

**南昌市总工会市级劳模春节慰问金
项目支出部门评价报告
(2024 年度)**

南昌市总工会

2024 年 2 月 24 日

目 录

一、基本情况	1
(一) 项目概况	1
(二) 项目绩效目标	1
二、绩效评价工作开展情况	2
(一) 绩效评价的目的、对象和范围	2
(二) 评价方法和指标体系	2
(三) 评价实施过程	4
三、综合评价情况及评价结论	4
(一) 评价情况	4
(二) 评价结论	4
四、绩效评价指标分析	4
(一) 项目决策情况	4
(二) 项目过程情况	5
(三) 项目产出情况	5
(四) 项目效益情况	6
五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析	7
六、有关建议	7
七、其他需要说明的问题	7

2024 年度市级劳模春节慰问金项目支出 绩效评价报告

一、基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景

根据南昌市人民政府办公厅《关于印发市政府与市总工会第 3 次联席会议纪要的通知》精神，同意自 2010 年起，市政府按每人每年 200 元的标准，向市级劳模发放春节慰问金。根据南昌市人民政府办公厅《关于印发市政府与市总工会第 7 次联席座谈会议纪要的通知》精神，同意自 2015 年起，将我市市级劳模春节慰问金从每年 200 元/人提高到每年 500 元/人，所需经费由市财政负担。

2. 项目主要内容和实施情况

市级劳模春节慰问金慰问项目是针对南昌市人民政府授予劳模称号的人员且于 2023 年底前在基层工会重新登记并经核准列入管理健在的市级劳模，在 2024 年 2 月底前向他们发放 500 元/人的春节慰问金。

3. 资金投入和使用情况

资金支出严格按照南昌市总工会财务管理规定执行，责任明晰，权责分离。2024 年度市级劳模春节慰问金项目预算 169.85 万元，实际支出 169.6 万元，预算执行率 99.85%。

（二）项目绩效目标

1. 项目总体目标

体现党和政府及工会组织对广大劳动模范的关心和爱护，激发广大劳模及先进人物荣誉感，在全社会营造劳动最光荣、劳动最伟大、劳动最美丽的氛围。

2. 项目阶段性目标

让南昌市市级劳模享受春节慰问金待遇。

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

通过对市级劳模春节慰问金项目的绩效评价，进一步提高财政资金使用效益，合理分配财政资金。通过项目资金绩效自评，全面、客观地反映南昌市总工会“市级劳模春节慰问金”项目专项工作执行情况，综合评价专项资金支出效率和效果，同时总结经验，分析存在的问题及原因，提出对策建议。

2. 绩效评价对象和范围

自评小组查阅了南昌市总工会关于市级劳模春节慰问金项目专项资金支出相关立项、资金到位及业务管理和财务管理相关资料。

（二）评价方法和指标体系

1. 绩效评价的原则

（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。

2. 评价指标体系

本次绩效评价指标是在参考南昌市财政局关于印发《南昌市市级预算部门绩效管理暂行办法》的通知（洪财办〔2020〕41号）基础上编制，结合南昌市总工会的特点，并且遵循相关性、重要性、可比性、系统性、经济性等原则，建立“定量和定性指标相结合”指标体系框架。

3. 评价方法

（1）比较法。是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

（2）因素分析法。是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。

4. 评价标准

（1）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。

（2）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。

（三）评价实施过程

自评小组在前期调研的基础上，确定了本次自评工作重点，明确了评价的目的、方法、评价的原则、指标体系等，经专业人员意见进一步完善和修改了工作方案。自评小组按照工作方案，采取数据收集与分析、电话回访及满意度调查等方法，顺利完成了自评报告工作。

三、综合评价情况及评价结论

（一）评价情况

从决策、过程、产出、效益四个方面进行综合评价。决策 12 分，得分 12 分；过程 16 分，得分 15 分；产出 40 分，得分 36.5 分；效益 32 分，得分 31 分。

（二）评价结论

南昌市总工会 2024 年度市级劳模春节慰问金项目支出绩效评价得分 94.5 分，评价等级为“优”

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

1. 项目立项

市级劳模春节慰问金项目南昌市人民政府办公厅《关于印发市政府与市总工会第 3 次联席会议纪要的通知》和《关于印发市政府与市总工会第 7 次联席座谈会议纪要的通知》文件精神，项目立项依据充分，立项程序合法合规。依据评分标准，该指标得 4 分。

2. 绩效目标

检查项目申报表，绩效目标细化程度强，与项目预算资

金相匹配。依据评分标准，该指标得 4 分。

3. 资金投入

南昌市总工会根据 2023 年底各单位上报的劳模名单计算 2024 年春节慰问所需的资金预算，预算编制科学，资金分配合理。依据评分标准，该指标得 4 分。

（二）项目过程情况

1. 资金管理

市级劳模春节慰问金项目资金到位及时，资金支付经过审批，预算执行率 99.91%，预算执行率未到 100%。依据评分标准，扣 1 分，该指标得 8 分。

2. 组织实施

市级劳模春节慰问金项目管理制度健全，相关管理制度得到有效执行。依据评分标准，该指标得 7 分。

（三）项目产出情况

1. 产出数量

1) 慰问金发放人数为 3509 人

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为慰问金发放人数为 3397 人，实际当年慰问金发放人数为 3392 人。依据评分标准，扣 2.5 分，该指标得 7.5 分。

2. 产出质量

1) 慰问金发放合规率=100%

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为慰问金发放合规率为 100%，实际发放合规率为 100%。依据评分标准，该指标得 10 分。

3. 产出时效

1) 慰问金发放及时率=100%

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为项慰问金发放及时率为 100%，实际发放及时率为 100%。依据评分标准，该指标得 10 分。

4. 产出成本

1) 慰问金项目成本控制率=100%

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为慰问金项目成本控制率为 100%，项目预算 169.85 万元，项目支出 169.6 万元，实际成本控制率为 99.85%。依据评分标准，扣 1 分，该指标得 9 分。

（四）项目效益情况

1. 社会效益指标

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为提升劳模荣誉感，该项目将党和政府及工会组织对劳模的关怀和关心传达到每位劳模的心里，给予了每人 500 元的慰问金，依据评分标准，该指标得 11 分。

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为持续弘扬劳模精神。该项目能体现社会对于劳模的认可，有利于大力弘扬劳模精神，激励劳模继续在今后工作中发光发热，做出新的贡献，依据评分标准，该指标得 11 分。

2. 满意度指标

依据当年工作计划及部门职能，设置指标为劳模满意度 $\geq 95\%$ ，劳模实际满意度 90%。依据评分标准，扣 1 分，该指

标得 9 分。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

市级劳模春节慰问金项目中，年初设置的数量指标是慰问金发放人数 3397 人，实际完成值为 3392 人。主要是因为有 5 名劳模去世或不再享有劳模待遇，南昌市总工会未在慰问金发放前重新合适调整预算。

六、有关建议

强化预算执行管理，确保预算绩效目标按时保质保量实现，如年初设置的指标值在执行过程中产生动态变化，及时考量研判，修改相应的绩效指标和目标值，以便更好地反映实际工作。

七、其他需要说明的问题

无

附件：2024 年度南昌市总工会市级劳模春节慰问金项目
支出绩效评价评分表

南昌市总工会

2025 年 2 月 24 日

2024 年度南昌市总工会市级劳模春节慰问金项目支出绩效评价评分表

一级 指标	二级 指标	三级指标	分值	指标解释	评分要点	评分标准	评价情况	扣分	得分
决策	项目立 项	立项依据充分性	2	项目立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况。	①项目立项是否符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策； ②项目立项是否符合行业发展规划和政策要求； ③项目立项是否与部门职责范围相符，属于部门履职所需； ④项目是否属于公共财政支持范围，是否符合中央、地方事权支出责任划分原则； ⑤项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。	有 1 项存在问题扣 0.5 分。			2.00
		立项程序规范性	2	项目申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。	①项目是否按照规定的程序申请设立； ②审批文件、材料是否符合相关要求； ③事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策。	有 1 项存在问题扣 0.5 分。			2.00
	绩效目 标	绩效目标合理性	2	项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况。	①项目是否有绩效目标； ②项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性； ③项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平； ④是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配。	①项，绩效目标应设未设的，扣 2 分； ②③④项，有 1 处不符扣 0.5 分；			2.00
		绩效指标明确性	2	依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效目标的明细化情况。	①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标； ②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现； ③是否与项目目标任务数或计划数相对应。	有 1 处不符扣 0.5 分； 绩效目标应设未设的，扣 2 分。			2

一级指标	二级指标	三级指标	分值	指标解释	评分要点	评分标准	评价情况	扣分	得分
	资金投入	预算编制科学性	2	项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。	①预算编制是否经过科学论证； ②预算内容与项目内容是否匹配； ③预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制； ④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配。	有 1 项存在问题扣 0.5 分。			2.00
		资金分配合理性	2	项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核预算资金分配的科学性、合理性情况。	①预算资金分配依据是否充分； ②资金分配额度是否合理，与项目单位或地方实际是否相适应。	有 1 项存在问题扣 1 分。			2.00
过程	资金管理	资金到位率	2	实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。	资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。 实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。 预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到具体项目的资金。	资金安排在 12 月底之前分配完毕，计 2 分；每下降 1 个百分点扣 0.1 分。			2.00
		预算执行率	2	项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。	预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。 实际支出资金：一定时期（本年度或项目期）内项目实际拨付的资金。	以支付系统数据为准，执行率=100%，计 2 分；≥90%，得 1 分；<90，不得分。。	预算执行率 99.85%，扣 1 分。	1	1.00
		资金使用合规性	5	项目资金使用符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况。	①是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定； ②资金的支付是否有完整的审批程序和手续； ③是否符合项目预算批复或合同规定的用途； ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况；	①②③项，每发现 1 例扣 0.5 分； ④项，每发现 1 例扣 5 分； 情节特别严重的，等级直接定为“差”。			5.00
	组织实施	管理制度健全性	2	项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。	①是否已制定或具有相应的财务和业务管理制度； ②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整。	②各 1 分，酌情扣分。			2.00

一级指标	二级指标	三级指标	分值	指标解释	评分要点	评分标准	评价情况	扣分	得分
		制度执行有效性	5	项目实施是否符合相关管理规定,用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。	①是否遵守相关法律法规和相关管理规定; ②项目调整及支出调整手续是否完备; ③项目合同书、验收报告、技术鉴定等资料是否齐全并及时归档; ④项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位。	每发现1例问题,扣0.5分;情节严重的,双倍扣分。			5.00
产出 (40分)	产出数量	慰问金发放人数	10	慰问金发放人数是否目标人数相符。	慰问金发放人数是否为3397人。	慰问金发放人数为3392人,本项不扣分;每差异1人,扣0.5分,扣完为止。	发放人数为3392人,扣2.5分。	2.5	7.50
	产出质量	慰问金发放合规率	10	慰问金发放人员是否全部为市级劳模。	慰问金发放人员全部为市级劳模。	存在1例慰问金发放人员不属于市级劳模,本项不得分。			10.00
	产出时效	慰问金发放及时率	10	慰问金发放是否及时。	慰问金在农历正月三十日前全部发放到位。	每发现1例慰问金发放超时,扣0.5分。			10.00
	产出成本	慰问金项目成本控制率	10	慰问金发放是否超出预算目标。	慰问金支出在预算范围内。	预算支出100%,得10分;每变动1%,扣1分。	预算执行率99.85%,扣1分。	1	9.00
效益 (32分)	社会效益	提高劳模待遇	11	部门(单位)履行职责对经济发展所带来的直接或间接影响。	提高劳模待遇	按绩效目标完成情况酌情扣分。			11
	社会效益	提升劳模荣誉感	11	部门(单位)履行职责对社会发展所带来的直接或间接影响。	提升劳模荣誉感。	按绩效目标完成情况酌情扣分。			11
	满意度	劳模满意度	10	部门履行职责对群众的影响。	劳模满意度≥95%。	满意度≥95%,不扣分;小于95%,按比例扣分。	满意度90%,扣1分	1	9
计			100					5.5	94.5