部门单位项目支出绩效评价报告

项目名称：辅助履职人员支出

实施单位：乌鲁木齐市精神病福利院

主管部门：乌鲁木齐市民政局

项目负责人：李晓龙、李雯雯

填报时间：2026 年 4 月

（一）项目概况

1.项目背景

随着我院精神卫生事业的快速发展，园区内规模不断扩大，诊疗设备和技术水平不断提高，为广大精神障碍患者提供了更加优质的医疗服务。

我院核定床位500张，目前实际收治精神障碍患者753人，根据《民政部关于发布〈精神卫生社会福利机构基本规范〉行业标准的公告》的文件要求，工作人员与实际开放床位比例不低于0.8:1，随着我院业务的不断拓展，医护康等工作人员需求日益增加，目前我院核定事业编制人员数为181人，我院2025年12月已签订劳动合同人员302人。通过项目实施可有效稳定了辅助履职队伍，提升了整体服务保障能力，为各项工作高效有序开展提供了有力支撑，可规范日常照护、保障病患身心安全，提升康复服务质量。减轻管理压力，降低风险隐患，优化院内运营秩序，树立公益服务良好形象，实现社会效益与服务效能双提升。

2.主要内容

2025年该项目月平均聘用辅助人员302人，该项目资金用于支付辅助履职人员工资、医疗保险与社会保险单位缴费部分、住房公积金等费用。

3.实施情况

实施主体：乌鲁木齐市精神病福利院。

实施时间：本项目实施时间为2025年1月—2025年12月。

实施情况：项目前期准备工作：项目前期根据上一年度辅助履职人员费用支付情况及市人社局要求聘用的辅助履职人员人数，严格按照工作部署开展需求调研、预算测算及资金落实等准备工作，分别单独测算辅助履职人员工资、医疗保险与社会保险单位缴费部分、住房公积金的年度费用，

确保实施依据充分、流程合规。

项目实施：根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》等要求，按照我单位《关于印发〈乌鲁木齐市精神病福利院安宁医院、复员退伍军人精神病疗养院）临聘人员薪酬结构标准〉的通知》要求，于每月月初完成公积金汇缴工作、每月15日前将工资发放到位、每月20日前完成医疗保险与社会保险单位和个人汇缴工作。

项目完成：每月工资和社保汇缴发放完毕后，人事专员做好逐级审核工作，并将纸质版交由财务部门留档。特殊款项逐级请示汇报，待院党总支会确定后进行发放。

4.项目实施主体

项目单位情况：我单位为市民政局下属全额拨款事业单位，兼具自治区一级福利院与二级精神病专科医院双重职能，主要承担乌鲁木齐市特困人员、生活无着流浪乞讨人员、复员退伍军人、生活困难家庭中精神障碍患者的救助、治疗与康复服务，是全市民政兜底保障、精神卫生医疗服务的核心机构，肩负着保障特殊困难群体基本权益、维护社会和谐稳定的重要职责。

项目管理架构：为切实保障辅助履职人员工资、社保、公积金等待遇支出项目规范有序实施，明确分管领导牵头负责，统筹财务、人事、后勤等相关科室协同联动，建立分级负责、闭环管理的工作协调机制。不定时召开党总支会议和职工代表大会，及时研究解决人员信息统计、薪酬核算、费用缴纳等环节问题，强化跨部门信息共享与业务衔接。严格落实岗位责任制，细化任务分工，加强全过程跟踪督办，形成分工明确、协作高效、监管到位的工作格局，确保各项待遇按时足额发放、项目平稳落地运行。

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

本项目预算安排总额为3,291.84万元,资金来源为本级部门预算(自筹资金），其中：财政资金0.00万元，其他资金3,291.84万元，2025年实际收到预算资金3,291.84万元，预算资金到位率为100%。

（2）项目资金实际使用情况分析

本项目实际支付资金2,461.48万元,预算执行率74.78%,结余830.36万元。本项目资金主要用于支付公积金费用105.52万元、社保费用457.4万元、工资1898.56万元。

（二）项目绩效目标

1.项目绩效总目标

依据《民政部关于发布〈精神卫生社会福利机构基本规范〉行业标准的公告》中“7.6 工作人员与实际开放床位比例不低于 0.8:1” 的行业配置要求,以及《中华人民共和国劳动法》关于保障劳动者合法劳动报酬、社会保险等权益的相关规定,结合我院作为精神卫生福利机构日常诊疗护理、安全管理、康复服务及运营保障的实际工作需要，现有人员力量难以满足床位配比标准与持续运营需求。为补齐服务保障短板、规范人员待遇保障，特设立本项目，用于保障辅助履职人员相关费用支出。

2.年度目标

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

“发放人数”指标，预期指标值为“>=286人”

“发放次数”指标，预期指标值为“>=12次”

②质量指标

无此类指标

③时效指标

“资金发放及时率”指标，预期指标值为“>=90%"

（2）项目成本指标

①经济成本指标

“每次发放资金数”指标，预期指标值为“<=274.32万元”；

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

“保持精神卫生事业的可持续发展”指标，预期指标值为“持续保障”

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。

（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）、《关于印发〈中央部门项目支出核心绩效目标和指标设置及取值指引（试行）〉的通知》（财预〔2021〕101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）、《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，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、提升财政资金的使用效能。

二是通过部门项目支出绩效评价，进一步完善绩效目标，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，为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，本次评价对象为辅助履职人员支出，评价核心为项目资金、项目产出、项目效益。

3.绩效评价范围

本次评价范围涵盖项目总体绩效目标、各项绩效指标完成情况以及预算执行情况。覆盖项目预算资金支出的所有内容进行评价。包括项目决策、项目实施和项目成果验收流程等。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等

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，由主管部门审查、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（40.00%）、效益指标（20.00%）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：辅助履职人员支出绩效评价指标体系”。

实际评价过程中根据实际完成情况，对照标准进行量化评分。最终根据总分（满分 100 分）确定绩效等级：90（含）-100 分为“优”、80（含）-90 分为“良”、70（含）-80 分为“中”、70 分以下为“差”。

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。

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，完成指标值该指标赋全部分值；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，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。

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）文件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100.00%—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：发放人数、发放次数、资金发放及时率、每次发放资金数，使用比较法，将实际完成值与年初指标值相比，完成指标值该指标赋全部分值；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，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：保持精神卫生事业的可持续发展，使用公众评判法，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。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；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。

（三）绩效评价工作过程

1.前期准备

我单位于2026年4月1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：

杨燕、林文河（评价小组组长）：主要负责统筹绩效评价整体工作，审定评价方案、协调各相关部门，对评价工作质量和进度进行全面把控，审核评价报告最终版本；

陈文艳（评价小组组员）：主要负责开展前期调研摸底，收集整理项目相关资料、数据，协助制定评价指标体系及评价标准；具体评价工作的实施，整理分析评价数据，撰写评价工作底稿，协助完成评价报告的编制。

2.组织实施

2026年4月2日—4月10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11日—4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

2026年4月21日—4月24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，具体表现在以下三个方面：

一是人员保障成效显著，通过足额落实辅助履职人员工资、医保社保、

公积金等待遇，有效补齐了人员配置短板，稳定了服务队伍，确保达到《精神卫生社会福利机构基本规范》中工作人员与实际开放床位的配比要求，为机构正常运营筑牢人力基础。

二是资金使用规范高效，严格遵循项目管理要求和财务制度，建立健全相关管理机制，实现资金专款专用、精准拨付，切实保障了各项待遇及时足额落实，提升了资金使用效益，符合《中华人民共和国劳动法》相关权益保障规定。

三是服务质量持续提升，辅助履职人员的稳定履职，有效优化了机构服务流程，强化了患者照料、日常运营等各项工作的保障力度，切实满足了患者诊疗康复需求和社会对机构的基本服务期待，推动机构运营管理水平稳步提升，达成了项目设立的核心目标。

（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），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95.46分，评价结果为优。项目严格按年度工作计划及既定目标有序推进，圆满完成人员薪酬保障、五险一金缴纳等核心工作任务，人员队伍稳定保障、岗位履职支撑、日常运营保障等既定产出目标全部落地。实际已完成

本项目实际支付资金 2,461.48 万元。通过项目资金规范投入与高效使用，有效保障了单位在岗人员工资、社保、公积金按时足额发放和缴纳，切实维护干部职工合法权益，稳定职工队伍思想状态，提升岗位归属感与工作积极性；为单位日常业务运转、职能履职开展提供坚实人力与后勤保障，有效助推各项工作平稳有序推进，社会效益、履职效益、队伍稳定效益成效显著。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	40.00	20.00	100.00
得分	21.00	17.74	36.72	20.00	95.46
得分率	100.0%	93.37%	91.8%	100.0%	95.46%

（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 3291.84 万元，全年预算数为 3291.84 万元，全年执行数为 2461.48 万元，预算执行率为 74.78%，辅助履职人员支出支出绩效评价指标体系总体完成率为 96.85%，项目预算执行率与辅助履职人员支出支出绩效评价指标体系总体完成率之间的偏差为 22.07%。造成偏差的主要原因是 5 月对工资结构进行整体降低调整；下一步改进措施是：完善可行性分析，全面评估预算、场地、培训资源，纳入自聘人员抗压能力、职业素养要求，降低管理风险。

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 21.00 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《民政部关于发布〈精神卫生社会福利机构基本规范〉行业标准的公告》中：“7.6 工作人员与实际开放床位比例不低于 0.8:1”和《中华人民共和国劳动法》，符合行业发展规划和政策要求；

本项目立项符合《乌鲁木齐精神病福利院配置内设机构和人员编制规定》中职责范围中的“各类岗位履职情况规定”，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“【30226】劳务费”经济分类为“【2081005】社会福利事业单位”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，本项目立项依据充分。

（2）立项程序规范性

本项目为辅助履职人员支出项目，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,经过本单位党总支委员会决定，报单位职工代表大会审核通过最终预算方案执行。经查看，该项目申请设立过程中产生的相关文件，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，该项目严格落实“三重一大”决策制度，并按照《关于印发〈乌鲁木齐市精神病福利院安宁医院、复员退伍军人精神病疗养院）临聘人员薪酬结构标准〉的通知》（乌精党总字〔2025〕31 号）文件要求实施项

目。

综上所述，本指标满分为 3 分，根据评分标准得 3 分，本项目立项程序规范。

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“我院辅助履职人员项目对于保障医院的正常运营和发展至关重要，本项目旨在为医院提供更好的人力支持，以提高医疗服务质量，满足患者需求，提升医院整体实力。”；本项目实际工作内容为：于每月月初完成公积金汇缴工作、每月 15 日前将工资发放到位、每月 20 日前完成医疗保险与社会保险单位和个人汇缴工作。每月工资和社保汇缴发放完毕后，人事专员做好逐级审核工作，并将纸质版交由财务部门留档。特殊款项逐级请示汇报，待院党总支会确定后进行发放。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了数量指标、质量指标、时效指标、成本指标，有效保持了精神卫生事业的可持续发展，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 4 个，二级指标 4 个，三级指标 5 个，定量指标 4 个，定性指标 1 个，指标量化率为 80.00%，量化率达 70.00%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

本项目预算编制我院核定床位 500 张，目前实际收治精神障碍患者 753 人，随着我院业务的不断拓展，医护康等工作人员需求日益增加，目前我院核定事业编制人员数为 182 人，我院 2024 年 5 月已签订劳动合同人员 277 人，支付临聘人员工资 174.62 万元，人均工资 0.6304 万元/月，医保社保单位缴费金额 1289.75 元/人·月，参照 2024 年度奖金 8000 元/人、公积金 9.4 万元/年的标准，根据《民政部关于发布〈精神卫生社会福利机构基本规范〉行业标准的公告》的文件要求，工作人员与实际开放床位比例不低于 0.8:1，2025 年按照已签订劳动合同人员 300 人、工资增幅人均 0.005 万元/月、医保社保单位缴费涨幅 120 元/人·月、公积金只减不增计算，2025 年工资预计支出 2431.44 万元，临聘人员奖金 240 万元，社保、医保 507.6 万元，公积金 112.8 万元，即预算编制较科学且经过论证；

预算申请内容为辅助履职人员支出,项目实际内容为辅助履职人员支出，预算申请与《辅助履职人员支出项目实施方案》中涉及的项目内容匹配；本项目预算申请资金 3291.84 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：发放人数 286 人，发放次数 12 次，每次发放资金数 274.32 万元。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 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《关于申请辅助履职人员支出项目资金的请示》和《辅助履职人员支出项目实施方案》为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据我院自有资金，本项目实际到位资金3,291.84万元,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17.74分，得分率为93.37%。

1.资金管理情况分析

（1）资金到位率

本项目预算资金为3,291.84万元，其中：本级财政安排资金None万元，其他资金3291.84万元，实际到位资金3,291.84万元，资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100.00%=（3,291.84/ 3,291.84）*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2,461.48万元，预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100.00%=（2,461.48/ 3,291.84）*100.00%= 74.78%。得分=预算执行率*分值= 74.78%*5.00= 3.74分。

综上所述，本指标满分为5分，根据评分标准得3.74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《乌鲁木齐市精神病福利院资金管理办法》和《财务专项资金管理办法》，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 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《关于印发〈乌鲁木齐市精神病福利院安宁医院、复员退伍军人精神病疗养院）临聘人员薪酬结构标准〉的通知》（乌精党总字〔2025〕31 号）、《关于印发〈乌鲁木齐市精神病福利院安宁医院、复员退伍军人精神病疗养院）临聘职工管理制度〉的通知》（乌精党总字〔2025〕32 号），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、地区、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，成立了辅助履职人员支出项目工作领导小组，

由党总支书记林文河任组长，负责项目的组织工作；副院长王芙红任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：财务科科长杨燕和财务科副科长胡清扬，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 3 个二级指标和 4 个三级指标构成，权重分 40.00 分，实际得分 36.72 分，得分率为 91.80%。

1.数量指标完成情况分析

“发放人数”指标：预期指标值为大于等于 286 人，实际完成指标值为等于 302 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 13 分，根据评分标准得 13 分。

“发放次数”指标：预期指标值为大于等于 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。

2.时效指标完成情况分析

“资金发放及时率”指标：预期指标值为大于等于 90%，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.经济成本指标完成情况分析

“每次发放资金数”指标：预期指标值为小于等于274.32万元，实际完成指标值为等于205.12万元，指标完成率为74.77%。偏差率为25.23%,扣分原因分析：其一辅助履职人员工资5月进行结构整体降低调整；其二履职人员离职率较高；其三项目中包含年底发放的奖金，该笔费用未发放。

综上所述，本指标满分为13分，根据评分标准得9.72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20.00分，实际得分20.00分。

1.社会效益指标完成情况分析

“保持精神卫生事业的可持续发展”指标：预期指标值为持续保障，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20分，根据评分标准得20分。

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

本项目在辅助履职人员经费保障与管理工作中，坚持规范高效、保障有力原则，实现人员薪酬、社保、公积金等费用精准足额发放。

一是建立健全经费管理制度及辅助履职人员网格化考核制度,明确各岗位职责、费用核算、审批、拨付全流程标准，确保对辅助履职人员有效

管理，对每笔资金使用合规可追溯，杜绝违规列支风险。

二是精准核定人员薪酬与社保公积金基数，严格对照政策标准测算单位缴费部分，做到应保尽保、应缴尽缴，切实保障人员合法权益，稳定辅助履职队伍。

三是强化统筹调度与动态管理，提前做好经费预算，按时足额划转各项费用，有效避免断缴、迟缴问题。四是做好台账登记与信息核对，同步完善人员信息与缴费明细，提升管理精细化水平，以规范高效的经费保障支撑辅助履职工作有序开展，为项目整体运行提供坚实人力支撑。

（二）存在的问题及原因分析

一是辅助履职人员薪资架构进行适度优化调整后，极易引发人员思想层面的波动与心理落差，整体工作主观能动性受到明显影响。不仅不利于队伍整体氛围维系与人员稳定留存，还直接削弱日常履职开展效能，造成各项常规事务推进节奏放缓，也为后续各项事务平稳有序开展埋下潜在隐患。

二是现有人员日常管理模式与双向约束激励架构仍有完善空间，薪资架构优化后，未同步配套细化岗位统筹配置、人文关怀疏导、职业发展提升等保障举措。致使人员集体认同与内心满足感有所弱化，正向引导带动作用未能充分发挥，人员流动频次偏高、岗位常出现空缺，造成日常事务衔接脱节、业务推进出现断层，制约各项事务长效落地与整体运行效能提升。

（三）下一步改进措施

一要常态化做实人员人文关怀与职业成长培育工作，常态化组织一对一谈心交流，精准掌握人员思想状态、工作实际难处及合理诉求，分类建

立诉求清单台账并闭环推进整改落实。同时搭建系统化成长提升平台，常态化组织岗位实操培训、专业技能练兵，明晰职业发展与晋升成长通道，持续增强队伍凝聚力、归属感和职业认同感。

二要健全人员招录引进与离职流转全流程管理，进一步优化招聘选拔程序，从严把控人员综合素质与岗位匹配度，保障人岗精准适配。规范离职沟通交流流程，细致梳理离职背后各类因素，因地制宜完善内部管理细则，有效降低人员非正常流动。同步建立岗位空缺预判储备机制，提前储备后备力量，保障各项业务无缝衔接、稳步推进。

六、有关建议

一是建议明确需求定位，结合我单位运营实际，细化各岗位配比、专业资质及职责边界，避免招聘方向偏差，提升人员适配度。制定清晰可量化目标，明确人员到岗时间、留存率、考核达标率，为后续执行和监控提供明确依据。

二是建议完善人力资源规划，制定详细招聘计划，设计含心理测试、应急考核的筛选流程，搭建岗前及在岗培训体系。优化预算规划，细化各项费用，预留应急预算，应对人员替补、额外培训等突发情况，避免预算超支或浪费。科学规划进度，划分各项目阶段，明确时间节点和责任人，理顺各阶段衔接，确保按时补充人员。完善管理制度，结合福利院特殊性，制定考勤、考核、奖惩及安全管理机制，规范自聘人员管理。

三是建议严格按照招聘计划执行，规范筛选流程，确保招聘人员符合岗位要求，同步推进培训与招聘衔接工作。加强过程监控，跟踪进度、预算及人员适配情况，及时发现偏差并调整，保障项目按目标推进。

四是建议做好项目收尾，梳理人员到岗、培训及管理情况，完成资料

归档，总结项目推进中的经验与不足。开展复盘工作，针对问题优化后续项目流程，完善需求、规划及管理机制，提升项目管理水平。

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。