

2020年省级部门整体支出绩效自我评价表格

填报单位：江苏省卫生和计划生育委员会人才服务中心

部门概况（部门基本情况、收支情况等）
江苏省卫生和计划生育委员会人才服务中心主要承担全省卫生健康人才项目实施，为全省卫生健康人才提供各类考试、职业评价、人才评价、人才培养、职业技能鉴定、人才交流、委直属事业单位新进人员公开招聘、委直属事业单位人事代理、档案管理服务。根据单位职责分工，本单位内设机构包括综合科（财务科）、考评科、人才服务科、培训科、鉴定科。2020年，江苏省卫生和计划生育委员会人才服务中心决算收入1,764.00万元，其中财政拨款收入1,764.00万元，事业收入0万元，经营收入0万元，其他收入0万元。决算支出1,555.44万元，其中基本支出603.30万元，项目支出952.14万元，经营支出0万元。决算年末结转和结余405.70万元，其中基本支出结转0.04万元，项目支出结转和结余405.66万元。
二、评价情况（评价思路、方式、做法，以及评价指标体系设置和评价结论等）
设定绩效评价目标：通过开展部门整体支出绩效评价，促进部门从整体上提升预算绩效管理工作水平，强化部门支出责任，规范资金管理行为，提高财政资金使用效益，保障部门更好地履行职责。 设计绩效评价实施过程：一是绩效评价准备，通过学习财政预算绩效评价相关文件，制定实施方案，成立评价小组。二是绩效评价实施，严格按照规定组织实施绩效评价，查阅和收集相关数据资料，并进行认真分析，初步计算出各评价指标分值。三是绩效评价报告形成，通过对各项资料进行归纳整理，开绩效评价报告。
三、主要绩效（通过绩效评价发现并总结的部门整体支出绩效）
通过各项绩效指标评价的结果，反映出部门整体支出、收入、执行及调整等事项安排合理、运行稳健，在投入、过程、产出、工作成就和社会效益等方面都取得了较好成绩。综上所述，项目总评分为93分，评价小组通过综合认定的评价等级为“优”。
四、存在问题（通过绩效评价所发现的问题）
一是，各业务部门对绩效评价的政策细则了解不够充分，具体实施过程中重视度不够。二是绩效指标还不够细化，实际操作和指标设计上存在不好量化的问题。三是，第一、二季度的预算进度较慢，造成支付进度指标评价得分不高。
五、有关建议（针对存在的问题，分别提出相关完善或整改建议）
针对存在的绩效问题，在下步工作中，一是根据项目实施进展情况，科学做好年度预算编制工作，并在实施过程中督促各业务部门加快支出进度。二是制定更为详尽的年度预算支出计划，并督促各业务部门按计划严格执行，确保每季度支出数达到相对均衡。

评价指标		指标说明	权重	得分	说明
一级指标	二级指标				
部门决策	目标设定	单位设立整体绩效目标的依据是否充分，用以反映和考核单位整体绩效目标与部门履职的相符性情况。单位所设立的整体绩效目标是否符合客观实际，用以反映和考核单位整体绩效目标与年度工作任务的相符性情况。	4	4	
	决策过程	单位决算程序是否明确规范，决策依据是否充分。	4	4	
	非税收入预算完成率	单位本年度非税收入实际收入数与非税收入预算数的比率，用以反映和考核单位非税收入完成程度。	5	4	
	支出预算执行率	单位本年度实际支出数与财政预算下达数的比率，用以反映和考核单位预算支出完成程度。	5	4	
	政府采购执行率	单位本年度实际政府采购金额与政府预算数的比率，用以反映和考核单位政府采购预算执行情况。	5	4	
	结转结余率	单位本年度结转结余总额与支出预算数的比率，用以反映和考核单位对本年度结转结余资金的实际控制程度。	5	4	

部门管理	管理制度的健全性	单位为加强预算管理、规范财务行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核单位预算管理制度对完成主要职责和促进事业发展的保障情况。	5	5	
	三公经费支出管理	公务接待、公务用车、公务出国经费的使用是否符合财政部门的预算要求和相关管理制度的要求。	5	5	
	资金使用合理性和安全性	单位使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，用以反映和考核单位预算资金的规范运行情况。	5	5	
	预决算信息公开性	单位是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息，用以反映和考核单位预决算管理的公开透明情况。	5	5	
	资产管理规范性	单位的资产是否保持安全完整，资产配置是否合理，资产使用和资产处理是否规范，用以反映和考核单位资产管理的整体水平。	3	3	
	固定资产利用率	单位实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比率，用以反映和考核单位固定资产使用效率程度。	3	2	
部门履职	绩效评价小组的设立情况	考核单位对绩效管理相关组织机构的设立情况。	2	1	
	绩效信息收集情况	考核单位在绩效管理信息的收集、汇总和上报情况。	2	2	
	考试考评工作安全有序	考核各项卫生类考试是否合规开展，是否做好保密工作，考核考试各项工作的智能化、信息化、日常化。	10	10	
	人事代理和人才交流工作	考核人事代理工作的规范性，是否积极打造招聘品牌活动，是否加强基层招聘引才工作，省外招聘活动是否持续开展。	10	10	
	人才培训工作	考核是否正常开展卫生管理干部教育培训工作。	10	10	
履职效益	经济效益	单位履行职责对经济发展所带来的直接或间接影响。	4	4	
	社会效益	单位履行职责对社会发展所带来的直接或间接影响。	4	4	
	服务对象满意度	单位的服务对象对部门履职效果的满意程度。	4	4	
合计				94	