

中共阳江市直属机关工作委员会
2023 年度部门整体支出

绩效评价报告

目 录

一、基本情况	1
（一）部门基本概况	1
（二）部门整体支出资金情况	3
（三）部门年度工作和重点任务	4
（四）部门整体支出绩效目标	11
二、评价结论和绩效分析	12
（一）总体结论	12
（二）各部分绩效分析	13
三、主要绩效	14
四、存在问题	14
五、相关建议	16
附件 1：部门整体支出绩效评价指标体系及评分表	20
附件 2：绩效评价指标分析情况	29

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度 部门整体支出绩效评价报告

本绩效评价报告旨在促进部门整体支出绩效管理的规范化，并推动公共资源的合理配置。明诚中和咨询（阳江）有限公司作为第三方绩效评价机构，受阳江市财政局之委托，完成了《中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价报告》。本次评价严格遵循《阳江市财政局关于开展 2024 年市级财政重点绩效评价工作的通知》（阳财绩〔2024〕10 号）文件的规定。评价的主要目的是深入了解政府部门的绩效情况，并评价其工作表现。通过这一过程，我们可以更明晰地确定资源的分配优先级和方向，确保公共资源的更合理配置，并不断提升资源的使用效率。

一、基本情况

（一）部门基本概况

1.部门主要职责

（1）贯彻执行党的路线、方针、政策；规划市直机关党的建设，并组织实施；指导市直单位和省、中央驻阳江有关单位党的工作，抓好党的思想、政治、组织、作风和党风廉政建设。

（2）对所属机关基层党组织（含直属单位党组织，下同）党建工作进行研究和指导，提出加强和改进机关党的建设的意见和建议。

（3）对所属机关基层党组织请示的有关问题作出决定、批复或者答复。

（4）督促指导所属机关基层党组织按期进行换届；审批所属机关基

层党组织关于召开党员大会或者党员代表大会的请示；审批所属机关基层党组织选出的书记、副书记。

（5）配合同级党委有关部门抓好直属机关领导班子思想政治建设，参与对党员领导干部民主生活会和党组（党委）中心组学习的督促检查和指导工作，了解和掌握情况，按规定报送情况报告。

（6）指导所属机关基层党组织加强党风廉政建设，实施对党员特别是党员领导干部的监督。

（7）了解和掌握所属机关工作人员的思想状况，指导所属机关基层党组织加强思想政治工作和精神文明建设。

（8）对所属机关基层党组织贯彻落实同级党的委员会决议、决定和重要工作部署的情况进行督促检查。

（9）负责市直机关武装工作，规划民兵组织建设，平时负责民兵、预备役人员的军事训练和政治教育，组织民兵执勤，完成征兵任务，战时负责兵员动员。

（10）指导市直机关党组织支持工会、共青团、妇联等群众组织依照法律和各自章程独立地开展工作。

（11）承办市委交办的其他事项。

2.机构设置与人员情况

（1）机构设置

根据《中共阳江市委办公室关于印发〈中共阳江市直属机关工作委员会主要职责、内设机构和人员编制规定〉的通知》（阳办发〔2014〕1号）文件的规定，中共阳江市直属机关工作委员会设有3个内设科室，分别是：

办公室、组织科、宣传科，并归口管理市直机关武装部。

(2) 人员情况

截至 2023 年 12 月 31 日，该部门定编人数为 13 人。其中，机关行政编制有 11 人，后勤服务人员编制 2 人。

一般公共预算财政拨款开支人数中：在职人员共计 13 人。其中，机关行政编制有 11 人，后勤服务人员编制 2 人。

表 1-1 2021-2023 年人员编制及变动情况表

人员编制分类		2021 年	2022 年	2023 年
编制人数 (人)	1.机关行政编制	11	11	11
	2.后勤服务人员编制	2	2	2
	合计	13	13	13
在职人数 (人)	1.机关行政编制	11	10	11
	2.后勤服务人员编制	3	3	3
	合计	14	13	14

(二) 部门整体支出资金情况

1.2023 年部门预算安排

(1) 2023 年预算安排

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年的部门预算数为 449.40 万元。其中，基本支出预算数为 419.40 万元，包括人员经费 381.30 万元和公用经费 38.10 万元。项目支出预算数为 30.00 万元。

(2) 2023 年预算调整情况

该部门 2023 年的调整预算数为 449.40 万元。其中，基本支出调整预算数为 419.40 万元，包括人员经费 381.30 万元和公用经费 38.10 万元；项目支出调整预算数为 30.00 万元。

2.2023 年部门支出决算

根据决算表，该部门2023年的整体支出决算数为446.55万元。其中，基本支出决算数为419.40万元，项目支出决算数为27.15万元。详细情况如下表及下图所示：

表 1-2 2023 年度部门预决算表

单位：万元

类型	年初预算数	调整预算数	决算数
一、基本支出	419.40	419.40	419.40
人员经费	381.30	381.30	381.30
公用经费	38.10	38.10	38.10
二、项目支出	30.00	30.00	27.15
基本建设类项目	——	——	——
行政事业类项目	30.00	30.00	27.15
合计	449.40	449.40	446.55

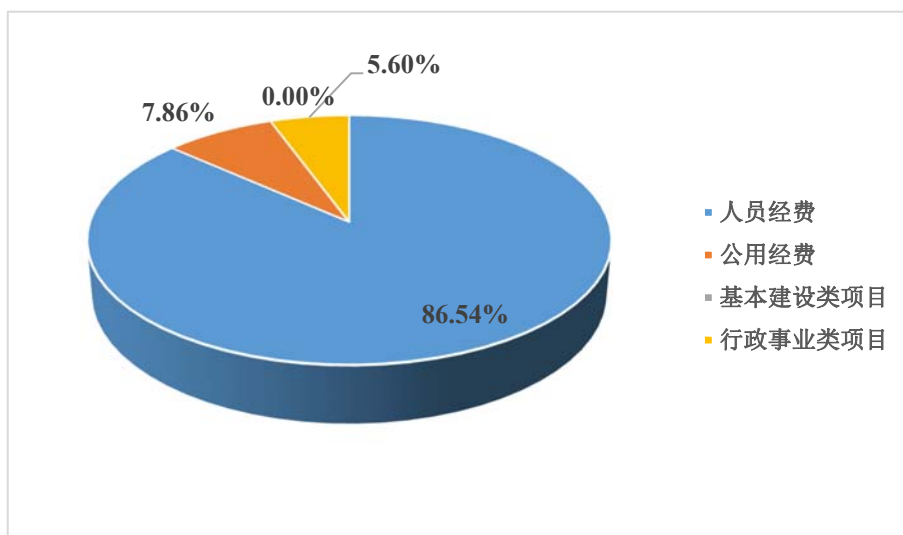


图 1-1 2023 年度部门决算数

（三）部门年度工作和重点任务

1.年度工作计划

(1) 突出政治引领，打造“政治型模范机关”，把忠诚拥护“两个确立”坚决做到“两个维护”体现在推动高质量发展的实际行动上

1) 深入推进党的政治建设。认真贯彻《中共中央政治局关于加强和维护党中央集中统一领导的若干规定》精神，严格执行省委坚决做到“两个维护”制度机制，推动理想信念教育、对党忠诚教育、政治机关意识教育向机关科室和基层单位有效延伸。深入实施政治判断力、政治领悟力、政治执行力提升行动，教育引导党员干部善于从政治上认识和处理问题。完善细化党中央重大决策部署落实机制，引导机关党员干部自觉将习近平总书记、党中央的决策部署、重要指示批示落实到制定政策、部署任务、推进工作的具体实践中。

2) 严明政治纪律和政治规矩。严格执行《关于新形势下党内政治生活的若干准则》，认真落实民主生活会、组织生活会、“三会一课”等组织生活制度，用好批评和自我批评武器。党员领导干部严格落实双重组织生活制度。突出党性锻炼，结合党员思想工作实际，党组织书记、党员领导干部带头讲党课。

3) 深化模范机关创建。落实讲政治、守纪律、负责任、有效率的要求，巩固拓展“奋进新征程、建功新时代”模范机关创建主题活动成果。组织开展市直机关创建模范机关先进单位和标兵单位评选，引导各单位立足自身职责，聚焦解决突出问题，细化创建举措，制定模范机关评选方案，建设让党中央放心、让人民群众满意的模范机关。

4) 全面落实意识形态工作责任制。把意识形态工作摆在突出位置，严格按照中央、省委和市委意识形态工作部署，认真落实意识形态工作责

任制，各单位加强对所属报刊网站、“两微一端”等意识形态阵地建设和管理。发挥“阳江机关党建”微信公众号宣传教育阵地作用，巩固壮大奋进新征程、建功新时代的主流思想舆论。加强意识形态工作的调研，配合党委宣传部门开展专项督查检查工作，坚决维护意识形态领域安全。

（2）突出理论武装，打造“学习型模范机关”，把学习成果转化为高质量发展的强大动力

1）持续深入学习宣传贯彻党的二十大精神。认真落实市直机关工委印发的《关于推动学习宣传贯彻党的二十大精神走在前作表率的具体方案》，深化落实学习宣传、平台载体、督查考核、制度机制4方面24条具体措施，推动机关党员干部持续在全面学习、全面把握、全面落实上下功夫。把党的二十大报告和党章作为机关党员干部教育培训的重点内容，确保基层党组织和党员全覆盖，做到学思用贯通、知信行统一。密切联系本部门本单位工作实际，开展有针对性的学习教育、宣传宣讲、研究阐释，切实把党员干部的思想和行动统一到党的二十大精神上来。把学习宣传贯彻党的二十大精神作为评选创建模范机关先进单位和标兵单位、评定“四强”党支部的重要依据，作为落实党建工作责任情况考核、机关党建督查、述职评议考核的重要内容。

2）深化党的创新理论武装。系统学习《习近平谈治国理政》第一至第四卷，重点抓好习近平总书记关于高质量发展重要论述和对广东系列重要讲话重要指示精神的学习贯彻，跟进学习习近平总书记最新重要讲话精神，通过辅导宣讲、研讨交流、形势报告等多种形式，教育引导各级党组织和党员干部做到思想跟上、认识跟进、行动跟紧。全面落实第一议题制

度，发挥理论学习中心组学习示范引领作用，用好“五学联动”、联学共建、列席指导等机制，选树示范小组和学习标兵，通过示范带动推动理论学习往深里走、往心里走、往实里走。

3) 扎实开展主题教育。按照党中央统一部署及省委、市委工作要求，开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，推动市直机关在主题教育中走在前、作表率，引导党员干部将习近平新时代中国特色社会主义思想转化为坚定理想、锤炼党性和指导实践、推动工作的强大力量。

(3) 突出服务中心大局，打造“实干型模范机关”，以党建引领业务向高质量发展聚焦用力

1) 坚持围绕中心促融合。以“党建搭台、经济唱戏”，找准坚持制造业当家、落实省委“百县千镇万村高质量发展工程”、绿美阳江生态建设等重点工作的切入点、突破口，更好发挥机关党建政治引领和保障作用。谋划举办第二届阳江市直机关“先锋杯”工作创新大赛，打响服务中心的高质量党建品牌，把党建资源转化为发展资源，把党建优势转化为发展优势。深化“我是党员我带头、我的岗位我负责”活动，推动各级党组织将党员先锋岗创建在拼项目、拼经济、拼发展主阵地，将党员突击队建立在推动项目快落地、快建设、快投产、快见效第一线，将党员责任区设置在优化一流营商环境最前沿，带动广大党员干部在高质量发展主战场上展现新作为、干出新气象。

2) 坚持建设队伍促融合。着眼为高质量发展提供人才支撑、为阳江现代化建设锻造过硬干部队伍，开展“观念大更新、作风大提升、工作大

落实”专题活动，强化党员干部担当作为，增强“八种本领”、提高“七个能力”，努力打造政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。加强党员干部斗争精神和斗争本领养成，着力增强防风险、迎挑战、抗打压能力。

3) 坚持服务群众促融合。健全机关党员联系服务群众机制，引导激励机关基层党组织和党员在应对急难险重考验中有效发挥作用。广泛发动党组织和党员干部“双报到双服务”，深入基层认真倾听企业、群众各方面意见，扎扎实实解决好群众急难愁盼问题。

(4) 突出夯实基层基础，打造“堡垒型模范机关”，把“四强”党支部创建在高质量发展各领域各战线

1) 增强基层党组织政治功能和组织功能。聚焦“高质量党建推动高质量发展”年度主题，深入实施市直机关基层党建三年行动计划，把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒，助推本单位中心工作和重大任务完成。贯彻落实《机关（事业单位）党支部规范化建设指导意见》，持续推进机关基层党组织标准化规范化建设。严肃党内政治生活，规范和完善重温入党誓词、过“政治生日”等政治仪式，不断提高党内政治生活的质量。

2) 开展党支部建设状况大调研。认真落实《关于在全党大兴调查研究的工作方案》，用好“深、实、细、准、效”五字诀，沉下身子、深入基层，掌握支部建设的第一手翔实资料，把情况摸清、问题找准、对策提实。在此基础上，对照政治功能强、支部班子强、党员队伍强、作用发挥强的标准，分门别类划定服务高质量发展的先进支部、中间支部、后进支

部。

3) 深入推进“四强”党支部建设。制定市直机关“四强”党支部创建管理办法，选优评定命名一批市直机关“四强”党支部。按照“增加先进支部、提升中间支部、整顿后进支部”的思路，突出抓两头带中间，督促指导各单位对后进党支部开展集中整顿、抓好整改，推动后进赶先进、中间争先进、先进更前进。把创建“四强”党支部、整顿后进党支部等情况作为党建考核必述必考内容。

4) 强化党员教育管理监督。严把党员入口关，严肃稳妥处置不合格党员，加强党费收缴、使用和管理。发挥支部管到人头的优势，针对经济形势、机构改革等热点，加强政策解读和舆论引导，做深做实思想政治工作。发挥党支部在选人用人中的监督作用，党员、干部选拔任用、评优评先应听取所在党支部意见。落实党内激励关怀机制，增强党员荣誉感、归属感和责任感。用心用情做好离退休干部党员工作。

(5) 突出作风纪律建设，打造“纪律型模范机关”，以优良党风为高质量发展保驾护航

1) 深入推进作风建设。严格落实中央八项规定及其实施细则精神，锲而不舍纠“四风”树新风，重点纠治形式主义、官僚主义，坚决破除特权思想和特权行为，带头落实基层减负长效机制，让各级党员干部腾出更多时间精力深入基层调查研究，多解决问题、多办实事。

2) 坚持把纪律挺在前面。坚持标本兼治、系统治理，深化对权力、资金、资源集中的关键岗位的监督，精准运用监督执纪“四种形态”。加强教育管理，引导年轻干部扣好人生第一粒扣子。做好同级同类警示教育，

用身边事教育身边人，筑牢拒腐防变的思想道德防线。加强市直单位机关纪委建设，推动机关纪委监督实起来、执纪硬起来、作风发挥起来。

3) 营造竞标争先浓厚氛围。开展“竞标争先”行动，紧盯省和兄弟市工作动态，对标全省经济大市、制造业大市，认真学习好经验好做法，在借鉴中谋划思路、在创新中展现特色、在对标中迎头赶上，带动全市上下聚焦高质量发展比学赶超、竞标争先、赛龙夺锦，推动高质量发展驶上快车道、跑出加速度。

(6) 突出落实党建工作责任，推动机关党建各项任务落地见效

1) 落实管党治党政治责任。认真贯彻党组工作条例、党的工作机关条例、机关基层组织工作条例，严格执行《党委（党组）全面从严治党主体责任规定》，压实党组（党委）全面从严治党主体责任和书记第一责任人职责，领导班子成员“一岗双责”，推动机关党委、党支部、各级党员干部层层落实管党治党责任。党组（党委）年内至少听取 2 次机关党建工作情况汇报，党组（党委）书记认真履行第一责任人职责，年内按要求开展 1 次机关党建专题调研，找准问题、抓好整改。

2) 发挥好考核指挥棒作用。扎实做好基层党组织书记述职评议考核工作，强化各级基层党组织书记的角色和身份，把解决本单位本科室机关党建堵点痛点难点的情况，以及抓机关党建促业务高质量发展的情况作为重点内容。认真开展市直机关落实党建工作责任情况考核，进一步优化考核指标设置和考核内容。加强对“灯下黑”“两张皮”等问题的督促检查。

3) 打造过硬的党务干部队伍。严格执行机关党委、机关纪委负责人选任条件和配备程序，选优配强机关党委和机关纪委书记、副书记，促进

党务干部和业务干部双向交流。加强和改进专兼职党务干部教育培训，提高政治历练、思想淬炼、实践锻炼、专业训练的针对性有效性，不断增强机关党务干部服务高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。

2.重点工作任务

（1）2023 年市直机关入党积极分子、发展对象培训班

培训年度入党积极分子、发展对象。

（2）2023 年市直机关新党员培训班

培训年度新发展的党员。

（3）2023 年市直机关党员教育培训工作

开办党务干部、党组织书记培训班。

（4）2023 年市直武装民兵训练以及购买应急装备

市直武装民兵训练以及购买应急装备。

（四）部门整体支出绩效目标

1.总体绩效目标

对市直机关入党积极分子、党员进行培训，抓好党的思想、政治、组织、作风和党风廉政建设，助力培养造就“政治上绝对可靠、对党绝对忠诚”的高素质专业化组工干部队伍。

2.具体绩效目标

表 1-3 具体绩效目标

一级指标	二级指标	三级指标	指标值
产出指标	数量指标	开展市直机关入党积极分子、发展对象培训	1 次
		开展市直机关新党员培训	1 次
		开展市直机关党务干部、党组织书记培训	1 次

一级指标	二级指标	三级指标	指标值
		市直机关入党积极分子、发展对象培训人数	400 人
		市直机关新党员培训人数	100 人
		市直机关党务干部、党组织书记培训人数	100 人
	质量指标	培训人员考核通过率	100%
	时效指标	市直机关入党积极分子、发展对象培训周期	3 天
		市直机关新党员培训周期	2 天
		市直机关党务干部、党组织书记培训周期	5 天
		各类培训开展及时性	及时
	成本指标	人均培训成本控制额度	≤550 元/人/日
效益指标	社会效益指标	先锋模范事迹推广数（个）	15 个
		违规问题发生次数	0 次
		减少党员干部违法乱纪问题	显著减少
		增强群众工作实效	显著增强
满意度指标	服务对象满意度指标	学员满意度	≥90%

二、评价结论和绩效分析

（一）总体结论

经过对自评材料的审核、现场评价的实施和对中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门履职效能及管理效率情况的综合分析，评价组总结认为：中共阳江市直属机关工作委员会在 2023 年度的预算执行中，总体上已基本完成预定目标任务并获得了预期效益。然而，其在绩效目标的设定、采购内控制度的建设、绩效管理制度的建设等方面表现不佳。通过一系列定量指标的量化分析与专家组的综合评议，我们得出 2023 年度中共阳江市直属机关工作委员会部门整体支出绩效评价得分为 81.13 分，该绩效等级被定为“良”。详细得分情况请参见表 2-1。

表 2-1 评价得分情况表

评价因素	分值	评价得分	得分率
评价总得分	100	81.13	81.13%
一、履职效能	47	40.73	86.66%
二、管理效率	53	40.4	76.23%

（二）各部分绩效分析

1.履职效能分析

该指标分值 47 分，评价得分 40.73 分，得分率 86.66%。该部门在履职效能方面表现良好，特别是在预算执行和资金使用效率上展现出稳健的管理能力。整体效能的评价显示，部门在设定和实现绩效目标方面较为有效，但在设定培训参与人数目标时需更精准，以避免过高或过低的问题。部门在社会效益的实现上取得了理想的成果，特别是在模范事迹推广和控制违规问题方面。然而，对满意度的评价因缺乏材料而难以展现，这表明材料收集和管理流程需进一步改进。在预算资金支出方面，部门实现了高效的资金管理，基本达成了既定的预算支出目标。由于没有专项资金项目，专项效能的评价分数被合理分配至整体效能之中，确保了评价的公平性和完整性。整体而言，部门在资源管理和目标实现上展现了务实的能力，但仍需在目标设定的精准性和材料管理流程的完善性上有所提升。

2.管理效率分析

该指标分值 53 分，评价得分 40.4 分，得分率 76.23%。该部门在管理效率的多个方面显示出一定的能力和成效。预算编制总体较为合理和规范，部门在资金的规划和执行过程中表现出较好的严谨性，尤其在预算编制、执行方面都达到了预期目标。然而，绩效目标的设定虽涵盖了主要职责，

仍需在目标的完整性和相关性上做进一步优化。信息公开方面虽然在预决算披露上表现出色，但在绩效信息的公开方面存在不足。绩效管理上，制度建设已具备基础框架，但执行和结果应用仍有较大改进空间，尤其在监控预警信息反馈和重点评价整改落实上需要增强措施。采购管理总体良好，但采购需求的规范性和制度报备需进一步加强。在资产管理中，合规性和数据质量良好，固定资产利用率高，但制度的细化和完善性仍需改善。运行成本的控制表现较好，但自评工作的组织及材料提交环节仍需更精细的管理，以提高自评质量和客观性。整体而言，部门在资金使用与管理上具备一定的规范性和效率，但在一些具体的管理流程和制度落实上仍需优化，以提升整体的管理水平和绩效表现。

三、主要绩效

在 2023 年工作中，中共阳江市直属机关工作委员会全面贯彻落实党的方针政策，取得了显著的成绩，主要表现在以下几个方面：

（一）政治忠诚更加坚定。市直机关通过召开多次重要会议和印发指导性文件，进一步加强了党的全面领导，坚定了全体党员干部拥护“两个确立”、做到“两个维护”的政治信念。通过深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，市直机关党员干部在思想上、政治上、行动上始终与党中央保持高度一致。

（二）理论武装显著增强。深入学习贯彻党的二十大精神，市直机关组织了多次主题教育培训班，并通过多种形式的宣传和学习活动，营造了浓厚的学习氛围。同时，通过微信公众号等平台，积极推广党建工作经验，增强了市直机关党员的理论素养和政治觉悟。

（三）服务中心大局成效显著。市直机关在推动党建工作与业务工作深度融合方面取得了显著成绩。通过开展“先锋杯”工作创新大赛和创建模范机关标兵单位评选表彰活动，有效提升了市直机关的工作效能，进一步推动了全市经济社会发展。

（四）组织功能不断加强。市直机关党组织通过开展多项培训和评议工作，进一步增强了基层党组织的战斗力和凝聚力。严格落实党组织换届和发展党员工作，规范了党内组织生活，进一步提升了党建工作的标准化和规范化水平。

（五）纪律建设进一步强化。市直机关严格落实中央八项规定，持续推进作风建设，严肃党内纪律。通过加强对党员干部的全方位监督，市直机关全面从严治党工作得到了进一步深化，有效防范和化解了各类廉政风险。

（六）党管武装工作取得新突破。市直机关紧跟形势，加强民兵政治教育和整顿工作，优化了民兵队伍的编组架构，提升了应急应战能力，为全市的国防和军队建设贡献了力量。

四、存在问题

尽管中共阳江市直属机关工作委员会在 2023 年度的部门整体支出绩效表现良好，但也同时暴露出了一些有待改进的问题。

（一）绩效自评工作缺乏严谨性

自评工作的组织和实施存在不足，自评材料不够完整、规范，且自评分数存在主观偏差。这些问题削弱了自评工作的客观性和有效性，导致部门绩效评价结果存在偏差，暴露出部门在内部管理和监督机制上的不足。

（二）绩效信息公开落实不到位

尽管相关法规明确要求各部门在政府网站上及时、全面公开绩效目标和自评资料，但该部门在执行过程中未能有效落实，导致信息披露不充分。这使得公众难以全面了解部门的工作成效和目标达成情况，在一定程度上影响了政府工作的透明度和公信力。

（三）部门管理制度的全面性、完整性与细化程度不足

在管理制度方面，虽然该部门已建立了如预算绩效管理制度和资产管理制度等，但其制度的全面性、完整性和细化程度尚需加强。某些重要环节和具体操作流程缺乏详细的指导，可能导致实际执行中的理解和操作偏差。这些不足在一定程度上限制了绩效管理制度的有效性，可能影响到管理工作的规范性和准确性。

五、相关建议

（一）加强自评组织管理和材料准备工作，确保自评质量达到更高的标准

1.加强自评组织管理

（1）明确责任分工：为确保自评工作顺利开展，必须明确各部门和人员在自评过程中的具体职责和分工。自评工作涉及多个部门和环节，明确责任分工有助于提高各部门的协作效率，避免责任不清导致的推诿和工作滞后。

（2）确保充分参与：自评工作需要各相关部门的密切配合与积极参与。应当确保所有涉及的部门和人员都能全程参与自评的各个阶段，从准备、实施到反馈，形成全员参与、共同推进的良好氛围。

（3）提高组织工作的严密性和效率：在自评工作中，建立健全的工作机制和流程至关重要。应制定详细的自评计划，包括时间节点、任务分配和检查机制，确保各项工作按时高质量完成。通过定期检查和反馈，及时发现和解决自评过程中可能出现的问题，提高自评组织工作的严密性和效率。

2.完善自评材料

（1）严格按照标准和要求：自评材料的准备和提交是自评工作的基础，必须严格遵循规定的标准和要求，确保材料的规范性和合规性。任何偏离标准的材料都可能影响自评结果的准确性和可信度。

（2）确保材料的完整性、规范性和及时性：自评材料应当全面涵盖自评指标的各个方面，确保内容完整无遗漏。材料的格式和表述应符合规范，逻辑清晰，数据准确。同时，材料的准备和提交应符合时间要求，确保自评工作按计划推进，不因材料准备不充分而拖延。

（3）提供详实的支撑数据：自评材料应当包括详实的数据和证据，以支撑自评结论的合理性和科学性。确保数据来源可靠、统计方法合理、数据分析全面，以增强自评材料的说服力和可信度。

3.确保评分客观公正

（1）加强对评分标准的理解和执行：评分标准是确保自评结果公正性的重要依据。在自评过程中，必须加强对评分标准的深入理解，确保自评人员准确把握各项评分标准的核心要求，避免因理解偏差导致的评分不准确。

（2）确保评分的客观性和公正性：自评过程中应当严格遵守评分标

准，杜绝任何主观偏见或外界干扰，确保评分过程公开透明。应建立内部监督机制，及时纠正自评中的主观倾向或不公正现象，确保最终评分结果能够客观反映部门或单位的实际绩效水平。

（3）避免主观因素影响自评结果：自评工作应基于事实和数据，客观分析、理性判断，避免因个人观点、情感或部门利益影响评分的客观性。通过严格的审核和复核流程，进一步减少主观因素的干扰，确保自评结果的公正性和可信度。

（二）提高绩效信息公开的及时性和全面性，提升透明度和公信力

1.加强绩效目标的及时公开：建议该部门严格执行绩效目标和绩效自评资料公开的时间，确保在规定时间内及时、准确地向公众发布绩效目标和绩效自评资料。可以通过加强内部流程管理和监督，确保各部门按时提供和发布相关信息，从而避免因延迟公开而影响公众对部门工作计划和预期成果的了解。

2.完善绩效信息的全面公开：除了及时公开绩效目标和绩效自评资料外，还应确保公开的信息是完整、详细和透明的。建议制定详细的绩效信息公开标准，明确各类信息的公开内容和格式，确保公众能够全面了解部门的绩效计划和实际成果。对于重要的绩效目标和自评信息，可以考虑增加解读说明，帮助公众更好地理解和评估部门的绩效表现。

3.建立绩效信息公开的审核机制：建议建立绩效信息公开前的审核机制，由专门的人员负责审核绩效信息的及时性、完整性和准确性，确保信息发布前达到规定标准。通过这种机制，可以有效减少信息公开过程中的疏漏和不准确之处，提升公开信息的质量。

4.加强公众反馈和沟通机制：在绩效信息公开后，应建立有效的公众反馈机制，收集公众对绩效信息的意见和建议。这不仅有助于部门了解公众的关注点，还可以作为改进绩效管理和信息公开的重要参考依据。通过与公众的积极互动，可以进一步提高绩效管理的透明度和公信力。

（三）提升部门管理制度的全面性、完整性和细化程度，确保管理工作更规范、透明

1.完善管理制度框架：对现有管理制度进行全面梳理，查找可能存在的制度空白或薄弱环节，确保覆盖所有关键管理领域。特别是在预算绩效管理、资产管理等重要方面，进一步完善和细化相关制度，确保管理的全面性。

2.化操作流程和指导细则：针对某些关键操作流程，制定更为详细的操作规范和指导细则。确保在实际执行过程中，相关人员有明确的操作指引，减少由于理解差异带来的执行偏差。这些细则应包括具体步骤、责任人、操作标准等内容。

3.定期开展制度培训和宣贯：定期对部门员工进行管理制度的培训和宣传，确保所有参与管理和执行的人员充分了解并掌握最新的制度和操作流程。通过培训提高执行人员的规范性和准确性，确保制度在实践中的有效落实。

4.建立制度反馈和修订机制：设置制度执行反馈渠道，定期收集执行过程中遇到的问题和意见，并结合实际工作中暴露的不足，对管理制度进行动态调整和优化，确保制度能够随着实际需求的变化而不断完善。

附件 1：部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
履职效能	47	整体效能	47	部门整体绩效目标产出指标完成情况	18.8	反映年度预算编报时确定的部门整体预算绩效目标中产出指标完成情况。	1.首先根据绩效目标表中的量化产出指标计算完成率。按完成率计分，并设置及格门槛： 完成率 60%以下为不及格，不得分； 完成率为 60%-100%的，得分=完成率×本指标分值； 完成率≥100%的，得满分； 2.非量化产出指标的得分需提供评分依据。评分采取评级方式评分，优=95，良=85，达标=70，不达标=50； 3.再计算本评价指标的综合得分=各产出指标得分合计÷产出指标个数。 4.如未报整体绩效目标，此项不得分。	16.73
				部门整体绩效目标效益指标完成情况	18.8	反映年度预算编报时确定的部门预算整体绩效目标中绩效指标完成情况。	1.首先根据绩效目标表中的量化效益指标计算完成率。按完成率计分，并设置及格门槛： 完成率 60%以下为不及格，不得分； 完成率为 60%-100%的，得分=完成率×本指标分值； 完成率≥100%的，得满分； 2.非量化效益指标的得分需提供评分依据。评分采取评级方式评分，优=95，良=85，达标=70，不达标=50；	14.66

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
							3.再计算本指标的综合得分=各效益指标得分合计÷效益指标个数。 4.如未报整体绩效目标，此项不得分。	
				部门预算资金支出率	9.4	反映部门预算资金支出进度。	本项得分=部门（单位）年度实际支出/财政下达预算数×100%×本项分值。	9.34
		专项效能	22	项目实施程序	17	反映部门（单位）专项资金项目申报、批复程序是否符合相关管理办法、实施过程是否规范；项目招投标、调整、完成验收等是否履行相应手续等	1.首先计算各专项资金（政策任务）得分=各专项资金项目评价得分×本指标分值÷100。2.再计算本指标综合得分=按照部门当年度各专项资金额度占部门所有专项资金额度的比重，对各专项资金得分进行加权平均。	部门无专项资金项目，本项分值（22 分）分别调整至“整体效能”3 个三级指标分值中，按分值比例 2:2:1 分配。
				项目监管	5	反映部门（单位）对所实施项目（包括专项工作经费和部门主管的省、市级专项资金分配给市、县实施的项目）的检查、监控、督促等管理等情况	1.资金使用单位建立有效资金管理和绩效运行监控机制，且执行情况良好的，得 2 分； 2.按规定对专项资金和项目支出的管理使用以及项目实施开展有效的监管的，得 3 分。 若发现 1 项工作未实施的，扣相应分数；若每项工作无相关证明材料支撑的，扣 0.5 分，扣完为止。	
管理效率	53	预算编制	5	新增预算项目事前绩效评估	1	反映部门对申请新增预算的入库项目开展事前绩效评估工作的落实情况	新增预算入库项目，指新增预算申请的事业发展性支出项目、100 万元以上部门预算项目。 检查部门申请新增预算的项目是否按要求的范围开展绩效评估，是否按照规定程序和内容开展工作，评分采用扣分法。	部门无新增预算项目，本项指标不考核，1 分分值调整至“预算编制总体情况”分值中。

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
							应评估项目超过 3 个的，有 1 项没有开展评估，扣 0.3 分，扣完为止；应评估项目 3 个以内的，有 1 项没有开展评估，扣 0.5 分，扣完为止。	
				预算编制总体情况	3	考核部门（单位）预算编制的合理性、规范性等，预算申请是否符合本部门职责、市委市政府的方针政策和工作要求，是否按照有关预算编制的原则达到规范、完整、细致的要求	1.部门预算编制符合本部门职责、符合市委市政府方针政策和工作要求的，得 1.5 分； 2.预算编制符合当年市财政部门印发的预算编制工作方案、通知和有关制度要求的，得 1.5 分。"	3
				绩效目标设置	2	反映绩效目标设置合理性、规范性	1.整体绩效目标与部门职能、年度工作任务、申请资金规模等相匹配的，得 1 分； 2.绩效目标明确、与绩效指标相关联，绩效指标设有明确的指标名称、指标预期值，指标值与指标名称相匹配，且取值适中合理、有依据、不存在明显偏高或偏低的情形，得 1 分； 3.部门（单位）未按要求编报部门整体绩效目标、项目绩效目标，本项不得分。 4.对上述标准，没有完全符合的，根据实际情况酌情扣分。	1.4
		预算执行	4	预算编制约束性	1	反映部门预算的调剂、年中追加资金情况	1.本指标综合得分=（1-预算调剂发生率）×分值×60%+（1-年中追加资金占比率）×分值×40%。 2.预算调剂发生率，考核预算执行过程中，非因上级单位政策调整或发生自然灾害等不可抗力因素，	1

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
							部门要求调剂预算资金情况，包括预算科目、级次、项目调剂。 3.年中追加资金占比率，考核非因新出台的统一政策（如年中增人增编经费、中央追加资金、非本部门主管的专项资金），当年度年中追加资金占比情况。	
				资金下达合规性	1	反映部门下达其主管的一般性转移支付资金和专项转移支付资金的及时性	所有资金按时下达的，得 1 分，存在 1-3 条资金下达不及时的，扣 0.5 分，超过 3 条下达不及时的，该指标不得分。	部门无转移支付资金，本项指标不考核，1 分分值调整至“财务管理合规性”指标。
				财务管理合规性	3	反映部门财务管理的规范性	1.事项支出规范性 1.5 分，资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定的得满分，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的，视情节严重程度扣分。 2.会计核算规范性 1.5 分，规范执行会计核算制度得满分，未按规定设专账核算，或支出凭证不符合规定，或其他核算不规范的，视具体情况扣分。	3
		信息公开	3	预决算公开合规性	2	反映部门预算决算公开执行到位情况	1.部门预算公开得分： （1）按规定内容、在规定时限和范围内公开的，得 1 分； （2）进行了公开，但未达到时限、内容或范围要求的，得 0.5 分； （3）没有进行公开的，得 0 分。 2.部门决算公开得分：	2

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
							(1) 按规定内容、在规定时限和范围内公开的，得 1 分； (2) 进行了公开，但未达到时限、内容或范围要求的，得 0.5 分； (3) 没有进行公开的，得 0 分。 3.涉密部门经批准不需要公开相关信息的，计 2 分。 本指标得分=部门预算公开得分+部门决算公开得分。	
				绩效信息公开情况	1	反映部门绩效信息公开执行到位情况	指绩效目标、绩效自评资料按规定在部门网站公开情况。 1.绩效目标在规定时间内公开的，得满分，否则不得分； 2.绩效自评资料在规定时间内公开的，得满分，否则不得分； 3.目标公开情况和自评资料公开情况得分各占 50%，计算出本指标的综合得分。	0
		绩效管理	15	绩效管理制度建设	5	反映部门在绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理和绩效结果应用等方面的预算绩效管理制度建设情况	1.部门出台了绩效管理制度且明确绩效职责分工的，得满分，否则不得分。（制度形式可以为专门规定，也可以是综合制度。） 2.部门未单独出台绩效管理制度，但在部门内部管理制度、资金管理办法等体现了绩效管理要求的，酌情给分。	4

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
				绩效管理执行情况	5	反映部门预算绩效管理制度的执行情况	根据部门整体支出绩效目标和项目支出绩效目标编审、部门自评复核等工作的规范性和质量评分。	3
				绩效结果应用	5	反映部门对监控预警结果处理、重点评价结果等的整改应用情况	及时反馈处理监控预警提醒信息、及时将重点评价整改情况反馈财政部门，得满分，未及时处理或未及时反馈的，发现一次扣 1 分。	2
		采购管理	10	采购合理性	1	反映采购需求、采购方式合理性情况	采购需求是否合规、完整、明确，是否准确、细化；采购需求是否违反公平竞争原则；政府向社会公众提供的公共服务项目，采购人是否就确定采购需求征求社会公众的意见；是否按要求对采购需求进行书面确认。每存在一项问题的，扣 0.5 分，扣完为止。	0
					1		采购人提起政府采购申请，按要求经过审批，且选择合适的政府采购方式，不存在规避公开招标等情况的，得满分，否则不得分。	1
				采购内控制度建设	1	反映部门政府采购内部控制管理制度建设情况	部门建立政府采购内部控制管理制度并报财政部门备案的，得 1 分，否则不得分。	0
				采购活动合规性	2	反映部门政府采购活动合法合规性情况	采购投诉处理，经财政部门查证认定投诉事项成立的，发现 1 例扣 1 分，扣完为止。	2
				采购合同签订时效性	2	反映政府采购合同签订及时性情况	1.预算单位与中标、成交供应商应当在中标、成交通知书发出之日起三十日内，按照采购文件确定的事项签订政府采购合同。 2.合同签订及时率=在规定时限内签订合同项目数/总项目数。	2

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
							合同签订及时率=100%，得 2 分；90%≤合同签订及时率<100%，得 1.5 分；80%≤合同签订及时率<90%，得 1 分；合同签订及时率<80%，不得分。	
				采购信息公开情况	1	反映采购信息公开合规性、及时性情况	1.采购意向按规定 100%及时公开的，得 0.5 分，否则不得分。 2.合同备案公开，通过“广东省政府采购网”实施的采购，自合同签订之日起 2 个工作日内在采购网备案公开的，符合规定的得 0.5 分，否则不得分。	1
				采购履约及验收	2	反映部门采购履约及验收情况	1.按合同约定及时履约的，得满分。如有变更合同，合同变更未按规定程序执行，或除因严重自然灾害和其他不可抗力事件外未按合同约定及时履约的，扣 1 分。 2.是否按规定组织项目验收并出具验收证明；是否遵循采验分离原则；政府向社会公众提供的公共服务项目，验收时是否邀请服务对象参与并出具意见；需要公开的验收结果是否向社会公告。每存在一项问题，扣 0.5 分，扣完为止。	2
		资产管理	10	资产配置合规性	2	反映部门办公室面积和办公设备配置是否超过规定标准	符合标准的，得 2 分，发现一项（类）不符的，扣 1 分，扣完为止。	2
				资产收益上缴的及时性	1	反映部门资产处置和使用收益上缴的及时性	检查处置收益和租金上缴是否及时（高校可自留的资金除外）。存在长期（超过 3 个月）未上缴的，每 1 笔扣 0.5 分，扣完为止。	部门无资产收益，本项指标不考核，1 分分值调整至“资产管理合规性”中。

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
				资产盘点情况	1	反映部门是否每年按要求进行资产盘点	每年进行一次资产盘点，并完成结果处理的，得 1 分。未进行盘点的，不得分。	1
				数据质量	2	反映部门行政事业性国有资产年报数据质量	部门（单位）行政事业性国有资产年报数据完整、准确，核实性问题均能提供有效、真实的说明，且资产账与财务账、资产实体相符的，得 2 分；否则酌情扣分。	2
				资产管理合规性	3	反映部门资产管理是否合规	1.有无行政事业性国有资产管理内部管理规定；如无，扣 1 分。2.在各类巡视、审计、监督检查工作中如发现资产管理存在问题的，每发现 1 次扣 1 分，扣完为止。	1.5
				固定资产利用率	2	反映部门固定资产的使用情况	固定资产利用率=部门（单位）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 2 分； 2.90%>固定资产利用率≥75%的，得 1.5 分； 3.75%>固定资产利用率≥60%的，得 1 分； 4.固定资产利用率<60%的，得 0 分。	2
		运行成本	3	公用经费控制情况	1.5	反映部门（单位）对日常公用经费的控制效果	日常公用经费实际支出数≤预算安排的日常公用经费数，符合要求的得满分，不符合要求的不得分。	1.5
				“三公”经费控制情况	1.5	反映部门对“三公”经费的控制效果	“三公”经费实际支出数≤预算安排的“三公”经费数，符合要求的得满分，不符合要求的不得分。	1.5
		自评	3	自评质量	3	反映自评组织情况和自评材料递交完整性、规范性、真实性、及时性、及自评分数的客观性。	1.自评工作组织有效，自评材料按时按质按量提交，得 1.5 分，否则视具体情况扣分。	1.5

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	指标得分
		情况					2.自评结果客观合理，得 1.5 分，否则视具体情况扣分。	
合计	100		100	——	100	——	——	81.13
评分等级						90 分以上为优，80-89 分为良，60-79 分为中，60 分以下为差		良

附件 2：绩效评价指标分析情况

中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门
整体支出绩效评价指标分析情况

本次评价采用三级细化指标评分表（见附件 1），从履职效能、管理效率二个维度综合分析、评价中共阳江市直属机关工作委员会 2023 年度部门整体支出绩效管理情况。（请参看图 1-1）：

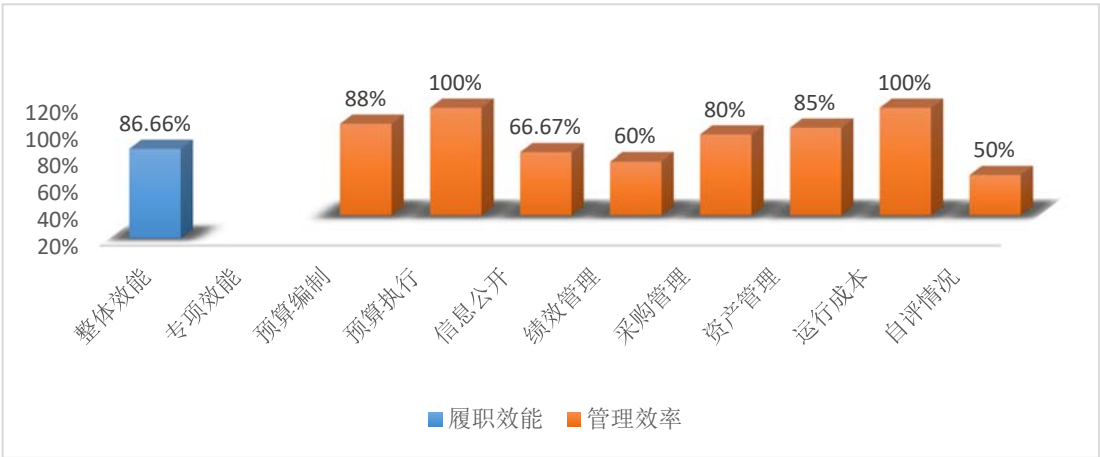


图 1-1 部门整体支出绩效评价（二级）指标得分情况

一、履职效能

该指标主要从整体效能和专项效能两个方面考核履行职责情况。指标分值共 47 分，评价得分 40.73 分，得分率为 86.66%。

（一）整体效能

该指标主要从部门整体绩效目标产出指标完成情况、部门整体绩效目标效益指标完成情况和部门预算资金支出率三个方面考核部门整体效能情况。该指标共分 3 个三级指标，指标分值 47 分，评价得分 40.73 分，得分率为 86.66%。具体的部门整体效能情况，请参看图 1-2。

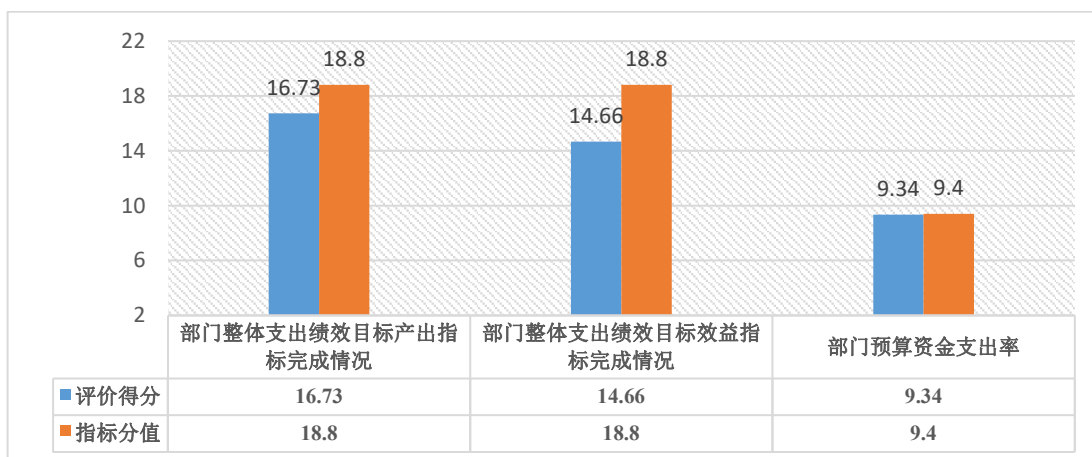


图 1-2 整体效能指标得分情况图

1. 部门整体支出绩效目标产出指标完成情况

该部分内容反映年度预算编报时确定的部门整体预算绩效目标中产出指标的完成情况。指标分值 18.8 分，评价得分 16.73 分，得分率为 88.99%。具体的部门整体支出绩效目标产出指标完成情况请参看表 1-1。

表 1-1 绩效目标产出指标得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	目标值	完成值	完成率	得分
产出指标	数量指标	开展市直机关入党积极分子、发展对象培训	1 次	1 次	100%	18.8
		开展市直机关新党员培训	1 次	1 次	100%	18.8
		开展市直机关党务干部、党组织书记培训	1 次	1 次	100%	18.8
		市直机关入党积极分子、发展对象培训人数	400 人	271 人	68%	12.78
		市直机关新党员培训人数	100 人	165 人	165%	18.8
		市直机关党务干部、党组织书记培训人数	100 人	100 人	100%	18.8
	质量指标	培训人员考核通过率	100%	100%	100%	18.8
	时效指标	市直机关入党积极分子、发展对象培训周期	3 天	3 天	100%	18.8
		市直机关新党员培训周期	2 天	2 天	100%	18.8
		市直机关党务干部、党组织书记培训周期	5 天	5 天	100%	18.8
		各类培训开展及时性	及时	及时	100%	18.8
	成本指标	人均培训成本控制额度	≤550 元/人/日	86 元/人/日	16%	0
综合得分						16.73

为了准确衡量履职效能，我们对相关产出指标的完成情况进行了详细分析。综合来看，数量、质量、时效性和成本总体上达到了预期目标。问题主要出现在入党积极分子、发展对象培训人数未达标，而新党员和党务干部培训人数远超目标，存在指标值设置偏高或偏低的情况。这表明在设定目标时需要更加精准。

根据评分标准，该指标得分为 16.73 分。

2.部门整体支出绩效目标效益指标完成情况

该部分内容反映年度预算编报时确定的部门整体预算绩效目标中绩效指标的完成情况。指标分值 18.8 分，评价得分 14.66 分，得分率为 77.98%。部门整体支出绩效目标效益指标完成情况请参看表 1-2。

表 1-2 绩效目标效益指标得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	目标值	完成值	完成率	得分
效益指标	社会效益指标	先锋模范事迹推广数（个）	15 个	15 个	100%	18.8
		违规问题发生次数	0 次	0 次	100%	18.8
		减少党员干部违法乱纪问题	显著减少	显著减少	优	17.86
		增强群众工作实效	显著增强	显著增强	优	17.86
满意度指标	服务对象满意度指标	学员满意度	≥90%	缺佐证材料	0%	0
综合得分						14.66

为准确衡量履职效能，我们对相关效益指标的完成情况进行了详细分析。本年度设定了 4 个社会效益指标，其中包括 2 个非量化指标，这些指标采用优、良、达标、不达标的评级标准进行评价。整体来看，效益指标的完成情况良好，社会效益达到了预期目标。特别是，在先锋模范事迹推广和违规问题控制方面，完成率达到了 100%；此外，党员干部违法乱纪问题的减少以及群众工作实效的增强均被评为优。

根据评分标准，该指标得分为 14.66 分。

3.部门预算资金支出率

该部分内容反映部门预算资金支出进度。指标分值 9.4 分，评价得分 9.34 分，得分率为 99.36%。

根据提供的资料显示，该部门在部门预算资金支出率方面表现如下：

该部门在 2023 年度的实际支出为 446.55 万元，而财政下达的预算数为 449.40 万元。尽管预算金额与实际支出之间存在细微差异，但该部门的支出率仍达到了 99.37%（实际支出/财政下达预算数×100%）。这一表现说明部门在预算执行过程中能够有效地管理和分配财政资源，确保预算的基本落实和支出进度的顺利完成。

根据评分标准，该指标得分为 9.34 分。

（二）专项效能

该指标主要从项目实施程序和项目监管两个方面考核部门专项效能情况。指标分值共 22 分。

部门无专项资金项目，本项分值（22 分）分别调整至“整体效能”3 个三级指标分值中，按分值比例 2:2:1 分配。

二、管理效率

该指标主要从预算编制、预算执行、信息公开、绩效管理、采购管理、资产管理、运行成本和自评情况等方面考查部门整体的管理水平。指标分值共 53 分，评价得分 40.4 分，得分率为 76.23%。

（一）预算编制

该指标主要从新增预算项目事前绩效评估、预算编制总体情况和绩效目标设置三个方面考查预算编制情况。该指标共分 3 个三级指标，指标分值共 5 分，评价得分 4.4 分，得分率为 88%。详细信息请参看图 2-1。

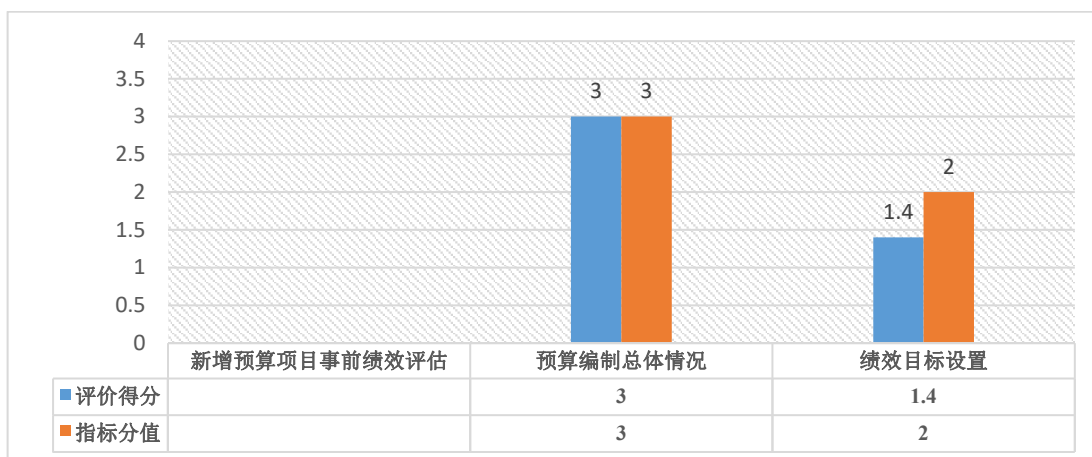


图 2-1 预算编制指标得分情况图

1.新增预算项目事前绩效评估

该指标反映部门对申请新增预算的入库项目开展事前绩效评估工作的落实情况。指标分值共 1 分。

部门无新增预算项目，本项指标不考核，1 分分值调整至“预算编制总体情况”分值中。

2.预算编制总体情况

该指标考核部门（单位）预算编制的合理性、规范性等，预算申请是否符合本部门职责、市委市政府的方针政策和工作要求，是否按照有关预算编制的原则达到规范、完整、细致的要求。指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度预算编制方面表现如下：

（1）合理性：该部门在预算编制过程中，严格遵循市政府的方针政策以及部门的职责范围，确保预算申请内容符合实际需求。没有出现超出部门职能范围的预算申请，充分体现了预算编制的合理性。这一合理性反映了部门在项目需求与预算安排之间的平衡与协调，确保资金能够有效支持部门履行其职责。

（2）规范性：预算编制过程严格按照相关的规范要求进行，确保了

预算的准确性和合规性。部门在编制预算时，遵循了完整的程序，包括必要的审核和审批环节，文件资料齐全，内容详实。这种规范性为预算的执行奠定了坚实基础，确保了预算编制的透明度和可操作性。

（3）完整性：在预算编制过程中，部门充分考虑了年度工作任务和项目计划，确保所有预期支出的项目和活动均被纳入预算，没有出现遗漏或不当的增减项。这样的完整性保证了预算编制的全面性，使得财政资源能够合理配置，以满足部门的各项工作需求。

（4）细致性：在预算编制的细节上，部门展现了高度的精确度和关注度，充分考虑了各项工作的具体需求。预算申请与实际需求的匹配度高，避免了不必要的资金浪费。此外，预算编制过程中的数据分析和预测表现出了较高的准确性，进一步提升了预算的细致性和合理性，为部门的有效资金使用提供了保障。

根据评分标准，该指标得分为 3 分。

3.绩效目标设置

该指标反映绩效目标设置合理性、规范性。指标分值 2 分，评价得分 1.4 分，得分率为 70%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度绩效目标设置方面表现如下：

（1）完整性：绩效目标的设置涵盖了部门的主要职责和年度重点工作任务，明确了对市直机关入党积极分子、党员的培训目标。然而，目标的陈述虽然涵盖了主要方面，但部分细节还需进一步补充，例如对各项培训的具体成果和影响的预期。此外，某些次要目标或可能影响绩效的其他因素未完全体现。

（2）相关性：绩效目标与部门的核心职能密切相关，尤其是在思想政治建设和党员教育培训方面，能够较好地反映部门的工作重点和方向。

但在具体指标的设定上，部分指标与实际工作成果的相关性略显不足，例如未能充分体现培训后党员在实际工作中的表现改进情况。

（3）全面性：绩效目标基本涵盖了部门的主要工作领域，包括思想建设、组织建设和党风廉政建设等。然而，部分重要工作任务的绩效指标未被充分纳入，如“2023 年年度武装工作”，这一项工作任务涉及市直武装民兵训练及应急装备的购买，目标为提高民兵队伍的军事素质并完成应急任务。这项工作的相关绩效指标应当包括训练次数、装备采购数量以及训练合格率等，以确保对该工作任务的全面评估。因此，建议在绩效目标设置中增加相应的指标，以提升绩效目标设置的全面性。

（4）可行性：绩效目标与预算资金的规模基本匹配，绩效指标的设定也较为合理，具备实现的可能性。例如，每项培训的预算控制在合理范围内（550 元/人/日），并且设定了明确的参与人数和培训周期，这些都显示了目标的可行性。但需要注意的是，部分目标的可行性可能受外部因素影响，如实际参与人数的波动及培训效果的差异。

（5）可衡量性：大部分绩效指标的设定具有可衡量性，如培训人员考核通过率、学员满意度和违规问题发生次数等指标，都有明确的量化标准。这些指标能够有效地衡量培训的效果和部门的工作质量。然而，对于某些定性的目标，如“增强群众工作实效”，还需要更加细化的衡量标准或补充更多的定量数据。

总体而言，绩效目标设置合理，但仍有部分可以改进的空间，特别是在完整性和全面性方面。此外，进一步加强可衡量性，将有助于更加精准地评价部门的实际工作效果。

根据评分标准，该指标得分为 1.4 分。

（二）预算执行

该指标主要从预算编制约束性、资金下达合规性、财务管理合规性三方面考核部门的预算执行情况。该指标共分 3 个三级指标，指标分值 4 分，评价得分 4 分，得分率为 100%。详细信息请参看图 2-2。

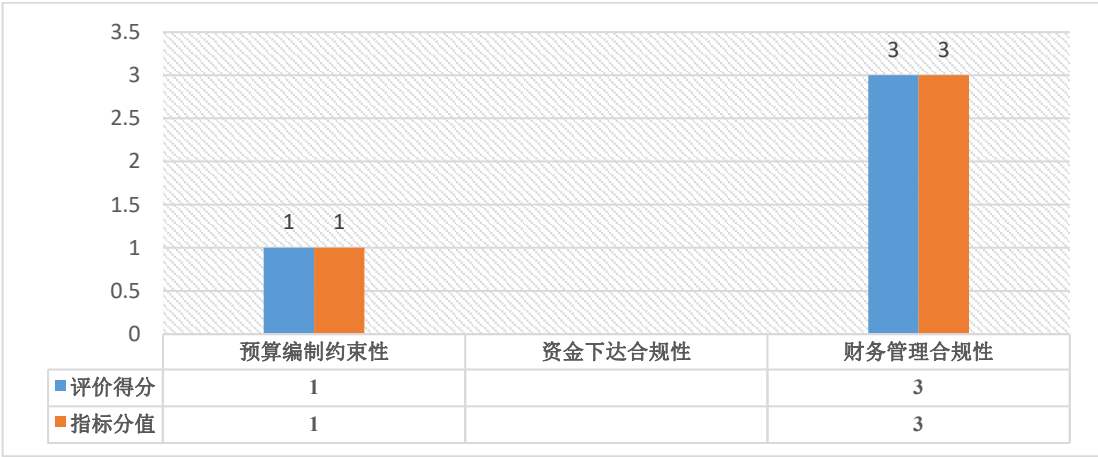


图 2-2 预算执行指标得分情况图

1.预算编制约束性

该指标反映部门预算的调剂、年中追加资金情况。指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度预算编制约束性方面表现如下：

（1）预算调剂和年中追加资金情况：根据提供的资料，2023 年度该部门未发生任何预算调剂或年中追加资金的情况。这表明部门在预算编制初期进行了充分的规划与预测，能够准确估算各项支出需求，确保了预算的完整性和严谨性。

（2）预算规划和执行：该部门在预算编制时充分考虑了各项工作的实际需求，并对可能的变化因素进行了预判，从而避免了年中调整预算的必要性。这一做法显示了预算编制的科学性和合理性，保证了部门能够按照既定的预算框架顺利开展各项工作，有效提升了预算执行的稳定性和一

致性。

综合来看，部门在预算编制和执行方面表现出色，确保了年度预算的严格执行，没有发生任何需要调剂或追加的情况。

根据评分标准，该指标得分为 1 分。

2.资金下达合规性

该指标反映部门下达其主管的一般性转移支付资金和专项转移支付资金的及时性。指标分值 1 分。

部门无转移支付资金，本项指标不考核，1 分分值调整至“财务管理合规性”指标。

3.财务管理合规性

该指标反映部门财务管理的规范性。指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度财务管理方面表现如下：

（1）资金管理合规：根据提供的资料显示，2023 年度该部门在资金管理方面严格遵守相关制度规定。所有支出均符合制度要求，不存在超范围、超标准支出，虚列支出，截留、挤占、挪用资金等不符合制度规定的情况。部门对资金的使用进行了严格的管理和控制，确保了资金使用的合规性和有效性。

（2）会计核算规范：该部门在会计核算方面表现出较高的规范性，严格执行会计核算制度。所有支出凭证均符合相关规定，确保了财务信息的准确性和可靠性。这种规范的会计核算操作，有效保障了财务管理的透明性和准确性。

综上所述，该部门在 2023 年度的财务管理合规性方面表现较好，各项财务活动均符合相关规定和要求。

根据评分标准，该指标得分为 3 分。

（三）信息公开

该指标主要从预决算公开合规性、绩效信息公开情况两方面进行评价。该指标共分 2 个三级指标，指标分值 3 分，评价得分 2 分，得分率为 66.67%。详细信息请参看图 2-3。

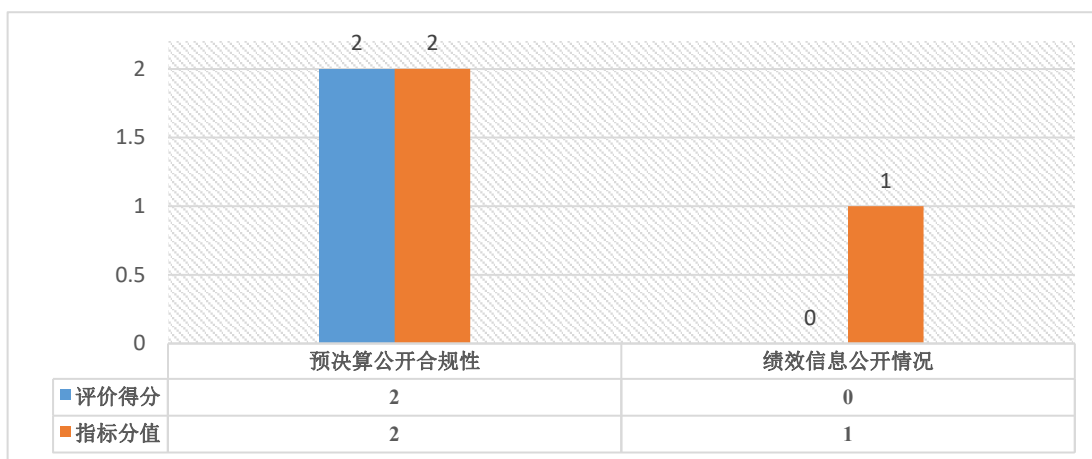


图 2-3 信息公开指标得分情况图

1.预决算公开合规性

该指标反映部门预算决算公开执行到位情况。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在预决算公开合规性方面表现如下：

（1）预算决算公开情况：2023 年度，该部门严格遵守《中华人民共和国预算法》、《中华人民共和国政府信息公开条例》以及《地方预决算公开操作规程》等相关法律法规的要求，全面、准确、及时地公开了预算和决算信息。公开的内容包括预算收支情况、财政拨款收支情况、政府采购情况等重要财务信息，并且符合信息公开的格式和要求，确保公众及相关利益方能够获取全面、透明的财务信息。

（2）执行到位情况：部门在预决算公开过程中，严格执行各项规定，确保公开内容的完整性和准确性。所有预决算信息均在规定的时间节点内

通过政府网站进行了公开，未出现任何延迟、遗漏或不合规情况。这表明该部门重视财务信息公开工作，并且在执行过程中表现出透明、规范的特征。

综合来看，该部门在预决算公开方面的工作执行到位，合规性高，信息公开透明，符合相关法律法规的要求。

根据评分标准，该指标得分为 2 分。

2.绩效信息公开情况

该指标反映部门绩效信息公开执行到位情况。指标分值 1 分，评价得分 0 分，得分率为 0%。

根据提供的资料，部门在绩效信息公开方面存在以下问题：

（1）绩效目标公开：该部门未能在规定时间内通过政府网站或其他公开渠道及时、准确地发布绩效目标信息。这一滞后影响了公众对部门工作计划和预期成果的了解，降低了部门工作的透明度，并限制了公众对部门工作的监督力度。绩效目标的及时公开对于公众了解部门的预期成果具有重要意义，因此，信息公开的不及时在一定程度上影响了部门的公信力。

（2）绩效自评资料公开：在绩效自评资料公开方面，该部门也未能严格按照相关要求，在规定时间内通过政府网站或其他公开媒体及时、准确地公开了绩效自评资料。

综合以上情况，由于绩效目标和自评资料均未能按要求及时公开，根据评分标准，该指标得分为 0 分。

（四）绩效管理

该指标主要从绩效管理制度建设、绩效管理执行情况、绩效结果应用三方面进行评价。该指标共分 3 个三级指标，指标分值 15 分，评价得分 9 分，得分率 60%。详细信息请参看图 2-4。

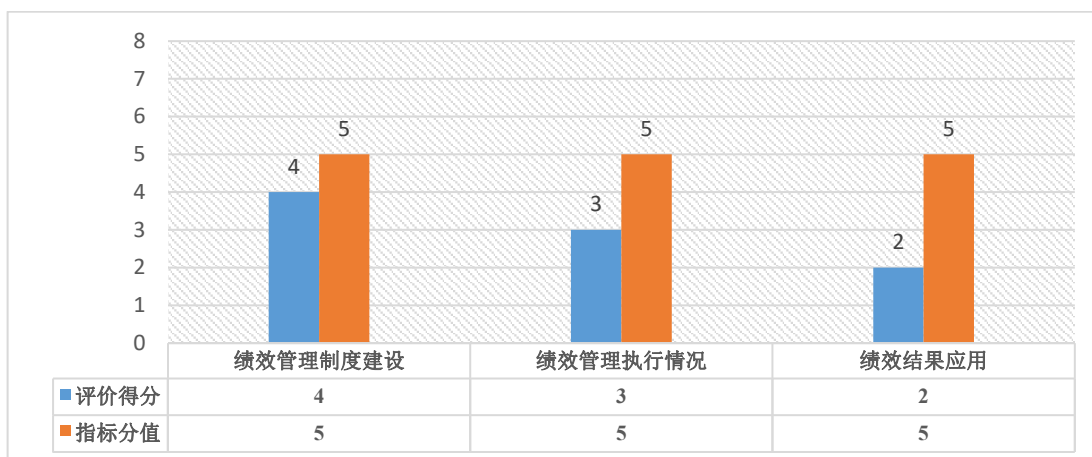


图 2-4 绩效管理指标得分情况图

1.绩效管理制度建设

该指标反映部门在绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理和绩效结果应用等方面的预算绩效管理制度建设情况。指标分值 5 分，评价得分 4 分，得分为 80%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度绩效管理制度建设方面表现如下：

（1）绩效管理制度的制定：该部门在 2023 年度制定了绩效管理制度，涵盖了绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理和绩效结果应用等多个方面。这些制度为部门的绩效管理提供了基础框架，确保了绩效管理工作的基本运作。

（2）制度的全面性、完整性与细化程度不足：虽然该部门已经建立了绩效管理制度，但在制度的全面性、完整性和细化程度上仍有不足之处。部分重要环节和具体操作流程缺乏足够的细节指导，导致在实际执行中可能存在理解或操作上的偏差。这种不足限制了绩效管理制度在实践中的有效性，可能影响绩效管理工作的规范性和准确性。

（3）明确绩效职责分工：在绩效管理制度中，该部门明确了各级人员的绩效职责分工，使各部门和岗位能够清楚了解自身在绩效管理中的角

色和责任。这种职责分工的明确性增强了部门内的执行力，减少了因职责不清而可能导致的管理混乱和执行滞后问题。

（4）执行情况与改进建议：尽管该部门在绩效管理制度的制定和执行方面做出了积极努力，并取得了一定成效，但由于制度尚未足够全面、完整和细化，仍存在一些可以改进的空间。为进一步提升绩效管理的有效性，建议部门在未来的制度建设中加强对关键环节的细化，确保制度的操作性和指导性更为明确，从而提升整体绩效管理工作的质量和效率。

综上所述，2023 年度该部门在绩效管理制度建设方面表现良好，但仍需进一步完善制度的全面性、完整性和细化程度。

根据评分标准，该指标得分为 4 分。

2.绩效管理执行情况

该指标主要反映部门预算绩效管理制度的执行情况。指标分值 5 分，评价得分 3 分，得分率为 60%。

根据提供的资料显示，该部门在绩效管理执行情况方面表现如下：

（1）支出绩效目标编报较规范：在预算执行过程中，该部门整体支出绩效目标的编报相对规范，较好地遵循了既定的制度和程序。绩效目标的设定与实际支出之间保持了一定的一致性，能够在一定程度上反映预算执行的效果。这表明该部门在预算编制阶段对绩效管理有一定的重视，并采取了相应的措施。

（2）部门自评工作质量一般：尽管在支出绩效目标的编报方面表现较为规范，但该部门在自评工作中的表现不够理想。自评工作作为绩效管理的重要组成部分，其质量直接影响到绩效管理的整体效果。根据资料显示，该部门的自评工作质量一般，未能充分体现出绩效管理制度的执行力和严谨性。这可能是由于自评标准不够细致，或者执行过程中缺乏严格的

监督和反馈机制。

（3）执行情况与改进空间：该部门在绩效管理执行过程中虽然有一定的规范性表现，但由于自评工作质量一般，整体执行效果尚有改进空间。为了提升绩效管理执行的质量，建议该部门加强对自评工作的重视，优化自评流程，确保自评结果能够更准确地反映预算执行的实际情况。此外，还应加强对执行过程的监督与反馈，及时纠正偏差，提高绩效管理执行的整体水平。

综上所述，2023 年度该部门在绩效管理执行方面的表现尚可，但存在明显改进空间，特别是在部门自评工作质量提升方面。

根据评分标准，该指标的得分为 3 分。

3.绩效结果应用

该指标主要反映部门对监控预警结果处理、重点评价结果等的整改应用情况。指标分值 5 分，评价得分 2 分，得分率为 40%。

根据提供的资料显示，该部门在绩效结果应用方面表现如下：

（1）监控预警处理情况存在不足：该部门在处理绩效监控预警信息方面存在较大不足。虽然预算管理明确要求部门对监控预警信息作出及时反馈和处理，但该部门未能提供相关的佐证材料，无法确认其是否按照要求处理了这些预警信息。这表明该部门在绩效监控和预警处理工作中存在执行不到位或信息反馈不及时的问题，可能影响了预算执行的及时调整和问题纠正。

（2）重点评价整改落实不充分：对于重点评价的整改工作，部门未能按要求提供整改情况的相关截图或整改说明等必要的佐证材料，导致无法验证其是否有效落实了重点评价结果的整改。这种缺乏整改落实材料的情况反映出部门对绩效结果应用的重视程度不够，整改反馈流程存在较大

漏洞，不仅影响了整改措施的执行效果，也削弱了绩效管理体系的完整性和有效性。

（3）资料完整性存在问题：在绩效结果应用的资料收集与整理上，部门也存在明显不足。缺少必要的佐证材料使得无法全面评价部门在绩效结果应用中的具体表现。资料完整性不足，不仅影响了对绩效结果的准确评价，还可能导致部门后续改进措施难以得到有效监督和评估。这一问题表明，部门在绩效管理的结果应用环节尚未形成完善的闭环机制，削弱了绩效管理的改进效应。

（4）改进建议：为提升绩效结果应用的效果，建议该部门加强对监控预警信息的处理，确保预警问题能够得到及时有效的反馈和纠正。对于重点评价整改，需严格按照财政部门的要求提供相关佐证材料，确保整改落实工作有迹可循、可评价。此外，建议部门建立健全的资料管理和收集机制，确保绩效结果应用过程中的每一步都有完整的记录，以提升绩效管理的透明度和有效性。

综上所述，2023 年度该部门在绩效结果应用方面的表现存在明显不足，特别是在监控预警处理、重点评价整改落实及资料完整性方面，影响了绩效管理的有效性和整改的及时性。

根据评分标准，该指标的得分为 2 分。

（五）采购管理

该指标主要从采购合理性、采购内控制度建设、采购活动合规性、采购合同签订时效性、采购信息公开情况、采购履约及验收六方面进行评价。该指标共分 6 个三级指标，指标分值 10 分，评价得分 8 分，得分率 80%。详细信息请参看图 2-5。

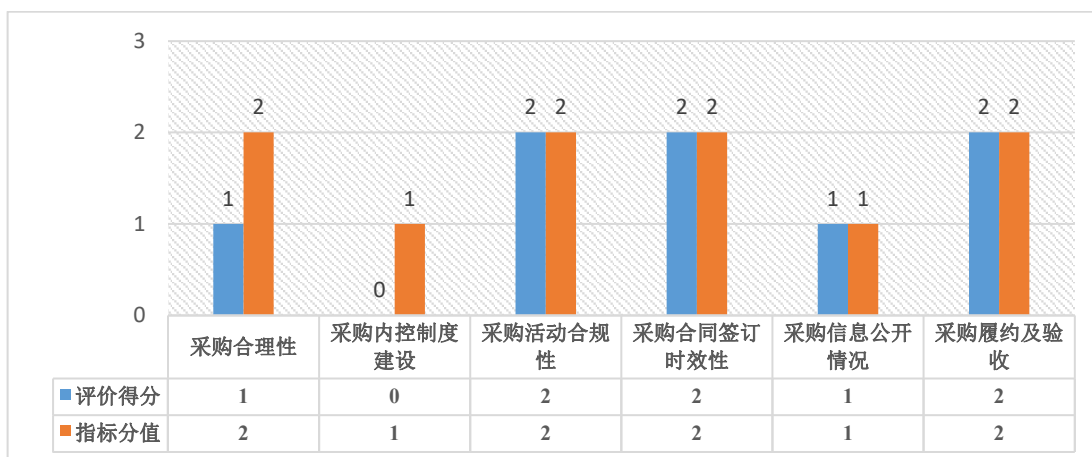


图 2-5 采购管理指标得分情况图

1.采购合理性

该指标反映采购需求、采购方式合理性情况。指标分值 2 分，评价得分 1 分，得分率为 50%。

根据提供的资料显示，该部门在采购合理性方面存在以下表现：

（1）采购需求规范性：

该部门在采购需求的规范性方面表现不佳，未能将相关采购需求编入政府采购预算和采购计划。这种缺乏规划的采购需求编制方式，导致采购预算与实际需求之间存在不符，影响了采购工作的有效性和预算执行的准确性。由于采购需求编制不规范，未能遵循相关标准，造成采购管理上的漏洞，根据评分标准，该部分得分为 0 分。

（2）采购过程合规性：

尽管在采购需求编制上存在问题，该部门在具体的采购过程中仍然能够选择合适的政府采购方式，确保了采购过程的合规性。所有采购项目均在“广东省政府采购网”上进行，保障了采购的公开透明性。在整个采购过程中，未发现规避公开招标等违规现象。这表明该部门在采购执行过程中对合规性的重视和管理力度较为到位，符合政府采购的相关规定，根据评分标准，该部分得分为 1 分

该指标总分 2 分，实际得分 1 分。

2.采购内控制度建设

该指标反映部门政府采购内部控制管理制度建设情况。指标分值 1 分，评价得分 0 分，得分率为 0%。

根据提供的资料显示，该部门在采购内控制度建设方面的表现如下：

（1）制度建立：该部门已经制定了《政府采购内部控制管理制度》，初步建立了政府采购内部控制管理框架。这一制度的制定，为部门的政府采购活动提供了基础的制度保障，有助于规范采购流程，防范采购过程中的风险。

（2）制度内容：现有资料表明，该制度在合规性和科学性方面具备一定保障，为政府采购活动提供了基本的制度支撑。这意味着，部门在制度设计上考虑到了相关法律法规的要求，并初步构建了内部控制的基本框架，以支持政府采购活动的顺利开展。

（3）制度备案：然而，该制度在落实过程中存在不足，具体表现为未见该制度报送财政部门备案的相关证明材料。根据政府采购管理的相关要求，制度备案是确保制度合法合规并接受监管的重要环节。由于缺少备案材料，这一重要环节存在缺失，可能影响到制度的权威性和执行效果。

根据评分标准，该指标得 0 分。

3.采购活动合规性

该指标反映采购活动合法合规性情况。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在采购活动合规性方面的表现如下：

（1）合规监管：该部门对采购活动的合规性实施了有效的监测和管理机制，确保采购流程符合相关法律法规的要求。这表明部门在采购活动

中注重合法合规性，采取了必要措施来防范可能出现的违规行为，从而保障了采购活动的公正性和透明度。

（2）资料完整性：在采购活动的资料提供方面，部门表现较为完善，特别是在无采购投诉的证明材料方面，有相关的支持性文件，例如履职评价。这些材料在一定程度上为采购活动合规性的评价提供了充分的依据，并增强了评价的全面性和可信度。

根据评分标准，该指标得分为 2 分。

4.采购合同签订时效性

该指标反映政府采购合同签订及时性情况。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料，部门在采购合同签订时效性方面的表现如下：

（1）严格遵守合同签订时效性规定：该部门在采购合同签订过程中，严格遵守了政府采购相关规定。在与中标或成交的供应商签订合同时，确保在中标或成交通知书发出后的 30 天内完成合同签订流程。此举展现了部门在合同管理中的高效性与规范性，同时体现了对采购时效性的重视。

（2）高效的合同管理：通过按时完成合同签订，部门有效避免了因签订延迟可能引发的采购进度推迟或潜在法律风险。高效的合同管理不仅保障了采购工作顺利开展，还为后续采购活动的顺利推进奠定了基础。

总体来看，该部门在采购合同签订时效性方面的表现符合政府采购相关法律法规要求，展现了其在采购管理中的执行力和责任感。根据评分标准，该指标得分为 2 分。

5.采购信息公开情况

该指标反映采购信息公开合规性、及时性情况。指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率为 100%。

根据提供的资料，部门在采购信息公开方面表现如下：

（1）采购意向公开：该部门严格遵循政府采购相关规定，确保采购意向公开率达到 100%。采购意向的及时发布，显示出该部门对采购信息透明度的重视，确保潜在供应商和公众能够及时获取相关采购信息。这一做法符合政府采购信息公开的基本要求，促进了采购工作的公平、公正和公开。

（2）合同备案公开：在所有通过“广东省政府采购网”实施的采购项目中，该部门在合同签订后及时完成了合同的发布和备案公开。这不仅符合政府采购信息公开的相关规定，还增强了透明度，使公众可以及时获取合同相关信息，从而提高了采购活动的合规性和可信度。

总体来看，该部门在采购信息公开方面的表现良好，严格按照政府采购相关法律法规要求执行，确保了采购信息的及时、全面公开。这不仅满足了法律规定，也体现了该部门对信息透明度的高度重视。根据评分标准，该指标得分为 1 分。

6.采购履约及验收

该指标反映部门采购履约及验收情况。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料，部门在采购履约及验收方面的表现如下：

（1）按合同约定及时履约：该部门严格遵循采购合同的约定，确保所有采购项目在规定时间内顺利履约。这表明部门在项目执行过程中高度重视合同的履行，确保采购项目的按时推进和目标实现，从而保障了合同的严肃性和执行的规范性。

（2）按规定组织项目验收：在项目完成后，该部门严格按照相关规定组织验收工作，并及时出具了验收证明。验收过程遵循“采验分离”原

则，即采购和验收工作分别由不同的部门或人员负责，确保验收过程的独立性和公正性。这一机制有效避免了潜在的利益冲突，确保验收结果的客观性和可靠性。

总体来看，该部门在采购履约及验收方面的表现规范，既按时完成履约，又严格执行了验收程序，为采购项目的顺利完成提供了有力保障。根据评分标准，该指标得分为 2 分。

（六）资产管理

该指标主要从资产配置合规性、资产收益上缴的及时性、资产盘点情况、数据质量、资产管理合规性和固定资产利用率方面进行评价。该指标共分 6 个三级指标，指标分值 10 分，评分 8.5 分，得分率 85%。详细信息请参看图 2-6。

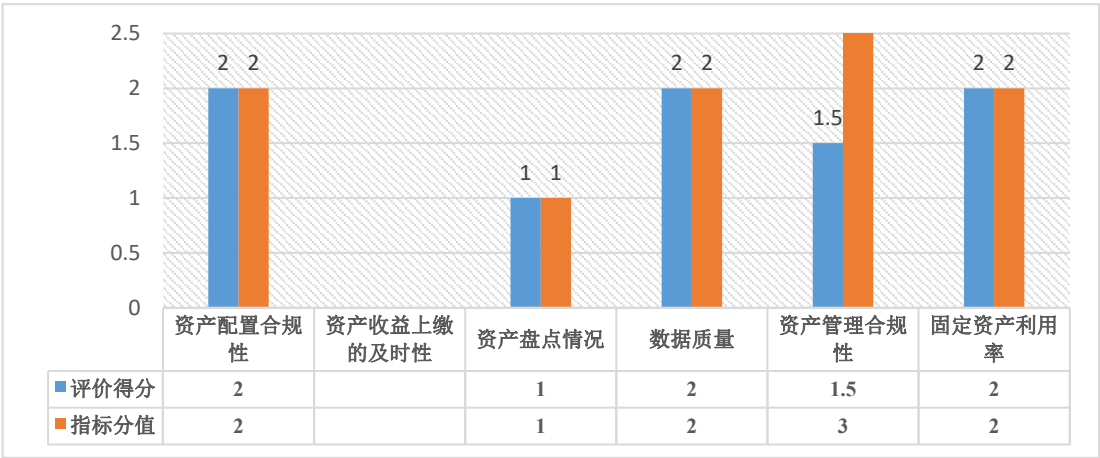


图 2-6 资产管理指标得分情况图

1.资产配置合规性

该指标反映部门办公室面积和办公设备配置是否超过规定标准。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在资产配置合规性方面表现如下：

（1）规范遵守相关规定：部门严格遵循了《行政事业性国有资产管理条例》、中共中央办公厅和国务院办公厅印发的《党政机关办公用房建

设标准》以及财政部发布的《中央行政单位通用办公设备家具配置标准》（财资〔2016〕27号）等相关规定。在资产配置过程中，部门高度重视合规性，确保所有资产配置工作均依法依规进行，有章可循。

（2）办公室面积配置合规：在办公室面积配置方面，部门严格按照《党政机关办公用房建设标准》要求进行合理配置。各办公区域的面积均控制在规定标准之内，既能满足正常办公需求，又有效避免了超标准配置的情况。这表明部门在办公用房管理上能够做到科学规划，合理利用资源，体现了对公共资源的有效管理和对合规性的重视。

（3）办公设备配置合规：在办公设备配置方面，部门严格按照《中央行政单位通用办公设备家具配置标准》进行采购和配备，确保所有办公设备均符合相关标准要求，未出现任何超标准配置的情况。这不仅体现了部门在办公设备管理上的规范性和节约性，也展示了其对资产配置合规性的重视和严格执行。

总体来看，该部门在资产配置合规性方面的表现出色。无论是办公用房面积还是办公设备的配置，均严格遵循了相关法律法规和标准，确保了资产配置的合法性、合规性和合理性。根据评分标准，该指标得分为2分。

2.资产收益上缴的及时性

该指标反映部门资产处置和使用收益上缴的及时性。指标分值1分。

部门无资产收益，本项指标不考核，1分分值调整至“资产管理合规性”中。

3.资产盘点情况

该指标反映部门是否每年按要求进行资产盘点。指标分值1分，评价得分1分，得分率为100%。

根据提供的资料显示，该部门在资产盘点情况方面表现如下：

(1) 严格遵守相关规定：在 2023 年，部门严格按照《行政事业单位资产管理办法》等相关政策的要求，组织开展了全面的资产盘点工作。此次盘点涵盖了所有固定资产和流动资产，确保了盘点工作的覆盖全面、程序规范。这表明部门在资产管理上重视规范性和制度化，遵守了相关法律法规的要求。

(2) 资产盘点的执行情况：在盘点过程中，部门对所有资产的现状和使用情况进行了核查，确保资产账实相符，信息准确无误。部门还能够及时发现并记录资产管理中存在的潜在问题，并采取了相应的整改措施。这一系列措施确保了资产管理工作的透明度和准确性，为部门未来的资产管理奠定了坚实的数据基础。

总体来看，该部门在 2023 年度的资产盘点工作中执行了相关规定，确保了资产管理的规范性和准确性。此次盘点不仅提升了资产管理的透明度，也为后续的资产管理提供了可靠的数据支持。根据评分标准，该指标得分为 1 分。

4.数据质量

该指标反映部门行政事业性国有资产年报数据质量。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门为非独立编制预算单位，仅提供资产盘点表。然而，各类资产的账面价值、折旧情况及增减变动等信息均能与实际情况相符，确保了资产数据的真实性和可靠性。考虑到实际情况，并依据评分标准，该指标直接得分为 2 分。

5.资产管理合规性

该指标反映部门资产管理是否合规。指标分值 3 分，评价得分 1.5 分，得分率为 50%。

根据现有资料的分析，尽管该部门在 2023 年度总体上遵循了国家相关法律法规及《行政事业性国有资产管理条例》等规定，并制定了相应的资产管理制度，但制度内容不够完整，细化程度不足，存在一定改进空间。

在资产配置方面，该部门较为合理，资产保管情况也较为完善，未出现明显的丢失或损坏情况。然而，鉴于制度的不完整性，根据评分标准，该指标得分为 1.5 分。

6.固定资产利用率

该指标反映部门固定资产的使用情况。指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率为 100%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度的固定资产利用率方面表现如下：

（1）固定资产利用率分析：根据 2023 年度的数据，该部门所有的固定资产均处于实际使用状态，没有闲置资产。这说明，部门在固定资产的配置和使用管理上较为高效合理，确保了 100%的资产得到了有效利用，发挥了其应有的经济效益和功能价值。部门通过充分利用现有资源，避免了资产闲置可能带来的资源浪费。

（2）管理成效：通过科学的规划和有效的管理，该部门实现了固定资产的全额利用。这种管理方式有效降低了固定资产闲置所可能带来的潜在损失，优化了资源配置，提高了整体运营效率和资产使用效益。

总体来看，2023 年度该部门在固定资产利用率方面表现良好。通过合理的规划和高效的管理，部门实现了固定资产的 100%利用，充分发挥了资产的经济效益和功能价值。该部门在固定资产管理方面的表现不仅达到了内部管理目标，也符合相关管理规定的要求。根据评分标准，该指标得分为 2 分

（七）运行成本

该指标主要从公用经费控制情况、“三公”经费控制情况两方面进行评价。该指标共分 2 个三级指标，指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率 100%。详细信息请参看图 2-7。

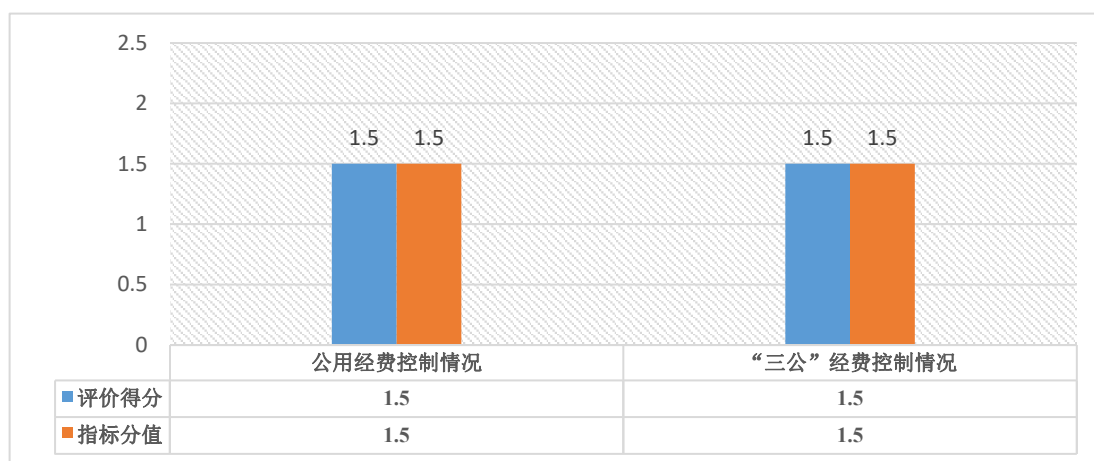


图 2-7 运行成本指标得分情况图

1.公用经费控制情况

该指标反映部门（单位）对日常公用经费的控制效果。指标分值 1.5 分，评价得分 1.5 分，得分率为 100%。

根据提供的资料，2023 年度该部门在公用经费控制方面的表现如下：

（1）预算与执行情况：2023 年度，该部门的公用经费预算数和最终决算数均为 38.10 万元，决算数完全符合预算数，公用经费控制率达到了 100%。这表明，部门在公用经费预算的编制和执行过程中，展现了较高的规划性和执行力，严格按照预算执行，没有出现超支或剩余的情况。

（2）管理成效：该部门通过精细化的预算编制和严格的执行管理，确保了预算与决算的一致性。这种精准的经费控制不仅反映了部门对经费管理的严谨性，也表明其在支出计划上具有较高的前瞻性和可操作性，有助于避免资源浪费，并确保了公用经费的合理使用。

总体来看，2023 年度该部门在公用经费控制方面表现良好，预算执行严格，控制率达到 100%，表明其具备较强的计划性和执行能力，能够有效管理日常公用经费支出，达到预期管理目标。根据评分标准，该指标得分为 1.5 分。

2. “三公”经费控制情况

该指标反映部门对“三公”经费的控制效果。指标分值 1.5 分，评价得分 1.5 分，得分率为 100%。

该部门在“三公”经费控制情况方面表现如下：

根据 2023 年度部门决算报表，该部门“三公”经费年初预算安排 0.17 万元，实际支出 0.17 万元，比 2022 年增加了 0.17 万元，“三公”经费控制率 100%。详细信息请参看图 2-8、表 2-1。

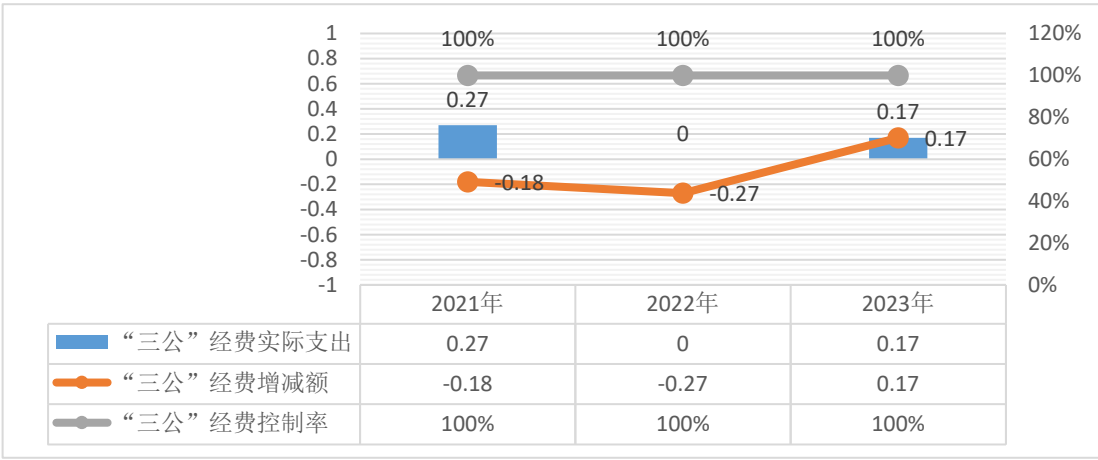


图 2-8 部门“三公”经费支出变动情况

表 2-1 2023 年度“三公”经费支出情况表

单位：万元

项目	2022 年支出数	2023 年支出数	增减额	增减率
1.因公出国（境）费	0.00	0.00	0.00	0%
2.公务用车购置及运行维护费，其中：	0.00	0.00	0.00	0%
（1）公务用车购置费	0.00	0.00	0.00	0%

单位：万元

项目	2022 年支出数	2023 年支出数	增减额	增减率
(2) 公务用车运行维护费	0.00	0.00	0.00	0%
3.公务接待费	0.00	0.17	0.17	0%
合计	0.00	0.17	0.17	0%

根据评分标准，该指标得 1.5 分。

（八）自评情况

该指标主要从自评质量方面进行评价。该指标共分 1 个三级指标，指标分值 3 分，评价得分 1.5 分，得分率 50%。详细信息请参看图 2-8。

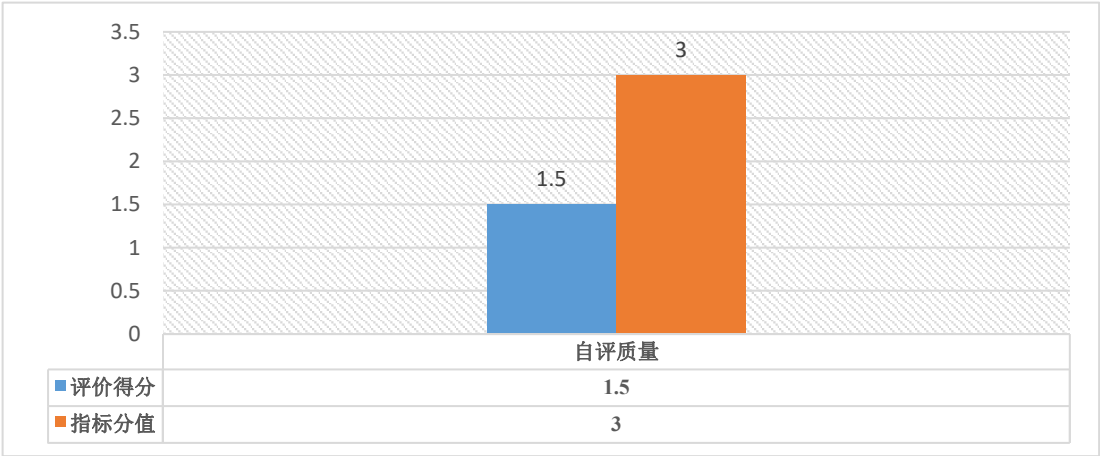


图 2-8 自评情况指标得分情况图

自评质量

该指标反映自评组织情况和自评材料递交完整性、规范性、真实性、及时性及自评分数的客观性。指标分值 3 分，评价得分 1.5 分，得分率为 50%。

根据提供的资料显示，该部门在 2023 年度的自评质量方面表现如下：

（1）自评组织情况：部门在自评工作中进行了基础的组织安排，但在整体协调和执行方面存在不足。具体表现为，自评的组织工作缺乏系统性和连贯性，部分参与人员对自评流程和要求理解不够深入，导致自评工作未能达到预期效果。这表明部门在自评工作的筹划和实施上需要进一步

步加强，确保自评的有序推进和有效执行。

（2）自评材料递交情况：在自评材料的递交方面，部门的表现存在一定问题。首先，递交的自评材料在完整性和规范性方面有明显不足。部分关键材料缺乏详细的支撑数据，导致材料的说服力和可信度不足。此外，部分材料在格式和内容上不够规范，未能完全符合规定的标准和要求。尽管这些材料总体上真实反映了部门的工作情况，但由于递交的时间滞后，影响了自评工作的整体效率和效果。

（3）自评分数的客观性：在自评分数的客观性方面，部门的自评分数与实际表现存在一定的差距。某些评分可能偏高，未能充分反映出实际的绩效水平，导致自评结果与实际情况存在偏差。这种情况可能削弱了自评的公正性和准确性，进而影响整体绩效评价的可信度和客观性。

综上所述，2023 年度该部门在自评质量方面的表现尚有改进空间。自评组织工作有待加强，材料递交的完整性和规范性也需进一步提升。此外，自评分数的客观性需要更为精准地反映实际绩效。鉴于上述问题，根据评分标准，该指标得分为 1.5 分。