

附件 2:

项目支出绩效自评报告

(2022 年度)

项目名称: 长聘人员及劳务派遣费经费

实施单位(公章): 乌鲁木齐市国土资源交易中心

主管部门(公章): 乌鲁木齐市国土资源交易中心

项目负责人(签章): 杨惠

填报时间: 2023 年 04 月 06 日

一、基本情况

(一) 项目概况

根据《中共乌鲁木齐市委办公室、乌鲁木齐市人民政府办公室印发〈关于规范全市机关事业单位临时聘用人员管理的工作方案〉的通知》(乌党办发[2021]49号)、乌鲁木齐市人力资源和社会保障局文件乌人社〔2021〕21号《关于发布乌鲁木齐市劳动力市场部分行业、工种(岗位)2021年工资指导价位的通知》、《关于反馈限期完成我市不动产交易房屋登记档案移交工作中有关问题的报告》，参考市人力资源和社会保障局每年发布劳动力市场部分(工种)工资指导价位和用工单位历年聘用人员的工资水平等因素，结合我中心工作实际，需要支付劳务派遣相关费用。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定，在同一用人单位工作时间满10年以上的，应当建立无固定期限劳动合同，用人单位不得自行解除劳动合同。

长聘人员及劳务派遣费经费项目的主要内容：(1)负责派遣员工每年用工年检、社保年检；(2)出现工伤事故负责做申报、鉴定等相关手续；(3)负责劳务派遣人员日常管理(入职、离岗的相关手续、险福利管理、劳动合同管理、绩效管理、薪酬管理、岗前培训等)；(4)负责劳务派遣风险规避；(5)承担劳务派遣所有的人事风险责任(包括法律、经济赔偿责任)。

所处行业领域：房地产行业不动产登记领域

背景情况等情况：劳务派遣一是更好的维护劳动者的合法权益派遣人员的人事关系属于派遣机构，派遣机构可以督促用工单位规范用人制度和保障职业安全，杜绝拖欠员工工资和

社会综合保险的行为。如果派遣员工在用工单位工作期间合法权益受到侵犯或者遭受到不公正待遇时，经核实后，派遣机构有责任根据相关法律、法规或用工单位规章制度来维护派遣人员合法权益；二促进用工单位人事制度改革，完成“单位人”向“社会人”的转变；三是又能缓解人才地区分布不均衡、供求矛盾的现状，实现人才资源优化配置。从社会角度看，劳务派遣促进了社会人力资源由粗放型配置向集约型配置的转变。

经乌财资环[2022]13号文件批准，该项目资金得以保障，项目实施计划为一年，具体为2022年1月—2022年12月。项目系2022年预算内资金，本年年初预算资金为976.4万元，资金全部到位，本年全年预算执行数为983.44万元，其中7.04万元为结转资金。年中没有对资金进行调增、调减。

（二）项目绩效目标

本项目依据《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）、《关于印发〈乌鲁木齐市本级部门预算绩效管理暂行办法〉的通知》（乌财预〔2018〕56号）和《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）等文件要求，结合项目开展情况，按照“谁申请资金，谁编制目标”的原则和规定的方法、程序，科学合理编制。绩效目标作为对预期指标的细化和量化描述，主要包括产出指标、效益指标和满意度指标。按照指向明确、细化量化、合理可行和相应匹配的要求，设定三级绩效目标（数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、效益指标、满意度指标），以准确、清晰地反映财政资金在使用期所能达到的预期产出和效果。

我单位此项目为发放临聘人员经费，为延续性项目。项目总目标：通过绩效考核落实编制外人员的奖惩方案，做好人员的日常管理，落实员工的工资和福利待遇。年度绩效目标：依照劳动法执行，保障劳动者的合法权益，保障工作的正常开展。不断提高窗口业务受理的工作效率，缩短办事群众的等待时间，保障群众的利益，维护社会稳定；保障全市不动产登记交易工作的顺利开展。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

1.评价目的

本项工作旨在落实《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）文件精神，全面推进预算绩效管理工作，落实预算执行及绩效管理主体责任。具体而言包括以下两点：（1）通过对项目设立的背景、意义、项目内容、项目现状及绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、数量指标、质量指标、时效指标、成本指标和效益指标等进行深入调研和分析，进一步了解财政委托审计费项目实施情况，并考察项目实施过程和效果。（2）通过评价，客观公正反映项目立项科学性、项目管理规范性、项目实施有效性和项目效果，总结项目实施的经验，发现项目实施过程中存在的问题，提出合理化建议，为完善项目管理和相关部门决策提供参考依据，并提高财政资金使用效益。

2.评价对象和范围

（1）绩效评价的对象：长聘人员及劳务派遣费经费项

（2）绩效评价范围：

1.项目范围：长聘人员及劳务派遣经费的完成情况、资金投入的运行情况、项目实施后产生的绩效及影响效果。

2.时间范围：2022年1月1日至2022年12月31日。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准

1.评价原则

（1）科学规范原则：绩效评价应当严格执行规定的程序，按照科学可行的要求，采用定量与定性分析相结合的方法。

（2）公正公开原则：绩效评价应当符合真实、客观、公正的要求，依法公开并接受监督。

（3）分级分类原则：根据评价对象特点分类组织实施。

（4）绩效相关原则：绩效评价应当针对具体支出及其产出绩效进行，评价结果应当清晰反映支出和产出绩效之间的紧密对应关系。

根据以上原则，绩效评价应遵循如下要求：

（1）在数据收集时，采取客观数据，并结合问卷调查结果，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，并就项目实施过程中所存在的问题提出可操作性改进建议。

2.评价指标体系

绩效评价指标体系作为衡量绩效目标实现程度的考核工具，一般遵循以下原则：

（1）相关性原则：绩效评价指标应当与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度。

（2）重要性原则：应当优先使用最具评价对象代表性、最能反映评价要求的核心指标。

（3）可比性原则：对同类评价对象要设定共性的绩效评价指标，以便于评价结果可以相互比较。

（4）系统性原则：绩效评价指标的设置应当将定量指标与定性指标相结合，能系统反映财政支出所产生的社会效益、经济效益和可持续影响等。

（5）经济性原则：绩效评价指标设计应当通俗易懂、简便易行，数据的获得应当考虑现实条件和可操作性，符合成本效益原则。

3.评价方法

《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）文件指出部门评价的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。

成本效益分析法。是指将投入与产出、效益进行关联性分析的方法。

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。

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。

最低成本法。是指在绩效目标确定的前提下，成本最小者为优的方法。

公众评判法。是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。

标杆管理法。是指以国内外同行业中较高的绩效水平为标杆进行评判的方法。

其他评价方法。

根据本项目（长聘人员及劳务派遣经费）的特点，本次评价主要采用比较法和公众评判法，对项目总预算和明细预算的内容、标准、计划是否经济合理进行深入分析，以考察实际产出和效益是否达到预期。

评价标准

绩效评价标准主要包括计划标准、行业标准、历史标准等，用于对绩效指标完成情况进行比较。

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。

行业标准。指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

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。

在上述评价标准的基础上，本次评价依据以下文件为重要指导和准绳：

· 《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)

· 《关于印发〈乌鲁木齐市本级部门预算绩效目标管理暂行办法〉的通知》(乌财预〔2018〕56号)

· 《关于做好2019年部门预算项目支出绩效目标管理有关事宜的通知》(乌财预〔2018〕76号)

· 《项目支出绩效评价管理办法》(财预〔2020〕10号)
关于印发《2022年优化营商环境87项措施》的通知(乌党办发〔2022〕17号)

中心工作人员考核工作实施细则(试行)

(三) 绩效评价工作过程

评价小组根据项目绩效目标,查阅有关佐证资料,结合现场抽样调查及延伸评价等方式开展此次评价,重点关注和评价项目预算和绩效目标的匹配情况、项目资金的管理和使用情况、项目实施和监督情况(包括但不限于项目立项、制度执行、质量达标、完成时效等)以及项目产生的实际效益等。具体而言,通过前期准备[前期准备主要包括实地调研和认真研读相关文件,根据绩效评价的基本原理、原则和项目特点,结合项目绩效目标,项目绩效评组制定了评价指标体系、评分标准、评价方法和相关的工作程序及步骤,形成评价初步方案。]、材料审核分析、现场核查评价、综合分析评价及报告撰写,评价项目实施情况,展现资金使用效益。

三、综合评价情况及评价结论

(一) 评价结论

结合项目特点,制定符合项目实际的绩效评价指标体系及

评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等形式，对2022年长聘人员及劳务派遣经费进行客观评价，最终评分结果为：总分为96分，绩效评级为“优”[参考《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）中的规定，本次绩效评价结果实施百分制和四级分类，其中90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。]。

（二）主要绩效

该项目资金市财政及时拨付，单位在此次评价期间内，有序完成设定目标的工作任务；我中心为自收自支事业单位，此项目经费主要用于保障编制外聘用人员工资社保等。我单位参考市人力资源和社会保障局每年发布劳动力市场部分（工种）工资指导价位和用工单位历年聘用人员的工资水平等因素，并结合我中心工作实际，支付劳务派遣相关费用。我中心不断建立健全各项规章制度、完善考核制度，通过绩效考核落实编制外人员的奖惩方案，做好人员的日常管理，落实员工的工资和福利待遇；我单位按规定每月及时的为员工缴纳社保、支付人员工资等，保障了我单位工作人员的合法权益；稳定工作队伍，保障窗口人员配备率，从而保障了工作的正常开展。对人员进行岗前培训等，提高职工完成工作的准确率、合法率；不断提高窗口办事效率，更好的服务了群众，保障了全市不动产登记、土地一级二级市场交易工作的顺利开展；提高了公共服务的效率和质量水平，不断压缩办事实效，提高了办事群众满意度。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

项目决算指标由 3 个二级指标和 6 个三级指标构成，权重为 20 分，实际得分 20 分。

1.项目立项

立项依据充分性：项目立项符合国家法律法规、政策：《中华人民共和国劳动合同法》、《中共乌鲁木齐市委办公室、乌鲁木齐市人民政府办公室印发<关于规范全市机关事业单位临时聘用人员管理的工作方案>的通知》（乌党办发[2021]49 号）、乌鲁木齐市人力资源和社会保障局文件乌人社〔2021〕21 号《关于发布乌鲁木齐市劳动力市场部分行业、工种（岗位）2021 年工资指导价位的通知》要求。同时，项目与部门职责范围相符，属于部门履职所需，根据三定方案：我单位为自收自支事业单位，编制数为 26，实际在编人数为 24 人，我单位承担全市土地一级市场、矿产交易业务、不动产交易、抵押业务、土地信息监控及信息评价业务，且全年完成不动产登记发证量约 40 万本。因在编人员少，多数工作由聘用人员来完成。此外，本项目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。因此，立项依据充分，得 4 分。

立项程序规范性：由于我单位为自收自支事业单位，且因窗口工作量大，实际在编人数较少，招聘临聘人员，申请此项目经费从而保障各项业务顺利办理。后期根据人社局文件《关于反馈期限完成我市不动产交易房屋登记档案移交工作中有关问题的报告》，将房产交易房屋登记档案转移至我单位，同意补充临聘人数。保障各项工作的正常开展及完成。按照规定

的程序申请设立，审批文件、材料符合相关要求，故立项程序规范，得4分。

综上，该指标满分8分，得分8分。

2.绩效目标

绩效目标合理性：本项目的绩效目标按照产出、效益和满意度构建绩效评价指标，且具有明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性等特点。该项目设置了项目产出指标、项目效益指标、满意度指标，并在数量、质量、时效、成本、社会效益、可持续影响和满意度等方面进一步细化，设置的绩效指标符合客观实际且能够实现。绩效目标及其指标的设定与项目属性特点和支出内容相关联。指标可衡量，验证指标的数据信息可获得，能较为全面地反映本项目的产出和效益，故绩效目标合理性指标得分3分。

绩效目标明确性：按时缴纳单位长聘人员及劳务派遣人员的医疗保险，保障了我单位工作人员的合法权益，保障我单位日常工作的顺利开展，起到了促进社会和谐的作用。项目明确聘人员及劳务派遣人员的人数(目标值为160人，实际值为148人，原因为2022年根据要求实际核定人数不超过150人)及缴纳次数(12次/年)要求按照规定每月按时缴纳医疗保险费。其中，目标已细化为具体的绩效指标，可通过数量指标、质量指标、时效指标和成本指标予以量化，并具有确切的评价标准，且指标设定均与目标相关。各项指标均能在现实条件下收集到相关数据进行佐证，并与当年项目年度计划相对应，故绩效目标明确性指标得分3分。

综上，该指标满分 6 分，得分 6 分。

3.资金投入

预算编制科学性：本年度长聘人员及劳务派遣经费项目预算资金为 976.4 万元。根据乌鲁木齐市人力资源和社会保障局文件乌人社〔2021〕21 号《关于发布乌鲁木齐市劳动力市场部分行业、工种（岗位）2021 年工资指导价位的通知》我单位工作岗位属于行政人员—其他经济业务人员，岗位工资指导价 3984 元/人，2021 年底预算预估单位 2022 年招聘 160 人，测算如下：

- 1.工资测算： $3984 \text{ 元/月} \times 160 \text{ 人} \times 12 \text{ 月} = 764.928 \text{ 万元}$ ；
- 2.单位承担社保： $872.06 \text{ 元/月} \times 160 \text{ 人} \times 12 \text{ 月} = 167.43552 \text{ 万元}$ ；
- 3.劳务派遣管理费= $70 \text{ 元/月} \times 160 \text{ 人} \times 12 \text{ 月} = 13.44 \text{ 万元}$ ；
- 4.单位承担工会经费残保金 $764.928 \text{ 万元} \times 4\% \times 12 \text{ 月} = 30.59712 \text{ 万元}$ 。故预算编制科学性指标得分 3 分。

资金分配合理性：本年度长聘人员及劳务派遣经费项目预算资金立项依据：长聘人员根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定，在同一用人单位工作时间满 10 年以上的，应当建立无固定期限劳动合同，用人单位不得自行解除劳动合同。乌鲁木齐市人力资源和社会保障局文件乌人社〔2021〕21 号《关于发布乌鲁木齐市劳动力市场部分行业、工种（岗位）2021 年工资指导价位的通知》、《关于反馈限期完成我市不动产登记房屋登记档案移交工作中有关问题的报告》，参考市人力资源和社会保障局每年发布劳动力市场部分（工种）工资指导价位

和用工单位历年聘用人员的工资水平等因素，结合我中心工作实际，需要支付劳务派遣相关费用。资金分配合理，故资金分配合理性指标得分 3 分。

综上，该指标满分 6 分，得分 6 分。

（二）项目过程情况

项目过程指标由 3 个二级指标和 5 个三级指标构成，权重为 20 分，实际得分 20 分。

1. 资金管理

资金到位率：长聘人员及劳务派遣经费项目项目资金由财政支付，年初预算资金为 976.4 万元。全年预算数为 983.44 万元，其中 7.04 万元为上年结转资金，故资金到位率 100%。因此项经费主要用于支付长聘人员及劳务派遣人员工资及社保，故每月需按时进行申请，并支付，支付金额平均值为 81.95 万元。故资金到位率指标得分 5 分。

预算执行率：长聘人员及劳务派遣经费项目项目经费主要用于支付长聘人员及劳务派遣人员工资及社保等，故每月需按时支付。我单位每月使用授权支付方式将支付资金划转至派遣公司（乌鲁木齐凯达盛通信服务有限公司）账户中，由乌鲁木齐凯达盛通信服务有限公司按时进行支付。故预算执行率得分为 5 分。

资金使用合规性：本项目资金的使用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。同时，资金的拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。故资

金使用合规性得分为 3 分。

综上，该指标满分 13 分，得分 13 分。

2.组织实施

管理制度健全性：乌鲁木齐市自然资源交易中心建立了较为完善的财务管理制度体系，包括预算管理业务内控制度、财务收支审批制度、固定资产管理内控制度等财务制度；且制度合法、合规、完整，为项目顺利实施提供重要保障。为保障中心工作的顺利进行，聘用人员也实行绩效工资考核管理，考核部分依据业务量。因多数聘用人员在我单位工作时间较长，为保证人员不留失，所以我单位根据学历、工作年限等方面进行工资发放。故管理制度健全性得分为 3 分。

制度执行有效性：根据现场调研和资料抽查情况，乌鲁木齐市自然资源交易中心严格遵守相关法律法规和相关管理规定，项目调整及支出调整手续完备，整体管理合理有序，项目完成后，及时将会计凭证成交通知书、合同等相关资料分类归档，制度执行有效。故制度执行有效性指标得分 4 分。

综上，该指标满分 7 分，得分 7 分。

（三）项目产出情况

项目产出指标由 4 个二级指标和 7 个三级指标构成，权重为 40 分，实际得分 36 分。

1.产出数量

数量指标“发放（补助）人数（人次）”的目标值是 ≤ 160 人，2022 年度我单位实际完成 148 人，实际完成值与目标值偏差原因为 2022 年根据要求我单位实际核定聘用人员人数不

超过 150 人。

数量指标“发放（补助）次数”的目标值是=12 次，2022 年度我单位实际完成值=12 次。

数量指标“社保缴纳人数”的目标值是≤160 个，2022 年度我单位实际完成值=148 人。

数量指标“窗口人配备率”的目标值是≥95%，2021 年度我单位实际完成值为 95%，符合目标值。

实际完成率：长聘人员及劳务派遣经费项目数量指标 4 个目标，2022 年我单位实际完成 4 个，故实际完成率得分为 24 分。

2.产出质量

工程验收率：长聘人员及劳务派遣经费项目质量指标为：职工完成工作的准确率、合法率；目标值为≥90%，实际完成值为 90%，符合目标值，质量达标率得分为 6 分。

3.产出时效

完成及时性：长聘人员及劳务派遣经费项目完成及时性 100%，其中，人员经费支付及时性目标值 100%，实际值为 100%，没有按时发放长聘人员及劳务派遣人员工资等情况。故完成及时性得分为 6 分。

4.产出成本

年初测算成本：长聘人员及劳务派遣经费项目年初预算根据乌鲁木齐市人力资源和社会保障局文件乌人社〔2021〕21 号《关于发布乌鲁木齐市劳动力市场部分行业、工种（岗位）2021 年工资指导价位的通知》我单位工作岗位属于行政人员—其他

经济业务人员，岗位工资指导价 3984 元/人，2021 年底预算预估单位 2022 年招聘 160 人，测算资金为 976.4 万元。全年执行数为 983.44 万元，其中 7.04 万元为结转资金，实际支出数大于年初预算测算数，偏差原因为当年社保基数根据要求正常进行调增，所以超出年初预算测算数。实际值大于目标值，故得分为 0 分。

综上，该指标满分 40 分，得分 36 分。

（四）项目效益情况

项目效益指标由 1 个二级指标和 2 个三级指标构成，权重为 15 分，实际得分 15 分。

1.项目效益

（1）实施效益

经济效益指标：不适用。

社会效益指标：评价指标“保障职工利益,维护社会稳定”，指标值：有力支撑，实际完成值：达成年度指标。本项目的实施依照劳动法执行，保障劳动者的合法权益，保障工作的正常开展。提高窗口业务受理的工作效率，缩短办事群众的等待时间，保障群众的利益，维护社会稳定；保障全市不动产登记交易工作的顺利开展。

生态效益指标：不适用。

可持续影响指标：评价指标“保障全市不动产登记、交易工作的顺利开展”，指标值：长效，实际完成值：达成年度指标。此项目保障了劳动者的合法权益,保障了工作的正常开展，提高窗口办事效率，更好为服务了群众,保障了全市不动产登

记交易工作的顺利开展。

综上，该指标满分 15 分，得分 15 分。

（五）满意度指标完成情况分析

职工（受益人员）满意度：评价指标“职工（受益人员）满意度”，指标值： $\geq 98\%$ ，实际完成值： $\geq 98\%$ 。通过设置问卷调查的方式进行考评评价，共计调查样本总量为 20 个样本，有效调查问卷 20 份。其中，统计“职工（受益人员）满意度”的平均值为 100%。故满意度指标得分为 5 分。

五、预算执行进度与绩效指标偏差

本项目预算执行率为 100%，指标总体完成率为 94.44%，二者之间的偏差值为 5.56%，小于 20%。因此，本项目较好地完成了年度总体目标，财政资金使用效益和效率较高。

六、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

1.为了适应形势的发展需求，针对我单位劳务派遣人员流动性大的问题，我中心对新的用工形式作了大量的调查研究和积极探索，在社会保障方面和招用合适的劳动者问题作了研究，发现招用劳务派遣员工时，高学历的、年轻的工作人员稳定性较差，如遇更好的就业机会，这部分很快会辞职，所以中心重点部门技术性强的岗位，招用工作人员时，要从稳定性的角度考虑配置人员。或者为解决重点部门技术性强的岗位缺人的问题，要适当提高这部分人员工资待遇。

2.我单位因单位业务量大，在编人员少，需采取劳务派遣的用工形式，便于提高窗口业务受理的工作效率，缩短办事群

众的等待办结时间，保障群众的利益，维护社会稳定；保障全市不动产登记交易工作的顺利开展。

3.不断完善各项预算管理制度，根据新形势和新要求，结合不断出台的各项制度，制定相应的预算管理制度。强化预算管理，事前必编预算，控制经费使用，使用必问绩效，将绩效管理贯穿于预算编制、执行及决算等环节。

4.加强宣传，加强对各项制度的执行力度，杜绝有令不行、有禁不止的情况发生。

（二）存在的问题及原因分析

1.通过分析各项绩效评价指标的评价结果及项目的整体评价结论,具体分析总结项标定位和设计、项目制度保证、各阶段工作安排、组织实施、资金使用、项目管理过程等方面存在的不足,以及其可能对项目造成的负面影响，并重点分析项目目标未能实现的原因,为相关建议的提出奠定基础。

2.项目目标为年初进行的对当年计划工作的预期，在当年实际执行中因政策或其他原因可能会发生变化，故预算执行上有差异。

七、有关建议

鉴于以上情况，建议

1.在拨付项目经费总额不变的情况下，单位内部通过绩效考核等多种措施提质增效、精简人员后，提高现有劳务派遣人员的工资，进一步缩小劳务派遣人员的自由裁量权和降低贪腐、办快件等方面风险，有利于单位的长期可持续发展。

2.规范资金使用范围，合理使用资金。加强经费的管理，

严格执行国家有关财务规章制度规定的开支范围及开支标准支付资金。落实资金管理责任，精准、合理分配专项资金，督促项目实施单位严格按照批准的资金范围和支出内容安排使用资金，加强后期督促指导使项目充分发挥效益。

3.加强绩效目标管理，科学合理设置绩效目标指标值针对绩效目标设置不完善、不合理的问题，建议项目单位进一步强化预算绩效目标管理，加强对预算绩效目标设置的研究，科学合理设置绩效指标值，提升预算编制质量。项目绩效目标申报阶段，认真研究项目特点，从明确性、可衡量性、可实现性、相关性和全面性等方面着手，设置与项目匹配度高、关联度高的绩效指标值。建议新疆应急管理厅通过组织预算绩效专题培训、辅导等方式，提升项目负责人预算绩效专业知识，更好服务项目管理，提高财政资金使用效益

八、其他需要说明的问题

- 1.项目支出政策和路径设计科学，符合实际需要；
- 2.项目安排准确，未发现背离项目立项初衷的情况；
- 3.项目的申报、审核机制完善；
- 4.未发现虚假行为和骗取财政资金的问题。