

附件 2:

项目支出绩效自评报告

(2025 年度)

项目名称：2025 年专职消防员工资福利经费

实施单位（公章）：乌鲁木齐市消防救援支队

主管部门（公章）：乌鲁木齐市消防救援支队

项目负责人（签章）：王铁军

填报时间：2026 年 04 月 24 日

一、基本情况

（一）项目概况

1.项目背景

当前消防救援工作任务日益繁重，各类灾害事故处置、日常防火巡查、战备执勤等工作压力持续增大。专职消防员作为消防救援队伍的重要补充力量，长期坚守一线、24小时备勤履职，承担着极高的职业风险与工作强度。此前，若工资福利保障缺乏稳定、足额的常态化支撑，极易出现人员归属感不强、岗位流动性大、人才流失等问题，直接影响队伍整体稳定性与战斗力，也制约基层消防救援力量的持续健康发展。

本项目的实施，能够建立健全专职消防员薪酬福利长效保障机制，补齐薪资待遇保障短板，切实解决专职消防员生活保障后顾之忧，稳定现有人员队伍、吸引留住优秀骨干人才，进一步夯实基层消防救援人力基础，全面提升辖区应急救援、火灾防控与执勤备战的整体能力，更好守护辖区人民群众生命财产安全与社会面消防安全形势稳定。

2.主要内容

项目名称：2025年专职消防员工资福利经费

项目主要内容：本项目聚焦乌鲁木齐市消防救援支队专职消防员

群体日常薪资福利保障工作，通过按时足额、规范有序发放专职消防员各类工资、岗位津贴及相关福利待遇，健全完善正向激励保障体系，充分调动专职消防员爱岗敬业、履职担当的工作积极性，增强队伍内部向心力、凝聚力与职业归属感，有效降低人员流失率，稳定基层专职消防人员队伍。同时，持续补齐转制后消防救援后备力量短板，强化队伍整体纪律作风与实战作战能力，全面提升消防救援队伍综合战斗力。2025 年度内，严格按照薪酬管理标准与月度工作要求，精准、按时完成全体专职消防员每月工资福利核发工作，全程确保薪资福利发放零差错、零延误、零遗漏，按月保质保量完成各项既定管理与保障工作指标，保障队伍全年平稳高效运转。

3.实施情况

项目实施主体：乌鲁木齐市消防救援支队。

实施时间：本项目开始时间为 2025 年 1 月—2025 年 12 月。

实施情况：项目前期阶段，支队严格对照财政预算管理要求、消防队伍人员管理相关规定，完成项目整体方案编制、人员底数摸排、薪资标准核定、经费测算与发放流程规范梳理等筹备工作，明确责任分工、审核机制与发放时限，夯实项目落地基础。项目实施推进阶段，严格落实专人专岗负责制，按月开展人员在岗情况核对、考勤绩效统计、薪资福利标准复核等工作，严格履行多层级审核审批流程，确保每月工资福利按时、精准、合规足额发

放至全体专职消防员手中，全程做好发放台账留存、数据归档与动态跟踪管理，主动排查发放风险点，及时回应人员合理诉求、优化保障细节。项目效果评估阶段，通过日常队伍管理观察、人员思想动态摸排、队伍稳定性数据分析等方式综合评估项目成效。截至 2025 年 12 月，项目已按年度计划圆满完成全部工资福利保障工作，资金发放规范透明、精准高效，有效提振了全体专职消防员的工作热情与职业认同感，极大减少了人员非正常流动，队伍整体凝聚力、战斗力、岗位留存率显著提升，为支队全年圆满完成各项灭火救援、执勤安保、防火值守等核心任务筑牢了坚实人员保障与后勤基础，项目预期实施目标全部顺利达成。

4.项目实施主体

项目单位情况：本项目实施单位为乌鲁木齐市消防救援支队，为市级人民政府组成部门，其主要职责包括但不限于：承担城乡综合性消防救援工作，负责指挥调度相关灾害事故救援行动；承担重要会议、大型活动消防安全保卫工作；负责火灾预防、消防监督执法以及火灾事故调查处理相关工作；负责消防救援队伍综合性建设相关工作。该项目具体由后勤保障科负责组织实施。

项目管理架构：为确保项目高效推进、规范实施，我支队成立了由主要领导任组长、分管领导任副组长、相关科室负责人为成员的项目领导小组，负责重大事项决策、统筹协调和监督管理。领导小组下设工作专班，由后勤保障科牵头，人事部门人员组成，具体负责专职消防员工资福利经费的预算、用款计划申报、人员

异动核对、发放审核、资金拨付、账务处理及日常管理等工作，确保工资福利经费及时、足额、合规发放，保障专项消防队伍稳定运行。

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

本项目预算资金总额为 2438.96 万元，其中：财政资金为 2438.96 万元，其他资金为 0.00 万元。2025 年实际收到预算资金 2438.96 万元，预算资金到位率为 100.00%。

（2）项目资金实际使用情况分析

截至 2025 年 12 月 31 日，本项目实际支出 2413.53 万元，预算执行率 98.96%，结余资金额度 25.43 万元。本项目资金主要用于支付专职消防员工资 2413.53 万元，其中：工资 1527.27 万元、社保 586.04 万元、公积金 300.22 万元。

（二）项目绩效目标

1.总体目标

2025 年专职消防员工资福利经费项目严格落实年度绩效目标要求，全年专职消防员工资发放共计 12 次，每月均按计划为约 267 名专职消防员足额发放相关薪资福利，资金使用合规率达到 100%，工资按时发放率稳定达标，各类产出数量、发放质量与

保障时效指标均实现 100%完成率;同时项目严格把控人员工资、社保等经济成本支出,各项成本指标均精准控制在年初预算范围内,全部定量绩效指标圆满完成,有效稳定了专职消防员队伍、减少人员流失,切实增强了队伍凝聚力与消防救援整体战斗力,圆满达成项目年度预期保障目标。

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

"专职消防员工资发放次数"指标,预期指标值为"=12次";

"预计月均发放人数"指标,预期指标值为">=260人";

②质量指标

"资金使用合规率"指标，预期指标值为" $=100\%$ ";

③时效指标

"专职消防员工资按时发放率"指标，预期指标值为" $\geq 95\%$ ";

(2) 项目成本指标

①经济成本指标

"预计人员工资成本"指标，预期指标值为" ≤ 1527.38 万元";

"预计人员社保成本"指标，预期指标值为" ≤ 606.02 万元";

"预计人员公积金成本"指标，预期指标值为" ≤ 305.56 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

"提高消防队伍服务社会能力"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

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

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2025年专职消防员工资福利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2025年专职消防员工资福利经费项目，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 and 财务管理状况；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。

一是项目资金全过程使用情况与财务管理状况。重点核查专项经费预算编制科学性、资金拨付及时性、支出合规性、账务处理规范性，核查工资、社保、各类福利补贴等款项足额、按时、精准发放到位情况，严格校验财经纪律执行、专项资金专款专用、国库集中支付、预决算匹配度等财务管理全流程合规性。

三是项目管理制度与管控措施落地执行成效。对照单位既定的预算管理、内控管理、队伍人事、经费发放、绩效管理等相关制度办法，核查项目全流程管理机制是否健全、管控流程是否规范、岗位职责是否压实、既定管理举措是否严格落地执行，评估制度约束力与管理运行水平。

四是项目整体绩效目标实现程度。对照项目年初设定的各项产出指标、效益指标、满意度指标，全面核验年度既定人员保障、队伍稳定、履职支撑等预定产出完成情况，综合评估经费保障对专职消防员队伍凝聚力、战斗力、人员留存率、基层应急救援执勤备战能力的实际支撑效果，深度研判项目社会效益、可持续影响及服务对象实际满意水平。

本次通过多维度、全覆盖、深层次的穿透式核查，对本项目年度整体运行质效开展客观、公正、全面的综合绩效评价，精准总结成效、查摆短板、深挖根源，为后续项目预算优化、管理提质、效能升级提供坚实支撑。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准

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（30%）、效益指标（30%）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

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,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 2026 年 4 月 6 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：

刘思洁（评价小组组长）：主要负责统筹绩效评价工作的整体推进，审定评价方案、指标体系与评价标准；协调解决评价过程中的重大问题；审核评价报告，对评价结果的真实性、准确性和完整性负责。

黄丽萍（评价小组组员）：主要负责项目预算与经费支出情况核查，核对工资、社保、公积金、补贴等经费的拨付、使用与合规性；分析预算执行率、发放及时率、资金结余情况，形成财务核查记录，同时负责整理项目实施相关佐证材料，包括人员信息、工资发放台账、社保缴纳凭证、绩效相关文件等；开展数据汇总、指标测算与分析，协助撰写绩效评价报告初稿。

2.组织实施

2026 年 4 月 9 日-4 月 17 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

2026年4月20日-4月24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

2026年4月27日-4月30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

(一) 综合评价情况

经评价,本项目较大程度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:

一是人员队伍稳定保障到位。严格按照国家及地方专职消防员薪资福利相关标准,足额、按时足额发放基本工资、绩效津贴、社会保险、住房公积金及各类专项补助,薪酬保障机制规范健全,有效解决了专职消防员后顾之忧,显著降低人员流失率,队伍整体稳定性、归属感大幅提升。

二是履职作战能力显著增强。足额经费保障有效激发专职消防员工作积极性与职业认同感,全体人员能够全身心投入日常战备值守、灭火救援、抢险救灾、防火巡查、应急演练等核心主业,执勤备战响应效率、实战处置能力、专业业务素养得到持续提升,圆满完成年度各类急难险重消防任务,辖区消防安全屏障更加牢固。

三是社会效益与管理效能全面提升。规范落实工资福利经费专款专用、全程动态监管,资金使用合规安全、执行高效,预算执行率、资金使用效益表现优异;同时规范化的薪酬福利体系吸引并

留住了优质消防专业人才，夯实了消防救援队伍基层力量基础，有力维护了辖区社会面消防安全形势持续稳定，群众安全感、满意度稳步提高。

（二）评价结论

依据《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件，绩效评价总分设置为100分，划分为四档：90（含）-100分为“优”、80（含）-90分为“良”、70（含）-80分为“中”、70分以下为“差”。

本级绩效评价遵循科学规范、公开公正、绩效相关和问题导向的原则、重点评价项目的资金投入与财务管理、组织管理、产出与效益效果。在此基础上，以相关的项目数据为基础，综合运用不同的评价方法，结合评价标准和评分规则。经评价分析，项目总体实施情况较好，项目综合得分为99.95分，评价结果为优。2025年专职消防员工资福利经费项目立项依据充分、立项程序规范、绩效目标合理、明确、预算编制科学、资金分配合理；资金到位及时、资金使用合规、管理制度健全、制度执行有效；专职消防员工资发放次数到位、发放人数267人、资金使用合规、工资按时发放及时、实际已完成发放专职消防员工资2413.53万元，其中：工资1527.27万元、社保586.04万元、公积金300.22万元。具体得分情况如下：

表 3-1：部门单位项目支出绩效评价得分表

指标	项目决策类	过程管理类	项目产出类	项目效益类	合计
权重	21.00	19.00	41.00	19.00	100.00
得分	21.00	18.95	41.00	19.00	99.95
得分率	100.0%	99.74%	100.0%	100.0%	99.95%

（三）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 1954.97 万元，全年预算数为 2438.96 万元，全年执行数为 2413.53 万元，预算执行率为 98.96%，2025 年专职消防员工资福利经费支出绩效评价指标体系总体完成率为 99.95%，项目预算执行率与 2025 年专职消防员工资福利经费支出绩效评价指标体系总体完成率之间的偏差为 0.99%。造成偏差的主要原因是：根据 2025 年专职消防员工资发放实际核算及专职消防员人员不定期离职，导致 2025 年专职消防员工资福利经费结余 25.43 万元，造成该项指标存在偏差；下一步改进措施是：一是精细化测算人员经费，按照人数、社保基数、补贴标准逐项核算，精准预留人员调薪弹性额度。二是积极主动对接财政，提前申报用款计划，确保工资福利按月拨付。

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 分,实际得分 21 分,得分率为 100.00%。

1.项目立项情况分析

(1) 立项依据充分性

本项目立项符合乌鲁木齐市人民政府颁发的《关于印发《乌鲁木齐市政府专职消防队伍建设管理实施方案（暂行）》的通知》（乌政办〔2025〕1 号）中：“政府专职消防队伍经费由市、区（县）财政予以保障。市、区（县）人民政府应当将政府专职消防队伍的消防站建设、装备建设纳入基础设施建设投资计划，并将所需资金和政府专职消防队伍的人员工资福利及业务经费纳入本级财政预算予以保障”；本项目立项符合《关于印发《乌鲁木齐市政府专职消防队伍建设管理实施方案（暂行）》的通知》（乌政办〔2025〕1 号）中：“城市消防站和消防员数量未达到《城市消防站建设标准》（建标 152—2017）的，应及时招聘相应数量政府专职消防员，补充到国家综合性消防救援队伍从事火灾扑救和应急救援工作。消防站人员配备标准，特勤站按不少于 45 人进行编配，一级站按不少于 35 人进行编配。”内容，符合行业发展规划和政策要求。

本项目立项符合《关于审核我市政府专职消防队伍用人计划及 2025 年招聘计划有关情况的报告》中职责范围中的“目前全市投入执勤的消防站共 28 座（特勤站 4 个，一级站 24 个），均由

各区（县）消防救援大队管理。另有在建消防站 5 个，均为一级消防站标准建设,计划 2025 年底建成投入使用。核定市消防救援支队国家队消防员编制数 657 名（行政编制，国家统一招录补充人员），实有 554 人。同时，现有政府专职消防员（编制外聘用人员）199 人。”，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“2240204 消防应急救援”经济分类为“30199 其他工资福利支出”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，本项目立项依据较充分。

（2）立项程序规范性

本项目为 2025 年专职消防员工资福利经费，按照国家消防救援局转制文件内容招录专职消防员，并争取所属地区财政保障专职消防员工资福利经费。新疆地区由新疆消防救援总队牵头，各地州分步实施开展。项目立项过程中产生的文件均符合相关要求。本项目为工资福利类项目，属于经常性项目，项目预算金额为 2438.96 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“通过按时发放、保障专职消防员工资福利，激励消防员爱岗敬业，凝聚向心力，稳定人心，避免人员流失，从而弥补转制后消防救援力量短缺，提高消防队伍的战斗力。本年内按月准时完成专职消防员工资福利的发放，保证工资福利发放的准确性，每月按时完成各项指标。”

本项目实际工作为：截至 2025 年底，该项目实际完成专职消防员工资发放次数 12 次，按月按时发放 267 人，资金使用合规率完成 100%，项目实际支出 2413.53 万元，通过项目实施提高了消防队伍服务社会能力。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，有效保障了消防队伍服务社会能力，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 5 个，三级指标 8 个，定量指标 7 个，定性指标 1 个，指标量化率为 87.5%，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

本项目预算申请内容为发放 2025 年专职消防员工资福利经费，项目实际内容为发放 2025 年专职消防员工资福利经费，预算申请与《关于印发《乌鲁木齐市政府专职消防队伍建设管理实施方案（暂行）》的通知》（乌政办〔2025〕1 号）中涉及的项目内容匹配。

本项目预算申请资金 2438.96 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：专职消防员工资 1527.27 万元、社保 586.04 万元、公积金 300.22 万元。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《关于批复 2025 年部门预算的通知》《关于追加 2025 年专职消防员工资福利经费、事业编制文员工资经费的通知》和《关于印发《乌鲁木齐市政府专职消防队伍建设管理实施方案（暂行）》的通知》（乌政办〔2025〕1 号）为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据《关于批复 2025 年部门预算的通知》《关于追加 2025 年专职消防员工资福利经费、事业编制文员工资经费的通知》文件显示，本项目实际到位资金 2438.96 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 19.00 分，实际得分 18.95 分，得分率为 99.74%。

1.资金管理情况分析

（1）资金到位率

本项目预算资金为 2,438.96 万元，其中：本级财政安排资金

2438.96 万元, 其他资金 0.00 万元, 实际到位资金 2,438.96 万元, 资金到位率= (实际到位资金/预算资金) $\times 100.00\%$ = (2,438.96/2,438.96) $\times 100.00\%$ = 100.00%。得分=资金到位率*分值=100.00%*4=4.00 分。

综上所述, 本指标满分为 4 分, 根据评分标准得 4 分。

(2) 预算执行率

本项目实际支出资金 2,413.53 万元, 预算执行率= (实际支出资金/实际到位资金) $\times 100.00\%$ = (2,413.53/2,438.96) $\times 100.00\%$ = 98.96%。得分=预算执行率*分值= 98.96%*5.00= 4.95 分。

综上所述, 本指标满分为 5 分, 根据评分标准得 4.95 分。

(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《乌鲁木齐市消防救援支队经费资产审批管理规定》, 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《乌鲁木齐市消防救援支队经费资产审批管理规定》《乌鲁木齐市消防救援支队政府专职消防员管理规定》，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、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，由支队长李文胜负责项目的组织工作；鲁锋杰任负责项目的实施工作；王铁军和范新超，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 7 个三级指标构成,权重分 41.00 分, 实际得分 41.00 分, 得分率为 100.00%。

1.数量指标完成情况分析

“专职消防员工资发放次数”指标：预期指标值为等于 12 次，实际完成指标值为等于 12 次，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

“预计月均发放人数”指标：预期指标值为大于等于 260 人，实际完成指标值为等于 267 人，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

2.质量指标完成情况分析

“资金使用合规率”指标：预期指标值为等于 100%，实际完成指标值为等于 100%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

3.时效指标完成情况分析

“专职消防员工资按时发放率”指标：预期指标值为大于等于 95%，实际完成指标值为等于 95%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

4.经济成本指标完成情况分析

“预计人员工资成本”指标：预期指标值为小于等于 1527.38 万元,实际完成指标值为等于 1527.27 万元,指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

“预计人员社保成本”指标：预期指标值为小于等于 606.02 万元,实际完成指标值为等于 586.03 万元,指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 3 分，根据评分标准得 3 分。

“预计人员公积金成本”指标：预期指标值为小于等于 305.56 万元,实际完成指标值为等于 300.22 万元,指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 3 分，根据评分标准得 3 分。

（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 19.00 分，实际得分 19.00 分。

1.社会效益指标完成情况分析

“提高消防队伍服务社会能力”指标：预期指标值为有效提高，实际完成指标值为基本达成目标，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 19 分，根据评分标准得 19 分。

本项目未设置满意度指标。

五、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

在 2025 年专职消防员工资福利经费项目推进过程中，我们始终
以保障队伍稳定、激发履职动能为核心，形成了一系列行之有效
的工作方法。

一是强化制度兜底，严格对照《专职消防队伍建设管理办法》等
政策要求，制定专项经费管理细则，明确工资、福利、社保等各
项待遇的发放标准、流程与时限，确保经费使用有章可循、有据
可依。

二是坚持专款专用，设立专职消防员工资福利经费专用账户，实行专项核算、全程监管，杜绝挤占、挪用等情况，保障经费 100% 用于人员待遇保障。

三是优化发放流程，加强与财政、银行等部门的协同联动，提前梳理人员信息、薪酬核算清单，压缩审批流转时间，全力提升工资福利发放效率。

四是做实动态管理，定期更新专职消防员人员台账，及时跟进人员入职、离职、岗位调整等情况，确保薪酬核算精准无误，切实维护队员的合法权益。

通过以上举措，有效夯实了专职消防队伍建设的后勤保障基础，为队伍圆满完成各项应急救援任务提供了坚实支撑。

（二）存在的问题及原因分析

1. 工资按时发放率未达 100%，部分月份因临聘人员属性特殊出现短暂延迟，影响消防员获得感。

原因分析：一方面，专职消防员中临聘人员的经费预算申报流程与在编人员存在差异，对临聘人员经费的审核、拨付周期相对更长，容易出现预算下达滞后的情况；另一方面，单位内部财务、人事、消防大队等部门的信息同步存在时间差，人员考勤、绩效考核等数据传递不及时，导致薪酬核算完成时间延后，进而影响

资金拨付申请的提交。此外，部分月份遇到节假日、财政系统升级等特殊情况，银行代发流程会相应顺延，进一步加剧了发放延迟的可能性，长期下来会让消防员对薪酬保障的稳定性产生疑虑，削弱队伍的归属感。

2. 管理机制仍需完善。专职消防员管理办法正在逐步完善，常态化晋升机制未完全落地，职业发展通道不够清晰，一定程度上影响队伍稳定性与积极性。

原因分析：当前专职消防员队伍的管理体系仍在探索优化阶段，针对临聘人员的职业发展规划缺乏系统性设计，晋升标准、晋升名额、晋升流程等细则不够明确，导致队员看不到清晰的成长路径。同时，受编制、岗位数量等客观条件限制，专职消防员的晋升空间远小于在编消防人员，常态化晋升机制难以全面落地，部分队员长期在同一岗位工作，无法获得职务、职级的提升，薪资待遇也难以同步增长，工作热情逐渐消退，人员流失的风险随之升高，不利于队伍的长期稳定建设。

3. 待遇保障细节待优化。虽已实现全员参保，但在社保、公积金基数调整、政策更新等节点，信息同步与系统操作存在时间差，偶发待遇缴纳衔接滞后问题。

原因分析：社保、公积金的政策调整具有时效性，每年的缴费基数、缴费比例都会根据当地社平工资进行变动，而单位财务部门获取政策更新信息的渠道不够及时，往往在政策正式实施后才开

始梳理调整方案，导致系统操作滞后。此外，专职消防员人员数量较多，基数调整需要逐一核对人员工资、工龄等信息，核算工作量大，且部分人员存在岗位调动、工资变动等情况，进一步增加了核算难度，延长了调整时间。同时，社保、公积金系统与单位财务系统的数据对接不够顺畅，手动录入信息容易出现误差，也会造成待遇缴纳衔接不畅，影响队员的社保权益。

4. 荣誉感与激励体系待强化。职业荣誉表彰、典型选树等机制不够健全，队员使命感与归属感的激发手段较为单一，履职效能未充分释放。

原因分析：当前针对专职消防员的表彰奖励多以集体奖励为主，个人荣誉表彰的种类、数量较少，评选标准不够细化，难以全面覆盖不同岗位、不同表现的队员。同时，典型选树的宣传力度不足，优秀队员的先进事迹没有得到广泛传播，无法充分发挥榜样的引领作用。此外，激励手段过于依赖物质奖励，精神激励、职业发展激励等方式运用不足，队员的精神需求得不到充分满足，对队伍的认同感、归属感难以持续提升，进而影响工作的主动性与创造性，导致履职效能无法完全释放。

六、有关建议

针对工资发放的建议。一是优化预算与流程衔接，将专职消防员经费纳入年度常规预算，简化审核拨付流程，确保预算按时下达；二是强化部门协同联动，建立人事、财务的月度信息同步机制，提前完成人员考勤、绩效核算等工作，在财政预算下达后第一时间提交资金拨付申请；三是做好特殊情况预案，针对节假

日、系统升级等情况，提前与银行沟通代发事宜，预留充足的处理时间，同时及时向队员说明延迟原因，做好解释安抚工作，保障队员的获得感。

针对管理机制不完善的建议。一是完善职业发展体系，明确不同岗位、不同层级的晋升标准、名额与流程，打通队员的成长通道，让队员清晰规划职业方向；二是落实常态化晋升机制，定期组织晋升考核，将考核结果与薪资待遇、岗位调整挂钩，让表现优秀的队员获得实实在在的激励；三是优化队伍管理模式，参考在编消防人员的管理经验，结合专职消防员的岗位特点，建立差异化的管理体系，保障队员的合法权益，提升队伍的稳定性与积极性。

针对待遇保障细节待优化的建议。一是建立政策动态跟踪机制，安排专人负责对接社保、公积金管理部门，及时获取政策更新信息，提前制定基数调整方案，确保政策落地与系统操作同步；二是优化核算与系统对接，升级单位财务系统，实现与社保、公积金系统的数据自动同步，减少手动录入误差，提高核算效率；三是加强人员信息管理，定期更新专职消防员人员台账，及时跟进人员变动情况，确保基数调整精准无误，避免待遇缴纳衔接滞后，保障队员的社保权益。

针对荣誉感与激励体系待强化的建议：一是健全荣誉表彰机制，丰富个人荣誉表彰的种类，设立岗位标兵、救援先锋等专项奖项，细化评选标准，扩大表彰覆盖面，让更多队员获得认可；二是强化典型选树宣传，通过单位官网、公众号、内部宣传栏等渠道，

广泛宣传优秀队员的先进事迹，发挥榜样的引领作用；三是丰富激励手段，在物质奖励的基础上，增加精神激励、职业培训激励、岗位晋升激励等方式，满足队员的多元化需求，提升队员的使命感与归属感，充分释放履职效能。

七、其他需要说明的问题

（一）本项目产生的部分间接性效果无法在短期内进行衡量，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、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。