，要求限期整改；对绩效差且无改进空间的项目，及时终止实施。同时，将预算绩效管理工作纳入政府绩效考核体系，对工作成效突出的单位和个人进行表彰奖励，对工作不力的进行约谈问责，有效强化了预算单位的绩效管理意识和责任意识。**

**六、有关建议**

**七、有关建议
  
1.加强专业培训与调研
  
定期组织预算编制人员参加财务知识、教育行业预算编制规范等专业培训，邀请专家分享先进经验与方法，提升其专业素养与业务能力。同时，要求编制人员深入各部门、各教学环节，充分了解学校实际业务需求，结合近三年历史数据及未来发展规划，开展全面调研分析，为精准编制预算提供依据。？
  
2.建立科学编制流程？
  
延长预算编制周期，预留充足时间进行调研、论证与沟通。构建“部门申报-财务初审-专家论证-校务会审议”的多层级审核机制，确保预算编制贴合实际，合理反映学校发展需求，减少预算与实际支出偏差。
  
3.强化目标设定指导？
  
组织学校管理层及相关人员学习绩效目标设定理论与方法，邀请教育领域绩效专家开展专题讲座，明确绩效目标设定需遵循原则，增强目标的可操作性与可考核性。？
  
4.紧密结合学校战略？
  
在设定绩效目标时，以学校整体发展战略和教学目标为导向，确保收费项目预算绩效目标与之紧密衔接。通过召开战略研讨会，将学校长期发展规划拆解为具体的阶段性绩效目标，融入各收费项目预算管理中。
  
5.完善监督机制？
  
建立“事前审批、事中监控、事后审计”的全过程监督体系。利用信息化管理系统，实时监控资金流向与使用情况，对预算执行过程中的异常支出及时预警。成立由学校领导、财务人员、教师代表组成的内部监督小组，定期对预算执行情况进行检查与评估，发现问题及时督促整改。？
  
6.强化预算执行意识？
  
通过开展预算管理培训、案例分析等活动，提升全校师生尤其是部门负责人的预算执行意识，明确预算的严肃性与刚性约束。将预算执行情况纳入部门及个人绩效考核，对随意调整预算、超预算支出的部门和个人进行问责。？
  
7.健全结果应用机制？
  
制定详细的绩效评价结果应用办法，明确将评价结果与部门年度考核、教职工评优评先、下一年度资金分配直接挂钩。对绩效评价优秀的项目，加大资金支持力度，并在全校范围内推广经验；对绩效较差的项目，削减或暂停资金拨付，责令限期整改，并追究相关人员责任。？
  
8.推动持续改进？
  
建立绩效评价反馈与改进机制，针对评价中发现的问题，组织相关部门召开专题分析会，深入剖析原因，制定切实可行的改进措施。同时，将改进情况纳入下一轮绩效评价范围，形成“评价-反馈-改进-再评价”的良性循环，不断提升该项目预算绩效管理水平。**

**七、其他需要说明的问题**

**无。**