

广水市 2023 年度部门整体绩效自评表

填报日期： 2024 年 3 月 28 日 单位：万元 单位领导审签（公章）：

单位名称		广水市李店镇卫生院							
基本支出总额		1179.94			项目支出总额			223.73	
年度目标:		年度目标 1: 积极参与疫情防控工作，完成上级各单位和部门布置的工作任务； 2: 为人民群众提供基本医疗保障服务及家庭医生签约服务； 3: 为辖区人民提供基本公共卫生均等化保健服务，提高生活水平； 4: 落实实施基本药物制度；							
年度绩效指标	一级指标	二级指标	三级指标	指标分类	权重 分值	年初目标 值（A）	实际完 成值(B)	自评 分	复 核 分
	运行成本 （8分）	公用经费控制（2分）	公用经费控制率	公用经费控制率	2	≤98%	98%	2	
		在职人员控制（2分）	在职人员控制率	在职人员控制率	2	≤99%	99%	2	
		项目支出成本控制（4分）	会议费控制率	会议费控制率	1	无	无	1	
			“三公经费”变动率	“三公经费”变动率	1	无	无	1	
			项目成本控制率	绩效基本型	2	≤100%	98%	2	
	管理效率 （22分）	战略管理（2分）	中长期规划相符性	绩效创新型	1	相符	相符	1	
			工作计划健全性	绩效创新型	1	健全	健全	1	
		预算编制（5分）	预算编制科学性	绩效创新型。	1	科学	科学	1	
			预算编制合理性	绩效创新型。	1	合理	合理	1	
			立项规范性	绩效创新型	1	规范	规范	1	
			预算调整率	预算调整率	1	≤10%	1.6%	1	
		预算执行（5分）	预算执行率	绩效基本型	2	≤100%	66%	2	
			结转结余率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	

			政府采购执行率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
			非税收入预算完成率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
		绩效管理 (5分)	事前绩效评估完成率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
			绩效目标合理性	绩效基本型	1	以单位年度考核实施方案为依据,将目标管理与部门考核相结合,层层分解目标,实现目标绩效设置,目标制定检查,汇报管理。	根据年初目标执行	1	
			绩效监控开展率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
			绩效评价覆盖率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
			评价结果应用率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
		资产管理 (2分)	资产管理制度健全性	绩效基本型	1	建立健全资产管理及内部控制制度,实现规范化管理设立资产管理中心。	根据年初目标执行	1	
			资产管理规范性	绩效基本型	1	建立健全资产管理及内部控制制度,实现规范化管理设立资产管理中心。	根据年初目标执行	1	
		财务管理 (3分)	财务管理制度健全性	绩效基本型	1	根据《中华人民共和国会计法》、新《医院会计制度》、	根据年初目标执行	1	

						《医院财务制度》，结合本医院实际,制定本制度。			
			会计核算规范性	绩效基本型	1	根据《中华人民共和国会计法》、新《医院会计制度》、《医院财务制度》，结合本医院实际,制定本制度。	根据年初目标执行	1	
			资金使用合规性	绩效基本型	1	根据《中华人民共和国会计法》、新《医院会计制度》、《医院财务制度》，结合本医院实际,制定本制度。	根据年初目标执行	1	
	履职效能 (30分)	核心业务产出1	基本公共卫生服务时效	=1 年	30	=1 年	=1 年	30	
		核心业务产出2							
									
	社会效应 (30分)	经济效益	保障基本公共卫生服务工作进展顺利	顺利运行	12	顺利运行	顺利运行	12	
		社会效益	有效提升	≥90%	12	≥90%	≥90%	11	
		生态效益			6	≥90%	≥90%	3	
	可持续发展能力(6分)	体制机制改革(2分)	服务体制改革成效	绩效基本型	1	切实发挥医疗卫生服务网的作用,通过引进新技术、增加治疗手段和服务项目,提升医疗服务质量	根据年初目标执行	1	

						和运行效率，在回归医疗服务公益性、公平性和可行性方面效应彰显。			
			行政管理体制改革成效	绩效基本型	1	1、建立公平高效的内部运行机制，调动医务人员积极性；2、建立灵活的人才引进培养机制，促进医院可持续发展；3、建立重点突出的能力提升机制，体现管理服务规范性；4健全财务运行机制，促进医院健康可持续发展。	根据年初目标执行	1	
		人才支撑 (2分)	业务学习与培训完成率	绩效基本型	1	≤100%	100%	1	
			干部队伍体系建设规划情况	绩效基本型	0.5	科学合理的制度支撑干部队伍建设，人才储备规划符合本单位发展需求。	根据年初目标执行	0.5	
			高学历、高层次人才储备率	绩效基本型	0.5	≤10%	≥0%	0	
		科技支撑 (2分)	信息化建设情况	充分运用信息化手段提升工作效率及管理效能。	2	充分运用信息化手段提升工作效率及管理效能。	根据年初目标执行	2	

									
	满意度 (4分)	服务对象满意度 (2分)	基本公共卫生服务对象满意度	$\geq 90\%$	2	85%	$\geq 90\%$	1.5	
		联系部门满意度 (2分)	联系部门满意度	$\geq 90\%$	2	$\geq 90\%$	$\geq 90\%$	2	
自评总分	94 分								
偏差大或目标未完成原因分析	高学历、高层次人才储备率低的原因：基层医疗机构条件艰苦，待遇低，人才流动性大。								
改进措施及结果应用方案	建议优化财务管理和信息化建设、提高预算管理意识、强化执行和监督，便于实现乡镇卫生院财务工作的合理规划。								

说明：

1. 权重分值的确定，根据重要性原则进行赋分，所赋分值不得避重就轻。

2. 除《广水市预算部门整体绩效评价共性指标体系参考框架》“评价要点”一栏中明确规定得分计算方式的指标外，其余指标按以下原则计算得分：

①定量指标：正向指标（即目标值为 $\geq X$ ，得分=权重*B/A），反向指标（即目标值为 $\leq X$ ，得分=权重*A/B），得分不得突破权重总额。

②定性指标：达成预期指标、部分达成预期指标并具有一定效果、未达成预期指标且效果较差三档，分别按照该指标对应分值区间 100-80%（含 80%）、80-50%（含 50%）、50-0%合理确定分值。