

2024年度中国共产党南京市委员会市级机关工作委员会--中共南京市委市级机关工委党校 整体预算绩效自我评价报告

一、单位概况

(一) 概况

1. 单位基本情况

中共南京市委市级机关工委党校（以下简称“市级机关工委党校”）为正处级公益一类事业单位，隶属于市委市级机关工委。

截至2024年12月31日，市级机关工委党校编制5人，实有在职人数4人。

2. 单位职能

市级机关工委党校在市委市级机关工委统一部署下，对市级机关党员、处科级干部和学习骨干进行经济形势、理论和有关业务知识培训；对市级机关入党积极分子、新党员进行培训和教育；对市级机关党务干部、工青妇骨干进行培训。

3. 资产情况

截至2024年12月31日，市级机关工委党校资产总额2.14万元，均为固定资产净值。

(二) 单位收支情况

2024年，市级机关工委党校年初预算数136.66万元，均为

基本支出。调整预算数为162.39万元，较年初调增25.73万元，调增的主要原因是人员支出政策性调整。决算支出数为162.39万元，均为基本支出，按功能分类：教育支出100.27万元、社会保障就业支出16.63万元、住房保障支出45.49万元。

（三）单位绩效目标

2024年，工委党校按照工委党建工作要点和年度培训计划，围绕全面贯彻落实党的二十大精神和学习习近平新时代中国特色社会主义思想主题，立足工作职能，坚守“为党育才、为党献策”的党校初心，坚持高标准定位、前瞻式谋划、递进式推进，确保全年培训顺利进行，为推进机关党的建设高质量发展提供坚强思想政治保证。

二、评价结论

（一）评价对象及范围

本次评价对象为2024年市级机关工委党校整体预算，时段为2024年1月1日至2024年12月31日，从单位职能出发，以年度工作计划为依据，以预算支出为主线，评价分析单位履职情况和履职效果，从而进一步评价单位预算整体绩效。

（二）评价结论及评分结果

本次绩效评价运用绩效评价指标体系及评分标准，通过资料查阅、数据采集等方式，对市级机关工委党校2024年部门预算整体绩效进行客观评价，最终得分94.8分，等级为“优”。

三、单位履职成效

1. 安全有序推进“计划表”落实。严格按照工委年度培训计划，落实一班一策，确保责任有落实、工作有抓手。把从严治教贯穿始终，做到纪律严明、程序严格、组织严密。上半年，在市委组织部、工委书记会和责任部门的共同努力下，圆满组织了市级机关党组织负责人培训班。主要领导和分管书记全程跟训、具体指导，党校充分做好前期考察、方案制定、课程设计和风险评估，紧盯意识形态安全、廉政安全和人身财务安全，确保培训全过程顺利圆满，受到各级领导和参训学员一致好评。

2. 多措并举落实“紧日子”要求。今年以来，“整治形式主义为基层减负”“机关过紧日子”的信号愈发强烈，党校站在讲政治、严法纪的高度，多措并举力求在培训“保质”的前提下，做到“双减”（思想减负、开支减少）。一是精简培训资料。试行电子化培训资料，通过微信群下发脱密后的人员名册、培训计划和注意事项，不制作有标识的学员包。二是优选内部场所。梳理机关下属会议培训场所，实地考察市科技馆、市总工会干部学校培训基地、市人才大厦等地，立足党校自身人员，尽最大可能提供优质的服务保障，努力缩减会场租赁、服务管理等费用。三是合并同类班次。与基层指导部共同多次协商探讨两期新党员培训班合二为一，在筹划组织阶段，能够克服培训学员多、保障人员少、会场难安排等矛盾困难，成功举办一期超200人规模的大型培训班。

3. 落细落实提升“高质量”服务。聚焦学习贯彻党的二十届

三中全会精神、党纪学习教育、机关党建与业务融合、经济发展形势分析等中心工作，反复对接红岩干部学院，针对性做好党组织书记培训班课程设置，全过程落细落实培训班服务保障；针对专职副书记班临时由省外调整为市内的新情况，及时与浙江大学做好沟通解释，同步与市、区多家党校协调确定档期，反复沟通省、市委党校专家教授精心准备适用于市级机关党组织负责人的定制课程；针对市级机关基层工会干部所急所盼，设置组织建设、经费使用与审计等专业性强的业务辅导，以及深受欢迎的职场解压心理辅导课程；设计制作《市级机关培训指南（电子书）》，规范教育培训程序，将热情周到细致的服务融入培训各个环节。

4. 尽心尽力完成“多岗练”任务。严格落实工委书记会关于党校年轻同志多岗位学习锻炼的指示，安排两名年轻同志分别到工委研究室、基层党建指导部进行跟班学习锻炼。期间，两名同志努力做到主动担当、服从管理，多看多听、多学多问，参与完成了研究室的年度党建课题问题清单梳理、《南京新风》杂志校对发行、工委党建课题收集汇编以及第二届全国机关党建理论研讨会录音整理等工作；协助完成了基层党建指导部的市级机关党建示范阵地建设管理和使用情况整理，参与拟制“市级机关党建示范阵地使用建设基本情况”报告。跟岗锻炼不仅加深了党校与其他部门的工作协作和沟通交流，也让两名同志深深感到在办文、办报、办会、办事等机关综合能力素质方面有

了明显提升。

四、存在问题及原因分析

本单位预算只有基本支出，无项目经费开支，年度整体绩效目标制定主要依据年度培训计划展开，由于培训计划的批复晚于预算申报，导致部分指标设置脱离实际，影响考核结果。

五、有关建议

按照预算绩效管理相关要求，结合年度工作安排，尽早申报年度培训计划，确保指标设置科学合理，提高绩效评价的科学性和准确性。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

1. 评价工作开展情况

我校编制规模小，且与市委市级机关工委合署办公，单位财务、资产以及内控等相关工作由市委市级机关工委办公室统一管理。本次整体绩效自评工作，由市委市级机关工委办公室牵头，成立评价工作小组，按照财政资金使用相关规定，坚持实事求是、依法依规进行绩效评估。在组织实施过程中，评价工作分为三个阶段进行：第一阶段为前期准备，成立评价工作小组，制订自评工作方案，确定评价指标体系；第二阶段为处室自评，我校按照要求展开自评工作，并将评价结果报评价工作小组；第三阶段为定性终评，并出具评价报告，评价工作小组在我校自评的基础上，对收集资料进行定量定性分析、综合评议后形成评价结论，出具绩效评价报告。

2. 其他需要说明的情况

无。

附件：指标体系得分情况

附件

指标体系得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标说明	评分标准	得分
A 部门决策 (15 分)	A1 决策机制	A11决策制度的科学性	1	考察单位决策制度的规范性，尤其是关于“三重一大”决策制度的规范化管理是否符合科学决策、民主决策、依规决策标准。	建立“三重一大”决策制度，年度相关的决策制度符合科学决策、民主决策、依规决策的标准，得 1 分；三项决策标准不全部具备时，每缺失 1 项扣除 0.5 分，扣完为止。	1
		A12决策流程的规范性	1	考察单位决策程序是否科学、严密，形成闭环管理。	决策流程科学、严密，得 1 分；不科学，得 0 分。	1
		A13决策执行监督制衡机制	1	考察单位是否构建决策执行监管制衡机制。	已构建内部与外部的决策执行监督制衡机制，得 1 分；未构建，得 0 分。	1
	A2 中长期规划	A21中长期规划明确性	2	中长期发展规划是否指向明确，符合单位未来工作的重点开展方向，规划中关于工作内容、时间进度、责任分工等具有明确要求且具有指导性。	未制定中长期发展规划，得 0 分；制定中长期发展规划，则：①中长期发展规划是指向明确，符合未来工作的重点开展方向，具体内容明确且具有指导性，得 2 分；②明确性不足，得 1 分；③不明确，得 0 分。	2
		A22中长期规划与部门职能的匹配性	2	单位所设立的中长期发展规划是否与职能相匹配，且对单位各项职能进行针对性规划设计。	中长期规划与单位职能相匹配，得 2 分；匹配性不足，得 1 分；不匹配，得 0 分。	2
	A3 年度工作计划	A31年度工作计划明确性	2	单位年度工作计划是否清晰、明确、可操作；是否符合单位中长期规划。	年度工作计划明确，符合中长期规划，得 2 分；不明确或不符合，得 0 分。	2
		A32年度工作计划与部门职能的匹配性	2	单位所设立的年度工作计划或整体绩效目标依据是否充分，是否与单位职能的发挥具有高度的匹配性。	年度工作计划与单位职能相匹配，得 2 分；匹配性不足，得 1 分；不匹配，不得分。	2

一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标说明	评分标准	得分
A 部门决策 (15分)	A4 部门预算编制	A41 预算编制科学规范	2	考察预算编制程序合规性与依据充分性。	① 预算编制经过科学论证程序，得 1 分；未科学论证，得 0 分；② 预算额度测算依据充分清晰，得 1 分；不充分或不清晰，得 0 分；本指标分值为上述 2 项各自得分之和。	2
		A42 预算编制与重点工作任务的匹配性	2	考察预算编制与单位职责、重点工作任务的匹配性。	① 预算内容与单位职责匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分；② 预算编制与重点工作任务相匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分；本指标分值为上述 2 项各自得分之和。	2
B 部门管理 (20 分)	B1 预算执行	B11 部门预算执行率	2	预算执行率=预算实际支出数÷预算安排数×100%	预算执行率在 95%及以上得 2 分，低于 95%得 0 分。	2
		B12 “三公”经费控制率	2	“三公经费”控制率=(“三公经费”实际支出数÷“三公经费”预算安排数)×100%。	“三公”经费控制率在 100% (含) 以下，得满分；每超出 1%扣 0.1 分，扣完为止。	2
		B13 预决算信息公开情况	2	预决算是否在“双平台”进行公开，内容和时限是否符合要求。	按时限及要求进行公开得 2 分，否则得 0 分。	2
	B2 收支管理	B21 收支管理制度健全性	2	部门为加强收支管理、规范收支管理行为而制定的管理制度是否健全完整。	制定收支管理制度得 2 分，否则得 0 分。	2
		B22 收支管理是否按制度执行	2	单位的收支管理活动是否按照相关制度开展。	收支管理制度有效执行得 2 分，否则得 0 分。	2
	B3 资产管理	B31 资产管理制度健全性	1	考察资产管理制度健全完整性。	制定资产管理制度得 1 分，否则得 0 分。	1
		B32 资产管理是否按制度执行	1	考察资产管理活动的有效性。	资产管理制度有效执行得 1 分，否则得 0 分。	1

一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标说明	评分标准	得分
B部门管理 (20分)	B4 政府采购管理	B41政府采购管理制度健全性	1	考察政府采购制度的健全性。	制定政府采购管理制度得1分，否则得0分。	1
		B42政府采购管理是否按制度执行	1	考察采购管理活动的制度遵从度。	政府采购制度有效执行得1分，否则得0分。	1
	B5 内部控制管理	B51 内控制度建设情况	1	考察内控制度的建立健全程度。	建立以内控环境、风险评估、控制活动、信息和交流以及监控为主要模块的内控体系，得1分；否则，每缺失一个模块扣除0.2分，扣完为止。	0.8
		B52内控制度执行情况	1	考察内控制度执行的有效性。	部门的日常管理、预算管理、收支管理、资产管理、采购管理等业务模块严格遵守内控制度执行，得1分；否则，每缺失一项扣除0.5分，扣完为止。	1
		B53内部控制监督评价	1	考核部门内控制度的修正机制。	部门建立了内控制度闭环的动态修正机制并执行，得1分；未建立，得0分。	1
	B6 预算绩效管理	B61组织管理情况	1	考察制度建设、职能配置、分行业的指标体系情况。	健全，得1分；不健全，得0.5分；未建立得0分。	1
		B62工作开展情况	1	考察事前评估、目标管理、跟踪评价、自我评价和整改落实情况。	按要求落实事前评估、目标管理、跟踪评价、自我评价和整改落实工作，得1分；未按要求落实，得0分。	1
		B63绩效信息公开	1	绩效信息是否按照规定的内容和时限进行“双公开”。	绩效信息按照规定的内容和时限进行“双公开”得1分，未按要求落实得0分。	1

一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标说明	评分标准	得分
C 部门履职 (36分)	C1 在市级机关工委统一部署下,对市级机关党员、处科级干部和学习骨干进行经济形势、理论和有关业务知识培训;对市级机关入党积极分子、年度发展对象、新党员进行培训和教育;对市级机关党务干部、工青妇骨干进行培训。	C11 市级机关新党员培训班	6	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划完全完成得6分,部分完成得3分,未开展培训得0分。	6
		C12 培训市级机关新党员人数	3	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得3分,每少5人扣1分,扣完为止。	3
		C13 市级机关党员发展对象培训班	6	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划完全完成得6分,部分完成得3分,未开展培训得0分。	6
		C14 培训市级机关党员发展对象人数	3	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得3分,每少5人扣1分,扣完为止。	3
		C15 市级机关纪检监察综合业务培训班	2	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划举办完成得2分,未举办得0分。	0
		C16 市级机关纪检监察业务培训人数	1	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得1分,每少5人扣0.5分,扣完为止。	0
		C17 全市机关党建通讯员培训班	2	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划完全完成得4分,部分完成得2分,未开展培训得0分。	2
		C18 全市机关党建通讯员培训人数	1	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得2分,每少5人扣1分,扣完为止。	1
		C19 市级机关宣传思想和意识形态工作专题培训班	2	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划举办完成得2分,未举办得0分。	0
		C1A 市级机关宣传思想和意识形态工作培训人数	1	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得1分,每少5人扣0.5分,扣完为止。	0

一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标说明	评分标准	得分
		C1B 市级机关党支部书记（委员）示范培训班	6	考察年度培训班举办计划是否完成。	按年度培训计划完全完成得 6 分，部分完成得 3 分，未开展培训得 0 分。	6
		C1C 市级机关党支部书记（委员）示范培训班人数	3	考察参加培训人数是否达预期目标。	参加培训人数达预期目标得 3 分，每少 5 人扣 1 分，扣完为止。	3
D 履职绩效 (29分)	D1 经济效益	D11 严格控制培训费开支标准，提高培训工作质量	10	考察举办培训班经费标准执行情况。	严格执行培训费标准得10分，超标准得0分。	10
	D2 可持续影响	D21 打造高素质专业化党务干部队伍	10	考察打造高素质专业化党务干部队伍工作开展情况	达成、部分达成、未达成分别按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	10
	D3 满意度	D31 培训对象满意度	9	考察培训对象满意度。	培训对象满意度95%（含）分以上得9分；每降低5%，扣1分，扣完为止。	9
合计			100			93.8
E 加减分项 (≤5分)	E1 加分项	E11 受到本级与上级政府奖励	5	部门受到国务院、省级、市级嘉奖。	受到国务院嘉奖加 3 分，受到省级嘉奖加 2 分，得到市级考核一等奖加 1 分，得到市级考核二等奖加 0.5 分；同一项工作不累计加分。	1
	E2 减分项	E21 发生重大安全责任事故数和刑事案件数	5	部门或工作人员违法违纪。	①发生重点安全责任事故数 1 次及以上，扣 5 分；②发生一次刑事案件、部门或工作人员违法违纪，扣 2 分，扣完 5 分为止。	
共 计						94.8