广水市2023年度部门整体绩效自评表

填报日期：2024年3月25日 单位：万元 单位领导审签（公章）：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 | | 广水市吴店镇卫生院 | | | | | | | | | |
| 基本支出总额 | | 932.27 | | | | 项目支出总额 | | |  | | |
| 年度目标： | | 1、满足人民群众就医需求，推动医院事业健康发展；  2、保证医院高效运行。 | | | | | | | | | |
| 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 | 绩效基本型 | 2 | | ≤98% | 98% | | 2 |  |
| 在职人员控制（2分） | 在职人员控制率 | 绩效基本型 | 2 | | ≤99% | 99% | | 2 |  |
| 项目支出成本控制（4分） | 会议费控制率 | 绩效基本型 | 2 | | 无 | 无 | | 2 |  |
| “三公经费”变动率 | 绩效基本型 | 1 | | 无 | 无 | | 1 |  |
| 项目支出成本控制率 | 绩效基本型 | 1 | | 100% | 99% | | 1 |  |
| 管理效率（22分） | 战略管理（2分） | 中长期规划相符性 | 绩效基本型 | 1 | | 以病人为中心，以质量求生存，向管理要效益。 | 部分达到预期目标 | | 1 |  |
| 工作计划健全性 | 绩效基本型 | 1 | | 统一思想，明确任务，结合医院工作实际，制定了2023年工作计划。 | 工作计划健全 | | 1 |  |
| 预算编制（5分） | 预算编制科学性 | 绩效基本型 | 2 | | 做好预算编制前期准备，保证预算编制精细化，规范预算审批流程。 | 预算编制规范 | | 2 |  |
| 预算编制合理性 | 绩效基本型 | 1 | | 结合医院的实际情况，正确编制医院预算。 | 执行医院预算合理性 | | 1 |  |
| 立项规范性 | 绩效基本型 | 1 | | 根据党和的有关方针、政策为依据。 | 立项规范科学 | | 1 |  |
| 预算调整率 | 绩效基本型 | 1 | | 10% | 1.6% | | 1 |  |
| 预算执行（5分） | 预算执行率 | 绩效基本型 | 2 | | 100% | 66% | | 1 |  |
| 结转结余率 | 绩效基本型 | 1 | | 100% | 34% | | 1 |  |
| 政府采购执行率 | 绩效基本型 | 1 | | ≤98% | 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。 | 绩效目标合理性 | | 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。 | 健全资产管理制度 | | 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。 | 规范资产管理 | | 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》、《医院财务制度》，结合本医院实际,制定本制度。 | 健全财务管理制度 | | 1 |  |
| 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。 | 规范会计核算 | | 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。 | 合理使用资金 | | 1 |  |
| 履职  效能（30分） | 核心业务产出1 | 门诊诊疗人次 | 绩效基本型 | 10 | | ≥21056人次 | 31056人次 | | 10 |  |
| 核心业务产出2 | 住院病人数 | 绩效基本型 | 10 | | ≥2956人次 | 2956人次 | | 10 |  |
| 核心业务产出3 | 各项工作合格率 | 绩效基本型 | 10 | | ≥95% | 96% | | 10 |  |
| 社会  效应（30分） | 经济效益 | 医疗业务收入 | 绩效基本型 | 12 | | ≥325.51万元 | 325.51万元 | | 12 |  |
| 社会效益 | 保证医院高效运行 | 绩效基本型 | 12 | | 保持 | 保证医院高效运行 | | 11 |  |
| 生态效益 | …… |  | 6 | |  |  | |  |  |
| 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。 | 服务体制改革成效显著 | | 1 |  |
| 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。 | 行政管理体制改革成效明显 | | 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。 | 干部队伍体系建设合理 | | 0.5 |  |
| 高学历、高层次人才储备率 | 绩效基本型 | 0.5 | | ≤10% | 0% | | 0.5 |  |
| 科技支撑（2分） | 信息化建设情况 | 绩效基本型 | 2 | | 充分运用信息化手段提升工作效率及管理效能。 | 信息化建设完善 | | 2 |  |
| …… |  |  | |  |  | |  |  |
| 满意度（4分） | 服务对象满意度（2分） | 患者满意度 | 绩效基本型 | 2 | | ≥93% | 93% | | 2 |  |
| 联系部门满意度（2分） | 联系部门  满意度 | 绩效基本型 | 2 | | ≥94% | 93% | | 1 |  |
| 自评总分 | 92分 | | | | | | | | | | |
| 偏差大或  目标未完成  原因分析 | | 结转结余率未完成的原因为：医院整体搬迁项目分多个年度，所以该项目资金随着工程进度而支付。 | | | | | | | | | |
| 改进措施及  结果应用方案 | | 应提高预算管理意识、强化执行和监督以及优化财务管理和信息化建设等，以实现医院财务的合理规划、服务效率的提升和经济效益的改善。 | | | | | | | | | |

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

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：

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