关于“机构改革工作经费”项目支出

部门绩效评价报告

（2022年度）

一、项目立项情况

**1.项目立项依据。**根据《关于市编办增设内设机构的通知》（呼机编发〔2017〕53号），市编办增设内设机构体制改革科，研究机构改革领域涉及的重大问题，参与改革的拟订和组织实施，据此设立“机构改革工作经费”。为继续巩固改革成果、保证业务的开展和机构的运转，延续“机构改革工作经费”项目。

**2.主要内容及实施情况。**“机构改革工作经费”是用于开展党政机关机构改革、事业单位改革等各类改革的工作经费，主要用于机构改革及管理机构所需印刷、培训、差旅等支出。因疫情影响没有产生培训费、印刷服务未支付。

**3.资金投入和使用情况。**“机构改革工作经费”总预算7.85万元，执行1万元，用于参加融媒体建设学习考察产生的差旅费。结余资金6.85万元，结余资金已全部交回财政。

二、绩效目标和绩效指标设定情况

（一）绩效目标

**1.项目绩效总体目标。**在市委、市委编委的领导下，围绕中心、服务大局，积极推进相关改革，严管严控机构编制，切实加强自身建设，积极调研、主动作为，坚持优化协同高效，按照政事分开、事企分开、管办分离的要求，着力破除体制机制障碍，加大优化整合力度，精简压缩事业单位规模，增强事业单位活力和创造力，提高公益服务能力和水平，同时巩固党政机构改革和综合执法改革成果、深化重点领域改革，为我市经济和社会发展提供动力。

**2.项目绩效阶段性目标。**2022年度继续巩固党政机构改革成果、进一步优化事业单位布局结构、配合做好行业体制改革、配合推进政法领域体制机制改革。

（二）绩效指标设定情况

根据市财政局制定的绩效评价指标体系框架，围绕项目2022年度的绩效目标和目标值，我办构建了2022年度机构改革工作经费绩效自评表，评价体系包括项目资金（预算执行率）、产出指标（数量指标、质量指标、时效指标、成本指标）、效益指标（社会效益指标、可持续影响指标），满意度指标（服务对象满意度）四类一级指标。

评价方法使用了定量分析法和定性分析法。对于可以通过数据定义、衡量的指标，采用定量分析法进行对照、换算，对于无法直接通过数据分析评价对象与评价内容的，采用定性分析法，通过文字进行客观描述来反映评价结果。

评价标准主要使用计划标准，即编制预算时预先制定该项目的目标、计划、预算金额、产出指标、效益指标、满意度指标等作为评价的标准。

1. 资金管理和使用情况

为加强财务管理，本项目严格按照相关规定要求，对该项目资金做好账务设置和财务管理，项目资金执行专款专用。在使用过程中，对项目资金使用严格执行逐级审批制度，在所附资料齐备的情况下，审核确认后再付款。该项目做到财务会计资料披露信息真实、及时、完整，资金的拨付有完整的审批程序和手续，各项制度执行落实较好，资金使用较为安全规范，未出现截留、挤占、挪用等情况。

1. 相关管理制度办法的健全性及执行情况

我办2022年编制了《内部控制管理手册》，其中包含“绩效管理”部分，实行“预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有反馈、反馈结果有运用”的预算绩效管理机制，能够根据决算结果和绩效目标对执行情况进行考评。

五、综合评价分析情况及评价结论

（一）评分情况

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目支出绩效自评表 (2022年度）** | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | 机构改革工作经费 | | | | | | | | | |
| 主管部门 | | 中国共产党呼和浩特市委员会机构编制委员会办公室（部门） | | | | 实施单位 | | 中国共产党呼和浩特市委员会机构编制委员会办公室 | | | |
| 项目资金 （万元） | |  | 年初预算数 | 全年预算数 | | 全年执行数 | | 分值 | 执行率（%） | | 得分 |
| 年度资金 总额 | 7.85 | 7.85 | | 1.00 | | 10 | 12.74 | | 1.27 |
| 其中： 财政拨款 | 7.85 | 7.85 | | 1.00 | | —— | 12.74 | | —— |
| 上年结转 资金 | 0.00 | 0.00 | | 0.00 | | —— | 0 | | —— |
| 其他资金 | 0.00 | 0.00 | | 0.00 | | —— | 0 | | —— |
| 年度总体目标 | | 预期目标 | | | | | 实际完成情况 | | | | |
| 本年计划申请7.849万元，继续巩固改革成果，保证业务的开展和机构的运转。 | | | | | 巩固改革成果，保证了业务的开展和机构的运转。 | | | | |
| 绩效 指标 | 一级 指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标性质 | 指标方向 | 年度指标值 | 实际完成值 | 计量单位 | 分值 | 得分 | 偏差原因分析及改进措施 |
| 绩效 指标 | 产出 指标 | 数量  指标 | 行政事业单位数量 | 正向 | 等于 | 328 | 328 | 个 | 5 | 5 |  |
| 机构编制干部培训人数 | 正向 | 大于等于 | 40 | 0 | 人次 | 5 | 3 | 由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施 |
| 机构编制干部培训天数 | 正向 | 大于等于 | 5 | 0 | 天 | 5 | 3 | 由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施 |
| 质量  指标 | 机构管理覆盖率 | 正向 | 等于 | 100 | 100 | % | 5 | 5 |  |
| 机构编制干部培训签到率 | 正向 | 大于等于 | 98 | 0 | % | 5 | 4 | 由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施 |
| 时效  指标 | 及时为机关事业单位人员办理业务 | 定性 |  | 1小时内 | 1小时内完成 |  | 10 | 10 |  |
| 培训工作完成及时性 | 定性 |  | 2022年12月31日前 | 未组织 |  | 5 | 3 | 由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施 |
| 成本  指标 | 印刷  服务费 | 反向 | 小于等于 | 4 | 0 | 万元 | 4 | 3 | 申请的印刷费未审批，因此产生的印刷服务未支付。 |
| 培训成本 | 反向 | 小于等于 | 2.849 | 0 | 万元 | 3 | 2 | 由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施 |
| 差旅成本 | 反向 | 小于等于 | 1 | 1 | 万元 | 3 | 3 |  |
| 效益 指标 | 经济  效益 | 通过机构改革提升经济效益 | 定性 |  | 良 | 良 |  | 10 | 10 |  |
| 社会  效益 | 社会服务更加高效便捷 | 定性 |  | 优 | 优 |  | 10 | 10 |  |
| 可持续 影响 | 提高履职能力 | 定性 |  | 长期 | 长期坚持 |  | 10 | 10 |  |
| 满意度 指标 | 服务  对象 满意度 | 机关事业单位人员满意度 | 正向 | 大于等于 | 95 | 96 | % | 10 | 10 |  |
| 总分 | | | | | | | | | 100 | 82.27 |  |

1. 项目产出情况

**1、数量指标**

（1）行政事业单位数量，目标值等于328个，实际完成328个，分值5，得分5。

（2）机构编制干部培训人数，目标值大于等于40人次，实际完成0人次，分值5，得分3。偏差原因分析及改进措施：由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施。

（3）机构编制干部培训天数，目标值大于等于5天，实际完成0天，分值5，得分3。偏差原因分析及改进措施：由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施。

**2、质量指标**

（1）机构管理覆盖率，目标值等于100%，实际完成100%，分值5，得分5。

（2）机构编制干部培训签到率，目标值大于等于98%，实际完成0%，分值5，得分4。偏差原因分析及改进措施：由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施。

**3、时效指标**

（1）及时为机关事业单位人员办理业务，目标值1小时内，实际完成1小时内完成，分值10，得分10。

（2）培训工作完成及时性，目标值2022年12月31日前，实际完成：未组织，分值5，得分3。偏差原因分析及改进措施：由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施。

**4、成本指标**

（1）印刷服务费，目标值小于等于4万元，实际完成0万元，分值4，得分3。偏差原因分析及改进措施：申请的印刷费未审批，因此产生的印刷服务未支付。

（2）培训成本，目标值小于等于2.849万元，实际完成0万元，分值3，得分2。偏差原因分析及改进措施：由于疫情原因单位计划组织的培训没有实施。

（3）差旅成本，目标值小于等于1万元，实际完成1万元，分值3，得分3。

（三）取得效益情况

1、经济效益

通过机构改革提升经济效益，目标值良，实际完成良，分值10，得分10。

2、社会效益

社会服务更加高效便捷，目标值优，实际完成优，分值10，得分10。

3、生态效益

该项目年初设定的绩效目标申报表中没有设立生态效益指标。

4、可持续影响

提高履职能力，目标值长期，实际完成：长期坚持，分值10，得分10。

（四）服务对象满意度情况

机关事业单位人员满意度，目标值大于等于95%，实际完成96%，分值10，得分10。

六、存在的问题及后续工作计划

（一）存在的问题及原因分析

系统的培训学习较少，项目预算内容及评价标准设置不够科学，评价指标体系需要进一步完善，相关人员对绩效评价工作的重要性认识有待进一步提高。

（二）后续工作计划

建议财务人员及负责相关项目人员加强对预算绩效管理业务的学习，将工作方案和目标进一步细化，进一步确定资金分配的各个因素，以使资金的绩效任务更加合理合规。重视绩效评价结果运用，促进项目编制预算质量，进一步提高绩效管理水平。