

2020 年度部门整体绩效 自评报告

部门名称（公章）：中共福田区委组织部（本级）

单位负责人（签章）：

填报人：张宝尹 组织部

联系电话：82918532

目 录

一、单位基本情况.....	1
（一）单位主要职能.....	1
（二）年度总体工作和重点工作任务.....	1
（三）2020 年部门预算编制情况.....	5
（四）2020 年单位预算执行情况.....	6
二、单位主要履职绩效分析.....	10
（一）主要履职目标和履职情况.....	10
（二）部门履职绩效情况.....	11
三、总体评价和整改措施.....	17
（一）预算绩效管理工作主要经验、做法.....	17
（二）单位整体支出绩效存在问题及改进措施.....	18
（三）后续工作计划、相关建议.....	18
四、部门整体支出绩效评价指标评分情况.....	19
附件 1：2020 年度部门整体支出绩效评价指标体系评分表.....	20

一、单位基本情况

（一）单位主要职能

根据中共广东省委机构编制委员会下发了《深圳市福田区机构改革方案》（粤机编发〔2019〕13号）关于机构改革的要求，本单位的主要职能为：贯彻执行上级有关党的建设、部署区直属机关党的工作，指导园区、商圈、行业、楼宇、互联网企业等新兴领域和非公有制经济组织、社会组织中党的基层组织建设；承担区两新组织党工委、区委基层治理领导小组的综合、联络和服务等日常工作、干部人事人才工作的方针、政策和法律法规，拟定相应管理制度或措施并组织实施；负责全区党组织建设、领导班子和干部队伍建设的研究指导、组织落实和日常管理，统筹全区人才工作、老干部管理工作，负责全区机关事业单位工资福利及专业技术人员、临时聘用人员管理，负责全区组织人事信息和干部档案管理，为全区机关事业单位人员提供健康体检服务。

（二）年度总体工作和重点工作任务

2020年，区委组织部（本级）将继续以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，始终围绕区委区政府中心工作，转变作风、振奋精神，为我区争当“全球标杆城市核心区”和先行示范区“典范城区”提供坚强政治保证和组织保证。

本单位基于单位职能和区下达的年度重点工作任务制定了2020年的总体工作任务，具体包括以下三个方面：

1. 落实管党治党责任，积极推动基层党建守正出新

一是进一步落实基层党建主体责任。根据《党支部书记履行党建工作职责考核办法》，对各领域党支部书记履行党建工作职责情况进行考核，推动党支部书记认真履行党建工作职责；对基层党建工作中存在问题进行梳理，制定形成整改清单，提出下一步落实主体责任，加强基层党建工作的努力方向和具体措施，逐项抓好落实。**二是进一步推进“不忘初心，牢记使命”主题教育不断深入。**通过微信群等方式，开展学习交流，强化教育效果，推动全区广大党员干部进一步树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，确保主题教育活动取得良好成效。**三是进一步巩固巡视整改工作成果。**加快建立高质量党建体系和干部管理评价系统，全面落实管党治党政治责任，以最高的标准、最严的要求、最实的作风把巡视整改不断推向纵深、延至末梢。适时开展“回头看”，坚决防止问题反弹回潮。坚持举一反三，用好问责利器，建章立制，形成强基础、固根本的长效机制。**四是进一步推进模范机关创建。**指导各单位加强建章立制工作，开展“回头看”、交叉检查及“党建与业务双融合”书记论坛等活动，探索建立模范机关创建工作长效机制，达到巩固已有成果，进一步提升模范机关创建质量的效果，开创党的建设和各项事业的新局面。**五是进一步强化新兴领域两新组织党建工作。**突出抓好互联网企业党建工作，强化政治引领，探索加强快递物流、家政物业、养老托幼、医疗健康、教育培训、文化旅游等领域两新

组织党建的有效途径，及时建立党的组织、开展党的工作，引导行业健康成长、有序发展，更好服务于保障改善民生、创新社会治理。六是进一步推进街道社区管理体制~~改革~~。创新开展基层治理工作，深入实施“强街道优社区、强管理优服务”的“香蜜湖模式”，全面梳理重构街道社区职责体系，让街道能够集中资源抓治理、抓建设，让社区党委能够集中精力抓党建、抓服务。

2. 精准科学选人用人，不断提高干部队伍建设水平

一是继续完善选人用人机制。按照新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》及《职务与职级并行规定》等一系列干部管理的新规定完善选人用人机制。将公务员职级晋升工作全面铺开，真正做到有能者上、有力者为。二是继续总结完善职级晋升工作。做好二次晋升的任免备案和人事系统的审核备案工作。向市委组织部明确职级晋升的规范程序和步骤，结合科级以下干部选拔任用的程序，重新制定我区工作规程，完善相关工作指引和配套附件。梳理总结各单位二次晋升后的职级空缺情况和现有人员情况。三是继续抓好干部表彰工作。抓好“福田区改革创新奖”表彰项目落地工作，调动广大干部群众的积极性、主动性、创造性，为深圳建设社会主义先行示范区做出福田贡献。谋划好新一轮专项奖励实施工作。四是继续推动考核工作向纵深发展。对河套北片区改造项目、香蜜湖片区综合整治和规划建设专项工作、深港科技创新特别合作区规划开发等已开展的急难险重工作干部专项考核工作进行总结提炼，进一步发展考核工作中好的做

法，对考核工作中存在的问题进行分析，找出健全完善的方法。

五是继续推进队伍管理评价系统建设。全面修订出台我区干部考核评价制度，大力推进人事制度改革。组织开展福田区队伍管理评价系统二期功能的需求调研和探索论证，拟在一期的基础上引入任免管理、干部监督、干部培训、干部服务等模块建设。

六是继续做好干部培训工作。加强全区干部教育培训中党性教育比重。围绕区委区政府中心工作，落实《2019-2023年福田区干部教育培训规划》，研究制定2020年干部教育培训计划，继续办好各类任职培训班、专题培训班，有侧重地开展社区专职工作者、机关辅助人员培训。

3. 树牢党管人才理念，持续营造近悦远来人才生态

一是全面实施人才新政，构建新的人才政策优势。积极抢占新一轮人才政策机遇，推进“福田英才荟”新政策实施，加强与各相关职能部门对接，组织人才业务专员开展业务培训。同时强化政策宣传力度，精准有效服务辖区人才需求。

二是突出人才项目载体建设，搭建多渠道的人才服务保障模式。以人才新政为支撑，加快推进人才天使基金、海外招商联络点、海归人才创业港等创新创业载体建设，搭建海内外人才和项目引进新渠道。

三是推进人才服务智慧化，建设人才服务信息化系统。积极推动高层次人才服务智慧系统建设，联合政务服务和数据管理局并联开发人才网上政务服务和手机掌上服务。积极推动高层次人才服务数据资源互通共享，建设数据全面、准确的持卡高层次人才信息库，

实现高层次人才生活工作、创新创业的相关服务业务优待办理。

四是加强人才服务联盟建设，打造市场化招才引智新样本。深入贯彻“党管人才”发展理念。深化人才联盟单位履职发展，加大政府扶持支持力度，丰富联盟单位服务内涵，推动人才联盟形成“百花齐放、百将争鸣”生动局面，为福田市场经济活力提供新动能、经济社会发展提供新生力，推动人才工作再上新台阶。

（三）2020 年部门预算编制情况

1. 预算编制情况

根据《福田区 2020 年部门预算和 2020-2022 年中期财政规划编制方案》（福府办函〔2019〕22 号）的要求，本单位 2020 年预算编制按照政府收支分类科目、预算支出标准和要求，以及预算绩效管理等预算编制相关规定，结合单位职能、年度总体工作及重点工作任务，按功能分类编列到项，按经济性质分类编列到款，真实、科学、规范地编制了 2020 年部门预算。

2020 年本单位年初预算总额为 8,357.72 万元，包括人员支出 2,053.38 万元、公用支出 144.46 万元、离退休人员支出 24.35 万元、项目支出 6,135.53 万元。

2. 绩效目标设置情况

根据《福田区 2020 年部门预算和 2020-2022 年中期财政规划编制方案》（福府办函〔2019〕22 号）的要求，区委组织部（本级）实施全面预算绩效管理，预算绩效管理范围覆盖本单位纳入政府预算体系管理的所有财政性资金。2020 年对英才荟专项工

作、劳务派遣人员项目、区属离退休干部管理项目、市转企业离休干部管理费项目、基层党建项目、市转企业离休干部“两贴”经费项目共计6个预算金额大于两百万的项目设置了个性化绩效目标，分别设置了“投入”、“产出”、“效益”三个一级绩效指标，并加以细化量化，指标覆盖项目管理等多方面工作，绩效指标设置完整、依据充分、符合实际，且绩效目标清晰、可衡量。

（四）2020年单位预算执行情况

1. 资金管理

（1）预算执行情况

2020年本单位预算调整后年度总指标为8,149.54万元，包括基本支出2,222.19万元和项目支出5,927.35万元。截至2020年年末，本单位实际支出7,975.66万元，其中：基本支出2,147.68万元，项目支出5,827.98万元。2020年单位整体预算执行率达97.87%，预算执行情况较好。具体见表1所示。

表1 2020年深圳市福田区委组织部(本级)预算整体支出情况表

单位：万元

项目	年初预算	年度预算总指标	年度总支出	预算 执行率
基本支出	2,222.19	2,222.19	2,147.68	96.65%
其中：人员经费	2,077.73	2,077.73	2,029.14	97.66%
日常公用经费	144.47	144.47	118.54	82.05%
项目支出	6,135.53	5,927.35	5,827.98	98.32%
总计	8,357.72	8,149.54	7,975.66	97.87%

①日常公用经费预算执行情况分析

2020 年，本单位日常公用经费调整后年度总指标为 144.47 万元，实际支出 118.54 万元，日常公用经费控制率为 82.05%，经费控制良好。

②“三公”经费预算执行情况分析

我区因公出国（境）经费完全按零基预算的原则由区外事局和财政局统筹管理，因此 2020 年本单位因公出国（境）经费预算数为零，在实际执行中根据计划据实调配，2020 年无支出；公务用车购置及运行维护费 2020 年预算数为 11.01 万元，实际支出 5.12 万元；公务接待费 2020 年预算数为 2.17 万元，实际支出 0.46 万元。区委组织部严格按照中央八项规定以及厉行勤俭节约、反对铺张浪费的原则，严控“三公”经费支出，经费控制较好。

（2）财政资金结余结转情况

财政拨款结转和结余 2020 年年初决算数为 15.34 万元，其中：基本支出结转和结余 0.00 万元，项目支出结转和结余 15.34 万元；2020 年年末结转和结余决算数为 15.06 万元，其中：基本支出结转和结余 0.00 万元，项目支出结转和结余 15.06 万元。2020 年度结转和结余资金额控制在合理范围内。

（3）政府采购执行情况

2020 年度区委组织部政府采购年度总指标为 898.66 万元，其中货物类采购预算 23.88 万元，主要用于办公设备类购置；服

务类采购预算 885.20 万元，主要用于支付劳务派遣人员管理、物业管理等费用。截至 2020 年年末，政府采购实际支出 894.74 万元，其中货物类采购支出 23.05 万元，服务类采购 871.69 万元，政府采购执行率为 99.56%，很好的完成了全年采购任务。

（4）财务合规性

区委组织部 2020 年度所有支出均严格按照本单位财务管理制度执行，不存在虚列、截留、挤占、挪用项目资金以及其他不符合制度规定的事项发生。

（5）预决算信息公开

2020 年度部门预算区委组织部已按照《关于批复福田区 2020 年度部门预算及做好信息公开工作的通知》（福财〔2020〕11 号）的要求在福田区政府在线网站公示，2020 年度部门决算将在上级下达批复文件后的 20 日内于福田区政府在线网站进行信息公开。

2. 项目管理

区委组织部 2020 年预算绩效评价年初项目包括劳务派遣人员、区属离退休干部管理等共计 6 个项目，年度评价项目包括英才荟专项工作、区属离退休干部管理、市转企业离休干部管理费等共计 25 个项目。

2020 年项目预算总指标 5,897.84 万元，实际支出 5,827.98 万元，预算执行率 98.82%，较好的完成了全年项目计划。

2020 年度所有项目的申报、设立及调整均按本单位相关管

理制度规定履行了应有程序。在日常工作中，本单位对各项目的具体实施、资金使用都进行了有效、及时的监督，对所发现的问题予以督促整改，确保了财政资金使用安全、合理、合规、有效。

3. 资产管理

本单位制定了《财务管理制度》、《固定资产管理制度》，落实了资产管理责任，规范了资产配置、验收、使用、报废、处置等各项程序。2020年度本单位资产配置（如计算机、打印机、传真机等）均严格按照政府要求厉行节约、合理配置，且保管完整，账实相符。资产的申购、验收、核算、处置等一律按照本单位财务管理制度的审批权限及流程执行。

2020 区委组织部（本级）接收原区机关党工委 75 件资产。年末，本单位资产账面总额决算数为 733.98 万元，共计 1052 件。其中：固定资产 1,043 件，包括车辆、计算机设备及软件、家具及用具类、通用设备、专用设备，账面金额合计 519.95 万元；无形资产 9 套，账面金额 214.03 万元。

为提高固定资产管理水平，合理配置办公设备，优化资产库存，本单位按照深财资〔2017〕17 号文的要求，于 7 月处置一批待报废固定资产，包括电子设备 191 部、办公家具 54 件。本单位资产使用率达 90.81%。无对外投资、出租出借或处置国有资产取得收益情况。

4. 人员管理

截至 2020 年年末，区委组织部（本级）核定编制数 59 人，

实有在编人员 51 人；事业编制人数 5 人，实有在编人数 5 人；离退休人员 9，其他人员 3 个，劳务派遣聘用人员 52 人，财政供养人员控制率为 100.00%。

2020 年本单位人员经费支出 2,029.14 万元，其中工资福利支出 2,009.56 万元、对个人和家庭的补助 19.58 万元。

5. 制度管理

区委组织部（本级）制定了《财务管理制度》、《合同管理制度》、《固定资产管理制度》、《采购管理制度》、《预算绩效管理暂行办法》、《绩效考核制度》等一系列规章制度，明确了和日常工作相关的财务、资产、采购、合同、人员等事项的管理要求及工作流程，为日常工作顺利、有效的开展提供了制度依据和保障。

二、单位主要履职绩效分析

本单位按照“单位职责—工作任务—预算项目”三个层级规范单位预算绩效管理结构，结合本单位主要职责和 2020 年工作任务，对预算使用绩效进行分析。情况如下：

（一）主要履职目标和履职情况

2020 年，区委组织部（本级）以“埋头苦干三年，实现破茧成蝶”凝聚共识，坚持问题导向、聚焦工作短板，通过解放思想、改革创新找准对策，努力为区委中心工作提供坚强组织保证，为服务“双区”建设、服务福田新三十年发展、践行新时代党的组织路线探索“福田经验”。

人财物保障方面，区委组织部（本级）在现有的人员编制情况下对各部门岗位职责进行了系统的梳理，对2020年度区委区政府重点工作及年度总体任务进行了详细分解，将责任落实到具体部门，并在各项目资金下达之后根据项目实际进展情况及时安排了支付，以保障项目的顺利开展和实施。

（二）部门履职绩效情况

2020年，区委组织部（本级）在市委组织部、区委的正确领导下，以庆祝深圳建立经济特区40周年、福田建区30周年为契机，坚持组织路线服务政治路线，以改革创新精神推动党建、干部、人才工作取得新进展、新突破。

1. 基层党建工作方面，在提升质量、打造品牌、聚焦难点、优化体制等方面加大了力度。

（1）坚持党建引领，在疫情防控工作中充分发挥了基层党组织战斗堡垒和党员干部的先锋模范作用。第一时间向全区所有公职人员发出“征召令”，点燃全体公职人员请战热情；第一时间成立由10名区领导挂帅的10个街道援助工作队，下设95个社区工作组，从区、街道抽调2216名机关公职人员下沉社区参与疫情防控工作；第一时间在抗疫一线成立113个临时党组织，将平时组织力转化为战时战斗力，确保疫情防控各项指令快速落地落实；第一时间推出《先锋专报》，累计报道奋战在防疫一线的124名先锋个人、46个先进集体，凝聚起强大正能量；第一

时间发动社区疫情防控人民战争，利用“战疫先锋”平台累计发布各类志愿活动数4万件，占全市总量25%，参与党员群众达40万人次，占全市总量35%。

（2）推行“城市基层党建先锋测评指数”，让基层党建工作“看得见、摸得着、可衡量”，工作质量得到有效推动。根据年度基层党建工作要点，将工作任务细化量化为6大类33小项指数，明确标准和分值，通过常态化检查、集中检查、随机抽查等形式，对全区18个基层党（工）委开展全面考评，打出分数、列出排名。测评结果按照40%的比例纳入各基层党组织书记年底述职评议，确保基层党建工作考在日常、评出客观，也成为区委考准考实基层党建工作的“指挥棒”。

（3）开展社区党建星级品牌创建，“以点带线、连线成面”，逐步实现基层党建全面进步、全面过硬。针对我区92个社区，按照“一社区一特色、一社区一品牌”的思路，创新开展社区党建星级品牌创建。目前，全区五星级社区党建品牌达到17个，另有一大批三星、四星级品牌作为后续梯队，全区社区党建工作呈现出百花齐放、你追我赶的良好态势。

（4）率先提出“服务驱动党建、党建引领发展”的工作思路，有效破解了非公党建和发展“两张皮”的老大难问题。今年在各街道设立企业服务部，形成“五类企业”等大型非公企业党

建由区非公党委直属管理，中小微企业党建由街道企业服务部贴近联系的工作局面。目前，全区有党员的“五类企业”党的组织覆盖完成率为100%，有党员的非公企业单建或联建党组织完成率为88.3%，均超过全市平均水平。

（5）试点撤销社区工作站，破局社区管理体制改革的，让社区党委回归主责主业，党的执政根基得到夯实。经过一年的试点运行，改革成效逐步显现。香蜜湖街道2020年环卫指数综合排名全市第一，验证出改革后行政事务处置效率和质量得到优化。今年10月，在社区“两委”班子综合研判中，居民群众对社区党委的满意度测评一项，香蜜湖街道各社区整体排名全区第一，也有力说明社区党委在新机制下聚焦主责责任，组织力凝聚力得到进一步提升。

2. 队伍建设工作方面，在队伍管理、培育、使用、考核、激励等方面加大力度，持续推进。

（1）首创队伍管理评价系统，促进了全区干部队伍管理模式迈进大数据、智能化新时代。系统自2020年6月上线以来，覆盖全区8500多名工作人员，累计派发任务10万余条。从上线当初的“不习惯”，到8、9月的“挺好用”，再到目前的“真不错”甚至是“离不开”，大家逐步适应这种全新管理模式，充分体现系统强大的生命力，激发了工作人员主动作为、争先创优

的劲头，系统的“指挥棒”作用也得以逐步体现。

（2）**破解公职人员奖励“少路径、难申请”的问题，让奖励从“听说过没见过”转到“踮着脚够得着”，形成能为所用的激励措施。**在全市率先制定《福田区公职人员专项奖励实施办法》，把立功、嘉奖这些法定措施用活用足，实现职员与公务员同步表彰，最大化地用好激励政策。实施以来，已对各类专项工作中表现突出的165位个人、33个集体进行了专项表彰。2020年，针对深圳经济特区建立40周年和福田建区30周年等关键节点，提前报经省委省政府批准，开展“红树林奖”、“改革创新奖”评选表彰活动，共表彰59个集体、115名个人，带动整个社会形成积极向上、见贤思齐的优良风尚。

（3）**打破编制、薪酬等因素制约，高层次专业人才获得延揽，努力实现“聚天下英才而用之”。**创新实施《福田区机关事业单位特聘岗位工作人员管理办法》，打破传统的机关定薪模式，有效解决党政机关在一些重特大项目和特殊专业领域缺乏行家里手的问题。《办法》实施以来，全区已招聘“特聘人员”33人，分布在区建工署、合作区办、政数局、金融研究所等部门，在各自岗位发挥重要作用。

（4）**率先建成完整的社区专职工作者职业体系，让优秀人才“招得进、留得住、用得好”，让这支队伍成为同干部一样的**

“正规军”。持续推进社区专职工作者职业体系建设，经过两年的改革实践，全区社区专职工作者整体素质明显提升。两年来，新招入 900 余人，其中全日制本科以上学历占到 65%。目前，全区共配置社区专职工作者岗位 2932 个，在岗 2722 人，员额使用率达到 92.8%。“新鲜血液”的注入为强化基层治理增添了“底气”，社区专职工作者走向职业化的同时，也逐步成长为基层社会治理的中坚力量。

(5) 率先建立全周期社区专职工作者培训体系，彻底改变基层工作人员“散放散养”的状态，提升了基层治理能力培养相匹配的人力资源。探索建立“3 种类型培训+1 套专业教材”的社区专职工作者队伍培训机制，发挥区委党校培训工作主阵地功能，组织党校教授、专家学者、基层骨干等集体攻关，按照“基础理论+党建工作、综合业务、网格实务”“1+3”思路，编撰形成国内首个较为完整的社区专职工作者专用培训教材，并建立了一套专用考试题库，共纳入 1000 余道客观题，为每道题设定难度系数，实现根据考试对象和淘汰率精准出题。2020 年 7 月，组织符合条件的 125 人参加了第一期晋级考试。通过训考结合，整支队伍能力素质得到明显提升。

3. 人才队伍建设工作方面，在制定实用管用人才政策、优化人才成长环境、提升人才服务质量上加大力度，持续推进。

（1）率先打破以资历和头衔论人才的固有做法，突出“能力+贡献”的新标准，创新推出 73 条福田人才新政。在全市率先推出“福田英才荟 2.0”，包含 73 条人才新政。人才新政重点突出两个“新标准”，一是以“贡献”为标准，坚持“有贡献皆为人才”的理念，二是以“创造力”为标准，在创业起步、模式创新、品牌推广、成果转化等创新创业环节给予精准支持。

（2）充分发挥社会组织的“桥梁”作用，实现了对人才的党建引领、精准服务，更好地引才、聚才、育才探索了一条有效途径。创新组建福田人才服务联盟，第一批吸收了 22 家具备影响力、政治过硬的行业协会成为会员单位，通过政府授牌、资金支持、轮值服务等措施发挥作用，吸引、稳定、引导了一大批业内人才，及时掌握了人才的诉求和状况，及时传递了党的人才工作各项政策和主张。

（3）创新实施“薪火相传”计划，出台医疗教育高端专家延迟退休制度，吸引了这类经验累积型高端人才留得下来、慕名前来。2020 年 4 月，在充分研究国家相关文件的基础上，创新实施“薪火相传”计划，对符合条件并有意继续工作的名医、名师、名院长、名校长，经个人申请、单位申报、组织部审批，可以办理延迟退休手续，每次延长 1-3 年，最长可以延迟到 75 岁。该项制度实质上是人才政策创新，对于医疗教育领域培养、孵化

专家，吸引延揽外来人才有着极大的催化作用。

三、总体评价和整改措施

（一）预算绩效管理工作主要经验、做法

1. 规范预算编制和管理流程

本单位重视预算编制工作，严格按照通知要求组织本单位各科室编制项目预算，严格执行“三上三下”预算编制规定。预算编制期间单位组织了多次预算编制会议，传达了预算编制的规定、要求，各部门尽职尽责、通力配合，讨论并改进预算编制过程中发现的问题。预算下达与执行期间，定期对预算项目执行情况进行检查，确保项目管理规范。

2. 设置并细化绩效目标

根据指标设置的导向性、客观性、可靠性和可操作性原则，结合项目实际情况，设置了“投入”、“产出”、“效益”三个维度的绩效指标，各指标都设有较清晰、可衡量的目标值。此外，本单位通过不断的完善绩效指标及其体系的建设，使其能更好的反应工作成果、成效以及预算的管理情况，并持续推进预算绩效管理工作的。

3. 逐步建立完善的预算绩效管理机制

本单位通过建立健全预算绩效管理规范性文件，如《福田区委组织部绩效考核制度》、《“预算执行落实”指标评分标准》等，逐步完善了预算绩效管理工作操作规程及业务规范，促进了各部

门更有效地执行绩效管理工作，从而提高预算绩效管理的质量，增强绩效评价的公信力，树立绩效评价的权威。

（二）单位整体支出绩效存在问题及改进措施

1. 部分绩效指标不够细化量化

部分项目的指标存在未量化及模糊不清的情况，导致预算绩效监控和评价工作的开展遇到困难。

2. 预算绩效科学管理水平仍有提高空间

现有的绩效执行分析、监控仍多以科室为单元进行金额统计，以“预算执行率”单一目标为导向。未能充分向前端业务延伸，结合各项目具体情况、资金支出规模与进度等进行匹配监管，未能与“单位职责—工作任务—预算项目”的单位预算绩效管理三级结构充分结合。

3. 绩效评价结果应用不足

绩效评价结果仍停留在反映情况、找出问题、提出建议的层面。制定的关于绩效考核相关制度仍在修订中，尚未真正应用于支出分配、支出项目管理、次年预算编制等方面，影响了预算绩效管理的实际成效。

（三）后续工作计划、相关建议

1. 强化日常预算管理工作，开展常态化预算监控活动

强化日常预算管理工作，定期做好预算指标调整登记或记录，为部门预算执行分析和监控做好数据基础，开展常态化预算

监控活动，为年度预算绩效评价打好基础。

2. 完善预算绩效管理三级结构，提高科学化管理水平

总结历年经验和不足，不断完善“单位职责—工作任务—预算项目”的预算绩效管理三级结构，充分应用到预算编制、预算执行分析、绩效目标监控中，进一步将业务与财务融合，做到以事定费、以事评费，不断提高预算绩效科学化管理水平。

3. 加快绩效相关制度落实，促成绩效评价结果应用

加快《福田区委组织部绩效考核制度》《“预算执行落实”指标评分标准》等预算绩效考核管理规范性文件的落地落实，促成绩效评价结果规范应用，使绩效评价结果形成约束力。

四、部门整体支出绩效评价指标评分情况

参照《福田区部门整体支出绩效评价共性指标体系框架》进行自评，填报得分情况，区委组织部 2020 年部门整体支出绩效自评总体得分为 97.85 分。具体评分情况详见附件 1：2020 年度部门整体支出绩效评价指标体系评分表。

附件 1：2020 年度部门整体支出绩效评价指标体系评分表

2020 年度部门整体支出绩效评价指标体系评分表

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
部门决策	25	预算编制	10	预算编制合理性	5	部门（单位）预算的合理性，即是否符合本部门职责、是否符合区委区政府的工作要求，资金有无根据项目的轻重缓急进行分配。 1. 部门预算编制、分配符合本部门职责、符合区委区政府方针政策和工作要求（1分）； 2. 部门预算资金能根据年度工作重点，在不同项目、不同用途之间合理分配（1分）； 3. 专项资金预算编制细化程度合理，未出现因年中调剂导致部门预决算差异过大问题（1分）； 4. 功能分类和经济分类编制准确，年度中间无大量调剂，未发生项目之间频繁调剂（1分）； 5. 部门预算分配不固化，能根据实际情况合理调整，不存在项目支出进度慢、完成率低、绩效较差，但连年持续安排预算等不合理的情况（1分）。	5	
				预算编制规范性	5	部门（单位）预算编制是否符合财政部门当年度关于预算编制在规范性、完整性、细化程度等方面的原则和要求。 1. 部门（单位）预算编制符合财政部门当年度关于预算编制的各项原则和要求，符合专项资金预算编制、项目库管理、新增项目事前绩效评估等要求（5分）； 2. 发现一项不符合的扣1分，扣完为止。 本指标需对照相应年度由财政部门印发的部门预算编制工作方案、通知和有关制度文件，根据实际情况评分。	5	
		目标设	15	绩效目标完整性	8	部门（单位）是否按要求编报项目绩效目标，是否依据充分、内容完整、覆盖全面、符合实际。 1. 部门（单位）按要求编报部门整体和项目的绩效目标，实现绩效目标全覆盖（8分）； 2. 没按要求编报绩效目标或绩效目标不符合要求的，一项扣1分，扣完为止。	8	

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
		置		绩效指标明确性	7	部门（单位）设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化，用以反映和考核部门（单位）整体绩效目标的明细化情况。	1.绩效指标将部门整体绩效目标细化分解为具体工作任务，与部门年度任务数或计划数相对应（2分）； 2.绩效指标中包含能够明确体现部门（单位）履职效果的社会、经济、生态效益指标（2分）； 3.绩效指标具有清晰、可衡量的指标值（1分）； 4.绩效指标包含可量化的指标（1分）； 5.绩效目标的目标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况（1分）。	6
部门管理	20	资金管理	8	政府采购执行情况	2	部门（单位）本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率，用以反映和考核部门（单位）政府采购预算执行情况；政府采购政策功能的执行和落实情况。	1.政府采购执行率得分=政府采购执行率×1分 政府采购执行率=（实际采购金额合计数/采购计划金额合计数）×100% 如实际采购金额大于采购计划金额，本项得0分。 政府采购预算是指采购机关根据事业发展规划和行政任务编制的、并经过规定程序批准的年度政府采购计划。 2.政府采购政策功能的执行和落实情况（1分），落实不到位的酌情扣分。	2
				财务合规性	3	部门（单位）资金支出规范性，包括资金管理、费用支出等制度是否严格执行；资金调整、调剂是否规范；会计核算是否规范、	1.资金支出规范性（1分）。资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定，按事项完成进度支付资金的，得1分，否则酌情扣分。 2.资金调整、调剂规范性（1分）。调整、调剂资金累计在本单位部门预算总规模10%以内的，得1分；超出10%的，超出一个百分点扣0.1分，直至1分扣完为止。 3.会计核算规范性（1分）。规范执行会计核算制度得1分，未按规定设专账核算、支出凭证不符合规定或其他核算不规	3

评价指标						指标说明	参考评分标准	自 评 得 分
一级 指标		二级 指标		三级指标				
名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值			
						是否存在支出依据不合规、虚列项目支出的情况；是否存在截留、挤占、挪用项目资金情况。	范，酌情扣分。 4.发生超范围、超标准支出，虚列支出，截留、挤占、挪用资金的，以及其他不符合制度规定支出，本项指标得0分。	
				预决 算信 息 公开	3	部门（单位）在被评价年度是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息，用以反映部门（单位）预决算管理的公开透明情况。	1.部门预算公开（1.5分），按以下标准分档计分： （1）按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的，得1.5分。 （2）进行了公开，存在不符合时限、内容、范围等要求的，得1分。 （3）没有进行公开的，得0分。 2.部门决算公开（1.5分），按以下标准分档计分： （1）按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的，得1.5分。 （2）进行了公开，存在不符合时限、内容、范围等要求的，得1分。 （3）没有进行公开的，得0分。 3.涉密部门（单位）按规定不需要公开相关预决算信息的直接得分。	3
		项 目 管 理	4	项目 实施 程序	2	部门（单位）所有项目支出实施过程是否规范，包括是否符合申报条件；申报、批复程序是否符合	1.项目的设立、调整按规定履行报批程序（1分）； 2.项目招投标、建设、验收以及方案实施均严格执行相关制度规定（1分）。	2

评价指标						指标说明	参考评分标准	自 评 得 分
一级 指标		二级 指标		三级指标				
名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值			
						合 相 关 管 理 办 法;项目招投标、 调整、完成验收 等是否履行相应 手续等。		
				项目 监管	2	部门（单位）对 所实施项目（包 括部门主管的专 项资金和专项经 费分配给市、区 实施的项目）的 检查、监控、督 促整改等管理情 况。	1. 资金使用单位、资金管理单位建立有效资金管理和绩效运行 监控机制，且执行情况良好（1分）； 2. 各主管部门按规定对主管的财政资金（含专项资金和 专项经费）开展有效的检查、监控、督促整改（1分），如 无法提供开展检查监督相关证明材料，或被评价年度部门主 管的专项资金绩效评价结果为差的，得0分。	2
		资 产 管 理	3	资 产 管 理 安 全 性	2	部门（单位）的 资产是否保存完 整、使用合规、 配置合理、处置 规范、收入及时 足额上缴，用于 反映和考核部门 （单位）资产安 全运行情况。	1. 资产配置合理、保管完整，账实相符（1分）； 2. 资产处置规范，有偿使用及处置收入及时足额上缴（1 分）。	2
				固 定 资 产 利 用	1	部门（单位）实 际在用固定资产 总额与所有固定	固定资产利用率=（实际在用固定资产总额/所有固定资产总 额）×100% 1. 固定资产利用率≥90%的，得1分；	1

评价指标						指标说明	参考评分标准	自 评 得 分
一级 指标		二级 指标		三级指标				
名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值			
				率		资产总额的比例，用以反映和考核部门(单位)固定资产使用效率程度。	2. 90%> 固定资产利用率 ≥ 75%的，得 0.7 分； 3. 75%> 固定资产利用率 ≥ 60%的，得 0.4 分； 4. 固定资产利用率 < 60%的，得 0 分。	
		人 员 管 理	2	财政 供养 人员 控制 率	1	部门(单位)本年度在编人数(含工勤人员)与核定编制数(含工勤人员)的比率。	财政供养人员控制率=本年度在编人数(含工勤人员)/核定编制数(含工勤人员) 1. 财政供养人员控制率 ≤ 100%的，得 1 分； 2. 财政供养人员控制率 > 100%的，得 0 分。	1
				编外 人员 控制 率	1	部门(单位)本年度使用劳务派遣人员数量(含直接聘用的编外人员)与在职人员总数(在编+编外)的比率。	1. 比率 < 5%的，得 1 分； 2. 5% ≤ 比率 ≤ 10%的，得 0.5 分； 3. 比率 > 10%的，得 0 分。	0
		制 度 管 理	3	管理 制度 健全 性	3	部门(单位)制定了相应的预算资金、财务管理 和预算绩效管理 等制度并严格执行，用以反映部门(单位)的管理制度对其完成	1. 部门制定了财政资金管理、财务管理、内部控制等制度(0.5 分)； 2. 上述财政资金管理、财务管理、内部控制等制度得到有效执行(1.5 分)； 3. 部门按照预算和绩效管理一体化的要求制定本部门全面实施预算绩效管理的制度或工作方案，组织指导本级及下属单位开展事前评估、绩效目标编报、绩效监控、绩效评价和评价结果应用等工作(1 分)。	3

评价指标						指标说明	参考评分标准	自 评 得 分
一级 指标		二级 指标		三级指标				
名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值			
						主要职责和促进事业发展的保障情况。		
部 门 绩 效	55	经 济 性	6	公用 经费 控制 率	6	部门（单位）本年度实际支出的公用经费总额与预算安排的公用经费总额的比率，用以反映和考核部门（单位）对机构运转成本的实际控制程度。	1. “三公”经费控制率=“三公”经费实际支出数/“三公”经费预算安排数×100% （1）“三公”经费控制率<90%的，得3分； （2）90%≤“三公”经费控制率≤100%的，得2分； （3）“三公”经费控制率>100%的，得0分。 2. 日常公用经费控制率=日常公用经费决算数/日常公用经费调整预算数×100% （1）日常公用经费控制率<90%的，得3分； （2）90%≤日常公用经费控制率≤100%的，得2分； （3）日常公用经费控制率>100%的，得0分。	6
		效 率 性	20	预算 执行 率	6	部门（单位）部门预算实际支付进度和既定支付进度的匹配情况，反映和考核部门（单位）预算执行的及时性和均衡性。	1. 一季度预算执行率得分=(一季度部门预算支出进度/序时进度25%)×1分 2. 二季度预算执行率得分=(二季度部门预算支出进度/序时进度50%)×1分 3. 三季度预算执行率得分=(三季度部门预算支出进度/序时进度75%)×1分 4. 四季度预算执行率得分=(四季度部门预算支出进度/序时进度100%)×1分 5. 全年平均支出进度得分=全年平均执行率×2分 其中：全年平均执行率=Σ（每个季度的执行率）÷4 季度支出进度=季度末月份累计支出进度（即3、6、9、12月月末支出进度）	5.85

评价指标						指标说明	参考评分标准	自 评 得 分
一级 指标		二级 指标		三级指标				
名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值	名 称	参 考 分 值			
				重点工作 完成 情况	8	部门（单位）完 成党委、政府、 人大和上级部门 下达或交办的重 要事项或工作的 完成情况，反映 部门对重点工作的 办理落实程 度。	重点工作是指中央和省相关部门、市委、市政府、市人大、 区委、区政府、区人大交办或下达的工作任务。全部按期保 质保量完成得 8 分；一项重点工作没有完成扣 4 分，扣完为 止。 注：重点工作完成情况可以参考市委市政府、区委区政府督 查部门或其他权威部门的统计数据（如有）。	8
				项目 完成 及时 性	6	部门（单位）项 目完成情况与预 期时间对比的情 况。	1. 所有部门预算安排的项目均按计划时间完成（6 分）； 2. 部分项目未按计划时间完成的，本指标得分=已完成项目 数/计划完成项目总数×6 分。	6
		效 果 性	20	社会 效 益、 经济 效 益、 生态 效益 及 可持 续影 响等	20	部门（单位）履 行职责、完成各 项重大政策和项 目的效果，以及 对经济发展、社 会发展、生态环 境所带来的直接 或间接影响。	根据部门（单位）职责，结合部门整体支出绩效目标，合理 设置个性化绩效指标，通过绩效指标完成情况与目标值对比 分析进行评分，未实现绩效目标的酌情扣分。 根据部门（部门）履职内容和性质，从社会效益、经济效益、 生态效益、可持续影响等方面，至少选择三个方面对工作实 效和效益进行评价。	20

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
		公平性	9	群众信访办理情况	3	部门（单位）对群众信访意见的完成情况及及时性,反映部门（单位）对服务群众的重视程度。	1. 建立了便利的群众意见反映渠道和群众意见办理回复机制（1分）； 2. 当年度群众信访办理回复率达100%（1分）； 3. 当年度群众信访及时办理回复率达100%，未发生超期（1分）。	3
				公众或服务对象满意度	6	反映社会公众或部门（单位）的服务对象对部门履职效果的满意度。	社会公众或服务对象是指部门（单位）履行职责而影响到的部门、群体或个人，一般采取社会调查的方式。如难以单独开展满意度调查的，可参考市统计部门的数据、年度市直民主评议政风行风评价结果等数据，或者参考群众信访反馈的普遍性问题、本部门或权威第三方机构的开展满意度调查等进行分档计分。 1. 满意度≥95%的，得6分； 2. 90%≤满意度<95%的，得4分； 3. 80%≤满意度<90%的，得2分； 4. 满意度<80%的，得1分。	6
总计	100	-	100	-	100	-	-	97.85