附件5

**凤台县妇联项目支出绩效评价报告**

一、基本情况

（一）**“妇女专项经费”项目。**

项目概述及内容：项目用于凝聚妇女群众，着力构建新媒体矩阵，用好“学习强国”“徽姑娘”“淮南女性”“凤台女性”等学习平台等为基础的多元化、信息传播平台，不断发挥妇联新媒体矩阵的聚合影响力，唱响主旋律，把党的主张传递到广大妇女群众中。

年度预算安排。一般公共预算安排32.00万元。

项目绩效目标：把妇女群众的民生需求作为妇联工作的切入点，大力实施实事工程，真正让广大妇女群众得实惠、普受惠、长受惠。围绕实现农业农村现代化的目标, 引导农村创业女性积极发展优势特色产业和乡村新产业新业态， 持续开展美丽家园、垃圾 分类、移风易俗等创建活动，引导农村妇女积极参与农村人居环 境卫生整治，共建美好乡村，共享美好生活。加强《民法典》等法律法规的学习宣传和贯彻落实，进一步保障妇女儿童合法权益，**开展维权干部和志愿者培训，妇女维权服务热线、妇女儿童维权工作站、基层妇女议事会等阵地作用，畅通妇女维权渠道，提升工作效能。**

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围。

加强预算绩效管理，强化支出责任，建立科学、合理的财政支出绩效评价管理体系，提高财政资金使用效益。范围为财政预算单位。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等。

绩效评价原则：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。 统筹兼顾。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。  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。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。

绩效评价标准：绩效评价标准通常包括:计划标准，计划标准是指以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为评价的标准。行业标准，行业标准是指参照国家公布的行业指标数据制定的评标准。历史标准，历史标准是指参照同类指标的历史数据制定的评价标准。

绩效评价方法：绩效评价方法主要采用成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法等。

（三）绩效评价工作过程。

一是准备创段，成立项目评价领导小组，制定工作计划。二是评价工作执行阶段， 按照评价方案收集相关数据，开展问卷调查和调研，开展资金使用情况调查。三是评价报告撰写，根据前期调研，查看资料撰写评价报告。

三、综合评价情况及评价结论

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目支出绩效自评表 | | | | | | | | | | | |
| （ 2021 年度） | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | | 妇女专项经费 | | | | | | | | |
| 主管部门 | | |  | | | | 实施单位 |  | | | |
| 项目资金 （万元） | | |  | 年初预算数 | 全年预算数（A） | | 全年执行数（B） | | 分值 | 执行率（B/A) | 得分 |
| 年度资金总额： | 32 | 32 | | 31.75 | | 10 | 99 | 10 |
| 其中：本年财政拨款 | 32 | 32 | | 31.75 | | - | 99 | - |
| 上年结转资金 |  |  | |  | | - |  | - |
| 其他资金 |  |  | |  | | - |  | - |
| 年度总体目标完成情况 | 预期目标 | | | | | | 实际完成情况 | | | | |
| 根据年度目标任务计划，推动全县妇女就业创业，维护妇女儿童权益，维护“两纲”及做好监测评估工作。 | | | | | |  | | | | |
| 年度绩效指标完成情况 | 一级 指标 | 二级指标 | 三级指标 | | | 年度指标值 | 实际完成值 | 分值 | 得分 | 偏差原因分析及改进措施 | |
| 产 出 指 标 (50分) | 数量指标 | 指标1：“两纲”培训班期数 | | | 定量指标 | ≥2 | 10 | 10 | 持平 | |
| 指标2：微信平台运行 | | | 定性指标 | 达成预期指标 | 10 | 10 | 持平 | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 质量指标 | 指标1：高质量完成培训任务 | | | 定性指标 | 达成预期指标 | 10 | 10 | 超额 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 时效指标 | 指标1：全年12月完成工作任务。 | | | 定量指标 | 12 | 10 | 10 | 持平 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 成本指标 | 指标1：全年投入经费32万元 | | | 定量指标 | 32 | 10 | 9 | 未达 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 效 益 指 标 (30分) | 经济效益 指标 | 指标1：对困难妇女儿童慰问及关爱 | | | 定性指标 | 达成预期指标 | 10 | 10 | 持平 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 社会效益 指标 | 指标1：维护妇女儿童权益认知度 | | | 定量指标 | ≥90 | 10 | 10 | 超额 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 生态效益 指标 | 指标1：增强妇女、儿童环境保护意识 | | | 定性指标 | 达成预期指标 | 5 | 5 | 持平 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 可持续影 响指标 | 指标1：妇女儿童事业可持续发展 | | | 定性指标 | 达成预期指标 | 5 | 5 | 持平 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| 满意度指标 (10分) | 服务对象 满意度指标 | 指标1：群众满意度 | | | 定量指标 | ≥90 | 10 | 10 | 超额 | |
| 指标2： | | |  |  |  |  |  | |
| …… | | |  |  |  |  |  | |
| **总分** | | | | | |  |  | **100** | **99** |  | |
| 注：1.一级指标分值统一设置为：产出指标50分、效益指标30分、服务对象满意度指标10分、预算资金执行率10分。如有特殊情况，上述权重可做适当调整，但加总后应等于100分。各部门根据各项指标重要程度确定三级指标的分值。得分一档最高不能超过该指标分值上限。 | | | | | | | | | | | |
| 2.定性指标根据指标完成情况分为：达成预期指标、部分达成预期指标并具有一定效果、未达成预期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%)、80-60%(含60%)、60-0%合理确定分值。 | | | | | | | | | | | |
| 3.定量指标若为正向指标（即指标值为≥\*），则得分计算方法应用全年实际值/年度指标值╳该指标分值；若定量指标为反向指标（即指标值为≤\*），则得分计算方法应用年度指标值/全年实际值╳该指标分值；定量指标得分最高不得超过该指标分值上限。  4.评价得分说明：说明全年实际值与年度指标值偏离情况（未达、持平、超额）。 | | | | | | | | | | | |

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况。

县妇联项目决策在科学的理论和方法指导下，进行细致深入调查和论证，作出科学决策。

（二）项目过程情况。

项目从年初开始，贯穿全年开展维护女儿童权益工作。年未全面完成年初制定目标任务。

（三）项目产出情况。

妇女专项工作开展，使广大妇女儿童权益受到保护，提升妇女儿童地位和幸福感。

（四）项目效益情况。

通过项目开展，提升全社会妇女儿童权益，保障妇女儿童工作健康持续发展。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

存在问题：第一，绩效评价在目标设定上过于简单，对于绩效考核来讲，目标就是方向，如果在绩效考核目标设定上出现问题、或者是设计不合理势必要影响到绩效考核的全局。第二，绩效评价在指标设定上存在偏离的现象。绩效考核的指标设定要从单位实际出发，按照科学、合理、公正的标准进行设定方案。在当前绩效考核指标设定上，德能勤绩这种传统的固化思维模式依旧存在，不能紧紧围绕工作重点、偏离实际的现象依旧凸显。第三，对项目支出绩效评价的内容上还有待于进一步完善。缺乏科学、完善的项目支出绩效评价会为机关、事业单位的绩效评价工作带来很大的弊端。

六、有关建议

第一，绩效评价中首先要确定科学完善的评价原则。评价原则是公正、规范、合理进行绩效评价的准则，是整个绩效评价顺利进行的有效保证。在绩效评价过程中一定要树立科学完善的考核原则，本着公平公正的态度，真正实现绩效评价在推动激发人力资源潜力中的作用。确定科学完善的绩效评价原则，要制定明确的标准、选择合理的方法，尽最大限度让绩效评价结果与被考核人员在薪金、待遇、晋升、职业发展等方面实现高度匹配。

第二，绩效评价方法上要注意适当性、可操作性。当绩效评价的原则和体系建立之后，接下来的环节就是采用评价方法进行操作。在评价方法上不要盲目照搬照抄国外所谓的最先进的绩效评价方法，要从本单位特点和实际出发来确定究竟是采用什么样的绩效评价方法。

第三，要加强对绩效评价实施主体的培训，最大限度少人为因素，保证评价的公正性。绩效评价的过程是否公正、评价结果是否公平，都与绩效评价实施主体的素质有着必然的联系;要想保证评价的有效性、实现评价有效执行，关键在于提高绩效评价实施主体的素质。要采取切实措施，加强对绩效评价主体的培训力度，端正其思想，坚定其原则、硬化其素质。通过采取培训的方式有效减少主观人为因素、提高掌握绩效评价的实效性，避免一些失误现象。

七、其他需要说明的问题

无

凤台县妇女联合会

2022年8月22日