

2021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2021年12月31日，市级机关工委党校编制5人，实有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2021年12月31日，市级机关工委党校资产总额2.72万元，为应收账款净额。

(二) 单位收支情况

2021年，市级机关工委党校年初预算数157.44万元，均为基本支出。调整预算数为174.69万元，较年初调增17.25万元，调增的主要原因是人员支出政策性调整。决算支出数为174.69万元，均

为基本支出，按功能分类：教育支出115.12万元、社会保障就业支出11.16万元、住房保障支出48.41万元。

（三）单位绩效目标

按照市委市级机关工委年度培训计划，市级机关工委党校主要承办市级机关入党积极分子、党员发展对象、新党员、党务干部等方面的培训。各培训班要认真落实中组部《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的有关规定》，培训内容应充分体现时代性、实用性和可操作性。通过教育培训进一步引导机关党员干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，为高质量建设“强富美高”新南京提供坚强政治保证。

二、评价结论

（一）评价对象及范围

本次评价对象为2021年市级机关工委党校整体预算，时段为2021年1月1日至2021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2021年部门预算整体绩效进行客观评价，最终得分97.4分，等级为“优”。

三、单位履职成效

2021年，市级机关工委党校坚持以习近平新时代中国特色

社会主义思想为指导，认真贯彻落实《2019—2023年全国党员教育培训工作规划》要求，聚焦工委中心工作，紧扣年度培训计划，科学统筹疫情防控与教育培训工作，全年共举办各类培训班次17期，培训1434人，按计划完成全年培训任务，受到了参训学员好评。

1. 突出政治理论，聚焦基本任务。坚持把习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大和十九届历次全会精神、党章党规党纪作为必修课，重点把学习贯彻习近平总书记在中央和国家机关党的工作会议上的讲话精神作为首要政治任务，纳入教学计划和教学布局。通过培训使机关党务干部自觉加强政治历练，增强政治能力，始终做政治上的“明白人”、“老实人”，始终把政治建设的要求落实到机关党建的各项工作中。

2. 突出党性教育，聚焦中心工作。培训重点聚焦“四史”及中华优秀传统文化、社会主义核心价值观等教育。通过培训使机关党员干部进一步增强党性修养，坚定理想信念，改进工作作风，提升能力素质，筑牢信仰之基、从政之基、廉政之基。

3. 突出培训实效，聚焦精准化。培训坚持精准施教、分类指导，注重体现不同层级、不同岗位机关党员干部特点，统筹好事业需要、组织要求、个人需求，干什么教什么、缺什么补什么，把需求调研贯穿训前、训中、训后全过程，切实增强机关党员干部教育培训的针对性有效性。

四、存在问题及原因分析

内控管理不够完善，风险评估和信息化建设需进一步加强。培训的精细化程度和参训对象满意度有进一步提升的空间。

五、有关建议

1. 加强内控制度建设，完善绩效管理组织体系，做到各业务系统模块互联互通和数据实时共享。积极开展风险评估和结果运用，防范治理风险，提高内控管理水平。

2. 坚持需求导向，科学制定培训计划，合理安排培训内容，精心细致做好服务保障工作，进一步提升培训质效和参训人员满意度。

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

由于我校编制规模较小，且一直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 决策制度的规范性	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 决策流程的科学性	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 预算编制科学性	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 收支管理执行有效性	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 资产管理执行规范性	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
	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 政府采购管理制度执行有效性	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

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)	B5 内部控制管理	B51 内控制度完备性	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。	0.4
		B52 内控制度遵从度	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 内部控制动态调整机制	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。	0.5
		B62 工作开展情况	1	考察事前评估、目标管理、跟踪评价、自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
C 部门履职 (60分)	C1 市级机关基层党组织党支部书记示范培训	C11 教育培训课程的针对性、实效性和精准化	8	突出主业主课，根据支部书记的岗位要求，科学设置培训课程、避免“一刀切”。	课程设置科学合理、针对性强得8分；课程设置一般，得4分；课程设置差、无针对性得0分。	8
		C12 培训学员的服务满意度	6	通过问卷、微信、电话、访谈等形式。	满意度在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	5
		C13 参训学员实际到课率	6	按照年度培训计划，下达培训指标。	到课率在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	6

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 (60分)	C2 市级机关党组织专职副书记培训	C21 培训课程的针对性、实效性和精准化	8	突出主业主课，根据机关党组织专职书记的岗位需求，科学设置培训课程、避免“大水漫灌”。	课程设置科学合理、针对性强得8分；课程设置一般，得4分；课程设置差、无针对性得0分。	8
		C22 培训学员的服务满意度	6	通过问卷、微信、电话、访谈等形式。	满意度在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	5.5
		C23 参训学员的实际到课率	6	按照年度培训计划，下达培训指标。	到课率在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	6
	C3 市级机关党的宣传思想和意识形态工作专题培训	C31 培训课程的针对性、实效性和精准化	8	突出主业主课，根据党的宣传思想和意识形态工作要求，科学设置培训课程，体现精准化。	课程设置科学合理、针对性强得8分；课程设置一般，得4分；课程设置差、无针对性得0分。	8
		C32 培训学员的服务满意度	6	通过问卷、微信、电话、访谈等形式。	满意度在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	5.5
		C33 参训学员实际到课率	6	按照年度培训计划，下达培训指标。	到课率在95%以上，得6分；每降低5%，扣0.5分，扣完为止。	6
D履职绩效 (5分)	D1 满意度	D11 作风建设满意度	5	工作、服务对象及上下级单位、监督员对市级机关工委党校的总体满意度。	满意度评议得分95(含)分以上，得5分；满意度评议得分低于95分，每降低1分，扣除该项0.5分，扣完为止。	5
合计			100			96.9
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。	0.5
	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						97.4