培训费项目

部门评价报告

为深入贯彻落实《中共三门峡市委 三门峡市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》有关要求，健全绩效评价常态化机制，强化部门预算绩效管理主体责任，提高财政资金使用效益。按照《三门峡市财政局关于开展2021年市级预算绩效自评工作的通知》（三财效〔2022〕3号）相关要求，我单位高度重视，按照规定程序，对部门整体的情况进行全面分析，形成2021年绩效自评报告。现将有关情况报告如下：

一、项目基本情况

本次项目的预算资金为10万元，项目实际使用7.5万元，预算执行率为75%,经费由市财政局预算安排。预算资金主要用于：负责市政府领导及办公室人员按要求参加的各类培训以及培训期间发生的费用保障工作。

经过绩效评价组运用评价指标体系及评分标准，通过数据采集对该项目绩效进行客观评价，最终得分为95分，等级为“优”。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

目的：通过绩效自评，加强项目预算绩效管理，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。

对象和范围：本次绩效自评对象为三门峡市人民政府办公室2021年“培训费”项目的费用支出，涉及资金10万元，评价范围为涉及该项目管理及其预算资金使用绩效的相关情况。

（二）绩效评价依据

1.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）；

2.《中共河南省委 河南省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（豫发〔2019〕10号）；

3.《中共三门峡市委 三门峡市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（三发〔2020〕14号）；

4.《三门峡市财政局关于开展2021年度市级预算绩效自评工作的通知》（三财效〔2022〕3号）；

5.与本次自评相关的其他资料。

（三）评价指标体系

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 绩效指标 | 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 |
| 产  出  指  标 | 数量指标 | 培训次数 | ≥5次 | ≥5次 | 10 | 10 |
| 培训人数 | ≥100人 | ≥100人 | 10 | 10 |
| 质量指标 | 培训合格率 | 合格 | 合格 | 10 | 10 |
| 时效指标 | 培训及时率 | 及时 | 及时 | 10 | 10 |
| 成本指标 | 培训总成本 | ≦10万 | 7.5万 | 10 | 7.5 |
| 效益指标 | 可持续影响  指标 | 培训水平 | 良好 | 良好 | 30 | 30 |
| 满意度指标 | 服务对象  满意度指标 | 参训人员满意度 | ≥90% | ≥90% | 5 | 5 |
| 工作人员满意度 | ≥90% | ≥90% | 5 | 5 |

（四）评价方法及实施

1.评价方法

（1）根据财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）第十六条相关要求：

“单位自评采用定量与定性评价相结合的比较法，总分由各项指标得分汇总形成。

定量指标得分按照以下方法评定：与年初指标值相比，完成指标值的，计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计分。

定性指标得分按照以下方法评定：根据指标完成情况分为达成年度指标、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。”

（2）根据《三门峡市财政局关于开展2020年度市级预算绩效自评工作的通知》（三财效〔2021〕3号）相关要求：

“绩效自评采取打分评价的形式，满分为100分，项目单位自评原则上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10分、预算资金执行率10分。”指标权重可根据指标的重要程度自主确定各项三级指标的权重分值，各项指标得分加总得出自评的总分。

2.评价实施步骤

我单位依据《三门峡市财政局关于开展2021年市级预算绩效自评工作的通知》（三财效〔2022〕3号）相关要求，加强组织领导，完善工作措施，针对具体项目指定专人配合开展绩效自评工作，主要负责做好：绩效自评标准制定、基础材料收集汇总、自评报表填报、材料撰写等工作。

三、总体评价结论和指标分析

（一）总体评价结论

该项目整体支出情况较好，工作取得较好成效。年初所设立的项目绩效目标，符合客观实际，符合国家法律法规，符合部门“三定”方案确定的职责，同时，我单位依据项目绩效目标所设定的绩效指标清晰、细化、可衡量，与部门年度的任务数或计划数相对应；与本年度部门预算资金相匹配。

1. 指标分析

**绩效自评指标分析表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 绩效指标 | 一级  指标 | 二级指标 | 三级指标 | 分值 | 得分 |
| 产  出  指  标 | 数量指标 | 培训次数 | 10 | 10 |
| 培训人数 | 10 | 10 |
| 质量指标 | 培训合格率 | 10 | 10 |
| 时效指标 | 培训及时率 | 10 | 10 |
| 成本指标 | 培训总成本 | 10 | 7.5 |
| 效益指标 | 可持续影响  指标 | 培训水平 | 30 | 30 |
| 满意度指标 | 服务对象  满意度指标 | 参训人员满意度 | 5 | 5 |
| 工作人员满意度 | 5 | 5 |

四、存在的问题和建议

# （一）问题

# 1.绩效管理意识薄弱，由于前期绩效管理意识薄弱，未及时对项目全部资料进行梳理备案统一保管，出现资料不全问题，导致单位自评依据不完整，评价结果不够准确。

# 2.简单的量化指标又缺乏客观标准及相关数据支持，导致不能真实反映预算的总体情况。

# 3.对项目支出中期绩效监控未达到全覆盖。

# （二）建议

# 一是进一步健全专项资金绩效管理机制，积极推进专项资金绩效评价工作有效开展，切实做到“花钱必问效，无效必问责”。二是加强人员培训，强化全员绩效意识，为推进预算绩效管理提供人才储备。三是科学制定绩效目标，参照历史数据、行业标准、计划标准等数据资料，设置指向明确、细化量化、合理可行、相应匹配的绩效目标，为后期开展绩效监控和评价提供基础支撑。

五、其他需要说明的问题

# 需要说明的是：受多种因素影响，本次绩效自评工作还存在一定的局限性。一是定性指标考察受主观因素影响；二受制于时间限制，绩效指标的全面性存在局限；三是部分指标值难以考察取证。