

广水市 2024 年度部门整体绩效自评表

填报日期：2024 年 4 月 12 日 单位：万元 单位领导审签（公章）：王立平

单位名称		广水市郝店镇中心卫生院卫生院							
基本支出总额		218.58			项目支出总额		359.07		
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；							
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	2	无	无	2	
			“三公经费”变动率	“三公经费”变动率	2	无	无	2	
			… …						
	管理效率（22分）	战略管理（2分）	中长期规划相符性	以病人为中心，以质量求生存，向管理要效益。	1	以病人为中心，以质量求生存，向管理要效益。	根据年初目标执行	1	
			工作计划健全性	统一思想，明确任务，结合医院实际情况，指定 2024 年工作计划。	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。	根据年初目标执行	1	
		预算编制（5分）	预算编制科学性	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。	1	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。	根据年初目标执行	1	

			预算编制合理性	结合医院实际情况，正确编制医院预算。	1	结合医院的实际情况，正确编制医院预算。	根据年初目标执行	1	
			立项规范性	根据党的方针和政策为依据。	1	根据党的有关方针、政策为依据。	根据年初目标执行	1	
			预算调整率	预算调整率	1	0%	根据年初目标执行	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	根据年初目标执行	1	

						资产管理中心。			
			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》、《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	
			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	经济效益	保障基本公共卫生	顺利运行	13	顺利运行	顺利运行	13

	(30分)		服务工作进展顺利						
		社会效益	有效提升	≥90%	13	≥90%	≥90%	13	
		生态效益			4			0	
	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。	根据年初目标执行	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。	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	绩效基本型	0.5	科学合理	根据年	0.5	

			体系建设规划情况			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。	初目标执行		
			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	≥95%	2	85%	≥95%	1.5	
		联系部门满意度(2分)	联系部门满意度	≥93%	2	≥95%	≥93%	2	
自评总分	92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:基层医疗机构待遇低,难得留住人才。								
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:
 - 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。