北京市公共交通高级技工学校

整体绩效评价报告

一、部门概况

（一）机构设置及职责工作任务情况

1.主要职能

北京市公共交通高级技工学校成立于1979年，隶属于北京公共交通控股（集团）有限公司，由北京市人力资源和社会保障局主管、北京市财政补助事业单位，独立法人。北京市公共交通高级技工学校是集学历教育、职业培训、技能认定（鉴定）为一体的国家重点技工学院。

其主要职责包括：培养中级技术人才，提高社会职业素质。公交初、中、高级技术培训，相关技能培训。

2.机构情况

学校设有党群工作部（工会）、办公室、财务处、办公室、教务处、职教研究所、学生处（团委）、招生就业办公室、培训处、信息中心、行政保卫处10个职能部室与汽车技术系、公共交通运输系2个专业系。

3.人员构成情况

2023年度北京市公共交通高级技工学校事业编制188人，实际160人，比上年增加6人。学生人数1400人，比上年增加130人。

1. 部门整体绩效目标设立情况

目标一：完成全日制在校学生的教育教学及管理任务，达到学生培养目标。组织完成教育教学的正常运行管理，完成教研教改工作，开展专业建设和改革，强化教材建设、突出课程建设，落实完成学生实习实训教学的组织与管理。

目标二：完成年度招生计划。

目标三：完成学生德育教育工作计划。

目标四：完成师资队伍建设和人才培养目标。

目标五：不断改善办学条件，完成后勤服务管理，为学生提供良好的学习生活环境。

二、当年预算执行情况

2023年全年预算数10272.58万元，其中，基本支出预算数5865.14万元，项目支出预算数1779.72万元，经营支出预算数2627.72万元。全年支出10063.21万元，其中，基本支出5753.07万元，项目支出1752.92万元，经营支出2557.22万元，预算执行率97.96%。

三、整体绩效目标实现情况

2023年是全面贯彻落实党的二十大精神的开局之年,是实施“十四五”规划承上启下的关键之年。北京市公共交通高级技工学校在集团公司党政的坚强领导和大力支持下笃定前行，全面提升政治站位，紧扣重点工作和关键环节，以服务集团公司改革发展为导向，以体制机制创新为着力点，以质量管理体系运行为契机，深入开展规范管理，狠抓教育教学质量提升，有效保证学院各项质量工作的落实，提升学院教育教学管理水平。

（一）全日制在校学生的教育教学及管理任务、学生培养目标、教育教学的正常运行管理、教研教改工作、专业建设和改革、教材建设、课程建设、学生实习实训教学的组织与管理完成情况

1.教育教学质量不断提升。一是推进课程体系改革，全面加强实习实训实践环节教学，已将新购置实习实训设备全部投入学生一体化课程的使用。二是从教学的各个环节（备、批、讲、辅）入手，有效加强教学的监控和管理，加强教学巡视巡查工作，利用信息化手段，全程监控教学秩序，通过巡课、组织召开教学工作例会等形式有效改善了学生难管理、教学秩序乱等问题。三是召开教材选用评审会3次，评审教材160余种。选派3名教师参加统编三科线下集中培训，11名教师参加线上及线下统编三科培训。四是组织开展公开课、示范课12次，校领导、中层管理人员、教学管理人员和教师共计约220人次参加听评课，有效加强了教师间教学经验交流，取长补短，对提高教育教学质量、探索工学一体化教学改革起到很好促进作用。为进一步提升教师教学能力，加强校际间沟通交流，组织14名担任公共基础课及统编三科的教师参加北京市技工院校思想政治、语文、历史三科公开课活动，教师通过学习培训，增长见识、拓宽视野。五是组织教师参加北京市技工院校教师学生心理健康教育能力提升培训活动，提升心理教学水平。六是全年共组织师生参加3类别10余次大大小小的技能比赛，其中包含校级、市级、技工院校级技能类竞赛活动。师生参加比赛获二等奖、三等奖若干，以赛促学，以赛增技、以赛促教，展现了学院师生良好的精神风貌。七是孕育课程思政元素，打造了一支积极向上、充满干劲的思政教研团队，思政教研室工作稳步开展，精品思政案例成果突出。

2.教科研水平稳步提升。一是搭建教师职业能力大赛、教科研成果比赛两个教师成长成才平台，组织开展教师教科研成果比赛和教师职业能力大赛校内选拔赛，选派6名教师参加了北京市技工教育和职业培训教科研成果评选活动、组织6名教师参加了交通类专业课教学方案设计比赛、组织4名教师参加北京市教师职业能力大赛选拔赛，3名教师获得就促中心的教案和论文三等奖、1名教师获得教学方案设计比赛二等奖。二是成功举办了全国公交职业教育高峰论坛。全国公交行业20余家职业教育学院共69人参加，共商交通行业职业教育的发展，为提高学院在公共交通行业发展的影响力，发挥品牌效应，依托中国道路运输协会城市客运分会平台助力学院办学影响力再上新高度。

3.专业建设初见成效。一是根据集团公司用人需求和人社部印发的国家工学一体化技能人才培养课程标准和课程设置方案，组建专业人才培养方案和课程标准开发团队，邀请企业专家、职教专家对人才培养方案和课程标准进行指导和评审，修订完善汽车驾驶、新能源汽车检测与维修等6个专业人才培养方案和课程标准。二是推进工学一体化技能人才培养模式改革，组织完成汽车驾驶专业工学一体化建设专业申报，获批人社部第二批工学一体化技能人才培养模式建设专业。

4.社会培训工作按部就班。一是职业能力提升工程方面。截止11月30日完成2023年职业化能力提升培训71期,共5554人。二是专业技术提升工程方面。圆满完成了稽查员、接线员、行管员、车队安全员、安保专业等培训任务。三是技能等级认定培训方面。完成折子任务中驾驶员、调度员、乘务员、维修工各等级培训任务。四是基础素质提升工程方面。开展新招员工岗前培训和新招岗位适应性培训。完成2023年驾驶员、维修工、调度员技师研修培训任务。五是折子外培训方面。积极开拓折子外培训项目，与保修分公司开展校企合作，签订校企合作高技能人才培训协议，开展并完成维修工高技能人才培训。

5.校企合作互利共赢。一是为学生实习就业开拓合作市场，通过多方交流考察，深入企业勘察调研，最终经过研判审核，共与7家单位签订了校企合作协议，实现了共享校外实习实训基地，共享师资队伍，共享实习实训设备，为学院今后的发展以及社会影响力打下了良好的基础。二是组织学生走进企业，加深学生对企业岗位的认识。全年共组织了41天1290人次的学生企业认识实习。加强与大师工作室联系，聘请企业大师工作室、创新工作室领办人、技术骨干等担任企业授课教师。三是积极推动大师工作室项目管理。以大师工作室建设为抓手，围绕技能研发、师带徒、课题研发等方面开展，推动大师工作室“项目管理”，积极与企业对接，开展项目研究，完成了《智慧公交人才供需画像与培养研究》教科研课题研究，在学生中组织举办了驾驶-调度专业联动技能比赛。

（二）年度招生计划完成情况

2023年，北京市公共交通高级技工学校合理制定学院2023年的招生工作方案，明确招生工作进度和目标，指导全年招生工作有序开展，招生规模不断扩大。近几年在校生规模保持稳步递增，截止目前保证了在校生规模突破1400人。

（三）学生德育教育工作计划完成情况

2023年，北京市公共交通高级技工学校学生德育工作有序开展。一是在心里健康团队的带领下，学生的心理健康教育活动取得了新的突破。2023年第一届“育人育心育未来数据心理强技能”心理教育主题活动成果观摩交流会在我校成功举办。二是激发学生积极参加体育锻炼的热情，提高参与体育活动的兴趣，举办“发展校园足球，成就中国梦想”主题足球赛活动，共开展比赛二十八场，三十个班级参加比赛。三是邀请全国劳动模范、全国优秀农民工、全国交通技术能手，北京首发公路养护工程有限公司养护事业部第八养护项目部班长吴喜军开展以“工匠精神”为主题的劳模进课堂讲座和交流活动。四是为能够让学生懂得珍惜亲情，健康快乐成长，营造健康向上的校园文化，增强同学们对学习的热爱、对美好生活的向往。组织在校生开展以“成长成才，同向同行”为主题的学生集体生日会活动。

（四）师资队伍建设和人才培养目标完成情况

1.规范选人用人。严格执行集团公司和学院相关管理人员选拔任用工作制度，结合实际，发现、培养、选拔优秀年轻管理人员，改善知识结构和年龄结构，同时为教师成长搭建平台，落实选人用人常态化、长效化机制，提升干部队伍整体能力。落实《北京市公共交通高级技工学校教师借用管理办法（试行）》，初步建立了教管融通机制。注重在学院改革发展主战场、技师学院筹设攻坚中锻炼和培养年轻干部，安排年轻教师到技师学院筹设组锻炼，青年管理人员走上中层领导岗位，主持部门工作。落实了2023年教师招聘计划，招聘8名大学生来校工作。

2.优化教师结构。为补足教师需求缺口,优化教师结构和提升教育教学质量，根据教育部等四部门印发的《职业学院兼职教师管理办法》教师〔2023〕9号文件精神，特制定《学制教育外聘兼职教师管理办法》，扩大了兼职教师的招聘范围。

3.以培赋能，助力发展。制定并落实2023年管理人员培训折子，提升管理人员和教师的能力和素质。制定学院教师专业技术职务评定实施细则（试行）和专业技术职务聘任管理办法，8名教师通过了技工院校教师系列助理讲师。

4.结合学院战略目标，立足工作实际，根据指标库、《管理人员（教师）岗位绩效工资制实施细则》《工人岗位绩效工资制实施细则》《北京市公共交通高级技工学校工人岗位规范考核实施细则》的要求，进一步发挥绩效考核激励制约机制，充分发挥各级各类人员的作用，确保学院各项工作高质量、高效率、高标准开展，促进员工与学院共同成长。

5.师资队伍建设成效显著。一是组织7名教师参加了集团公司第三届“好讲师”大赛暨第五届微课大赛，有4名教师进入集团公司20强，2名教师参加公交大学堂第二届“好讲师”全国决赛，并进入全国60强。通过参加比赛锻炼了教师队伍，提升了教师的教学能力，丰富了专业知识。二是围绕教师职业能力提升开展师资培训和教师企业实践。组织新入职教师与老教师结对子，开展新入职教师培训和拜师仪式，促进新教师教学能力提升。选派教师参加校内培训、就促中心培训以及外出培训，其中就促中心和外出培训共计48人次，主要包括课程思政与思政课程教学能力提升培训、技工院校一体化课程教学培训、职业学院师德师风建设与思政教育质量提升培训、高质量推进技工院校教研活动研修等，通过培训提升教师职业能力和教研能力。

（五）改善办学条件，完善后勤服务管理，学生学习生活环境改善完成情况

1.加强学院安全保卫，确保万无一失。一是结合重大政治活动、节假日期间的工作重点，落实时期性安防教育，以“严细实勤”的工作态度，积极主动的完成各项工作，确保学院安全稳定。二是开展好“安全生产月”和“119”消防宣传月系列活动，做学生及教职工安全宣传教育工作，按时开展应急演练，提高学生自我保护意识和自救能力。三是做好2024年防汛期间及冬防等特殊天气的应急保障工作，力争实现零差错。

2.加强信息安全管理。一是完成了学院天擎终端安全管理系统的部署和应用，进一步保障了学院的网络安全。二是完成了智慧校园平台二级等保测评和校园门户网站二级等保复测工作。三是完成计算教室电脑和办公电脑内存升级工作，进一步提高了教学办公效率。2023年共计完成信息系统和信息设备设施技术支持、维修、会议保障及咨询共计960余次，保障了全校教职工教学管理和办公需求。

3.加强学院督查督办。对学院党总支会和校长办公会议定事项执行落实情况开展了督查督办；按时间节点对学院《年度党政工作折子工程》和技师学院6期工作任务完成情况开展督查督办。全年共有职工代表17组，34人次参与校园巡视，发现隐患或提出建议39项，对接专业部室完成整改。

4.夯实质量体系管理基础。学校在建立新版质量管理体系以来，严格按照已形成的质量管理体系文件，认真梳理各项流程后进一步强化各项工作落实，完成了质量体系文件修改的指导工作。2023年对收到的各部室质量体系文件修改意见并已完成修改。完成了质量体系的内审、外审及管理评审工作，并严格按照外审提出的意见建议进行整改并进行整改验证，同时对内审发现的不合格项和建议项加以整改，以确保质量管理体系的有效运行。

5.内控管理建章立制。为了进一步加强制度建设，完善内部管理机制和运行机制，营造良好的内部控制环境，强化内部控制意识，促进各项工作的规范化、标准化，提高制度的科学性、可操作性,学院2023年完成规章制度清理阶段工作，后续将继续做好规章制度“废、改、立、留”统计工作，对执行的制度不断进行完善，持续做好内控管理工作。

四、预算管理情况分析

（一）财务管理

1.财务管理制度健全性

在财务信息方面，北京市公共交通高级技工学校为加强财政财务管理工作，明确预算管理的权限，维护财经纪律，更好地服务保障教育教学管理工作，保证各项重点任务的顺利完成。根据《中华人民共和国会计法》《中华人民共和国预算法》及市财政的有关规定，结合北京市公共交通高级技工学校实际情况，制定了《北京市公共交通高级技工学校预决算管理办法》《北京市公共交通高级技工学校资金管理办法》《北京市公共交通高级技工学校项目支出预算管理办法》《北京市公共交通高级技工学校全面预算管理实施细则》《北京市公共交通高级技工学校政府采购财务管理制度》《北京市公共交通高级技工学校固定资产无形资产、存货财务管理制度》等，办法中对各会计机构人员以及会计核算、财务的预决算管理、收入支出管理、经费审批权限、票据管理、银行账户管理、政府采购管理、固定资产管理、债权债务管理、财务报告和财务分析、财务内控管理、对各项资金适用范围、资金管理归口部门、资金使用的审核批准、资金的报销、资金使用的监督检查等方面进行规范管理。

2.资金使用合规性和安全性

北京市公共交通高级技工学校合理设置了收支业务管理岗位并明确岗位职责；收费业务归口管理、统一核算；对各类票据、印章的保管、申领、启用、销毁等进行了有效控制，避免了收入、资金流失的风险；对支出事项严格审核和审批，确保支出范围和标准符合预算或相关法规的规定；同时对支出进行跟踪分析和绩效评价，以避免资金浪费、使用效率不高等风险。

3.会计基础信息完善性

为更好适应行政事业单位财务发展趋势，北京市公共交通高级技工学校注重会计核算责任落实，依法规范会计核算，提高会计核算人员自身专业理论知识和业务技术水平。结合党史学习教育，督促工作人员恪尽职守，规范会计核算业务行为，切实把会计核算工作做好。注重强化会计监督工作，注重使用内审、年度预算执行审计等外部监督手段，督促提高会计核算信息质量，确保会计工作严格在法律、法规、制度的范围内开展业务工作，保证会计基础信息的完整真实。

（二）资产管理

北京市公共交通高级技工学校定期编制银行存款余额调节表。库存现金经盘点账账相符、账实相符。北京市公共交通高级技工学校对货币资金相关岗位进行了相互分离，对预留印鉴和银行账户进行严格的管理与监督；对固定资产、存货等实物资产实行归口管理，建立台账，加大日常保管力度并定期盘点，按规定程序处置资产；明确了资产归口管理部门、使用部门及其相关岗位的职责权限，细化了资产配置、验收、使用、管理、核算、盘点、处置、分析、监督和绩效评价等各个环节的工作流程、管理要求和责任追究机制等相关内容。

（三）绩效管理

北京市公共交通高级技工学校积极开展各部门项目自评和部门整体绩效评价，注重优化预算绩效管理链条，实现绩效信息和预算数据互联互通。在绩效信息的收集方面，北京市公共交通高级技工学校制定了绩效评价的主要依据，包括：国家相关法律法规和规章制度；各级政府制定的国民经济与社会发展规划和方针政策；预算管理制度、专项资金及财务管理办法、财务会计资料；各级财政部门制定的专项资金绩效评价管理制度；学院职能职责、中长期发展规划及年度工作计划；相关行业政策、行业规划、行业标准及专业技术规范；申请预算时提出的绩效目标及其他相关材料，财政部门预算批复，财政部门年度预算执行情况，年度决算报告；人大审查结果报告、审计报告及决定、财政监督检查报告；其他相关资料等。

北京市公共交通高级技工学校通过制定绩效相关管理办法、制定绩效管理流程图等方式，加强了预算绩效管理，强化了支出责任和效率意识，加强了绩效评价结果的应用，将评价结果作为科学安排预算、年度考评和单位决策的重要依据；同时，北京市公共交通高级技工学校在预算绩效全过程管理方面，基本做到了预算编制有目标、预算执行有监控、执行结果有评价、评价结果有反馈、反馈结果有应用。

（四）结转结余率

依据北京市公共交通高级技工学校2023年度决算报表，2023年度全年预算数10272.58万元，其中，基本支出预算数5865.14万元，项目支出预算数1779.72万元，经营支出预算数2627.72万元。全年结转结余总额1503.76万元，其中基本支出结转1642.32万元，项目支出结转和结余26.79万元，经营结余-165.35万元，2023年度结转结余率为14.64%，高于上年度结转结余率。

（五）部门预决算差异率

北京市公共交通高级技工学校2023年度年初预算数10816.17万元，年末决算数10063.21万元，年度预决算差异率-6.96%，低于市级平均差异率。

五、总体评价结论

（一）评价得分情况

本次部门整体绩效评价通过资料分析、专家咨询等多种方式开展了全面、系统、客观的分析评价，最终得分为91.59分，综合评价等级为“优”。其中：当年预算执行情况19.59分，整体绩效目标实现情况54分，预算管理情况18.00分，具体评分见《2023年部门整体绩效评价指标体系评分表》。

（二）存在的问题及原因分析

1.北京市公共交通高级技工学校存在绩效目标设置不合理的问题。绩效目标设定明确性不足，细化、量化不充分，缺少清晰、可衡量的指标值；效益指标与项目实施内容、目的及意义之间的结合、关联不充分，无法客观、充分地反映项目绩效。

2.北京市公共交通高级技工学校2023年度存在财政支出项目效益评估不充分的问题，主要原因为社会效益的分析评估方法不完善，对基础数据的采集和分析汇总不完整，缺少对项目效益关键考核指标前后的历史数据对比和评估分析。

3.北京市公共交通高级技工学校2023年度满意度调查工作不完善，受益群体的覆盖不完整。满意度调查工作是了解受益群体需求，发现问题和改进问题的重要手段，对部门改进服务质量、提高效率和效能、加强受益群体信任、提高受益群体参与、促进创新、法规遵守和合规性、政策制定和决策支持、资源优化、以及满足受益群体需求等方面具有积极的促进作用，有利于项目的可持续发展。

六、措施建议（整改措施、下一步工作举措）

加强预算绩效管理意识，科学编制项目绩效目标，加强项目实施效益效果的呈现。结合项目实际，对绩效目标进一步分解细化、量化，加强项目预计产出与具体实施内容之间的对应，使项目的各项具体产出能够通过绩效目标得到完整体现。

满意度调查工作是了解受益群体需求，发现问题和改进问题的重要手段，对部门改进服务质量、提高效率和效能、加强受益群体信任、提高受益群体参与、促进创新、法规遵守和合规性、政策制定和决策支持、资源优化、以及满足受益群体需求等方面具有积极的促进作用，有利于项目的可持续发展。

建议北京市公共交通高级技工学校在项目实施完成后，积极运用信息化手段，根据各项目实施内容，合理设置问卷内容和选择调查对象及范围，有针对性地设计和开展满意度调查工作。对调查结果应加以分析整理，使其有效地应用于实际工作之中，为以后的项目实施提供客观、直接的基础支撑数据和经验积累。

# 七、附件

2023年部门整体绩效评价指标体系评分表

附件4-1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2023年部门整体绩效评价指标体系评分表 | | | | | | | | |
| 一、当年预算执行情况（20分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 预算数（万元） | 执行数（万元） | 预算执行率 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 当年预算执行情况（20） | 资金总体 | 10272.58 | 10063.21 | 97.96% | 20 | 19.59 | 部门全年执行数与全年预算数的比率。资金总体=基本支出+项目支出+其他 | ①得分一档最高不能超过该指标分值上限（20分）。 ②该指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%—300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%—500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。 |
| 基本支出 | 5865.14 | 5753.07 | —— |
| 项目支出 | 1779.72 | 1752.92 |
| 其他 | 2627.72 | 2557.22 |
| 二、整体绩效目标实现情况（60分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 整体绩效目标实现情况（60） | 产出（0） | -- | -- | -- | -- | -- | **产出数量**：计划完成率=（实际完成工作数/计划工作数）×100%。实际完成工作数：一定时期（年度或规划期）内部门（单位）实际完成工作任务的数量。计划工作数：部门（单位）整体绩效目标确定的一定时期（年度或规划期）内预计完成工作任务的数量。**产出质量**：质量达标率=质量达标工作数/实际完成工作数×100%。质量达标工作数：一定时期（年度或规划期）内部门（单位）实际完成工作数中达到部门绩效目标要求（绩效标准值）的工作任务数量。**产出进度：**按时完成率=（按时完成工作数/实际完成工作数）×100%。按时完成工作数：部门（单位）按照整体绩效目标确定的时限实际完成的工作任务数量。**产出成本**：单位产出相对于上一年度的节约额；②单位产出相对于市场同类产出的节约额；③部门公用经费的控制情况。 | 部门根据本单位情况自行确定并选择产出指标，合理确定各项指标权重。可量化的指标按照比率\*单项指标分值即为该指标得分。如果不能定量评价，则以定性的方式进行自评。 |
| 效果（60） | 指标1 | 完善后勤服务管理 | 完成 | 15 | 13 | **经济效益**：部门（单位）履行职责对经济发展所带来的直接或间接影响。**社会效益**：部门（单位）履行职责对社会发展所带来的直接或间接影响。**环境效益**：部门（单位）履行职责对环境所带来的直接或间接影响。**可持续性影响：**部门绩效目标实现的长效机制建设情况，部门工作效率提升措施的创新。**服务对象满意度**：部门（单位）的服务对象对部门履职效果的满意程度。 | 部门根据实际情况选择指标进行填写，并将其细化为相应的个性化指标。对于效益类指标可从受益对象瞄准度、受益广度和受益深度上进行设计分析。 |
| 指标2 | 完成师资队伍建设和人才培养目标 | 完成 | 15 | 13 |
| 指标3 | 完成教学任务 | 完成 | 15 | 15 |
| 指标4 | 完成德育教育工作 | 完成 | 15 | 15 |
| 三、预算管理情况（20分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 预算管理情况（20） | 财务管理（4） | 财务管理制度健全性 | 财务管理制度健全，执行有效 | 财务管理制度健全，执行有效 | 1 | 1 | **财务管理制度健全性：**部门（单位）为加强财务管理、规范财务行为而制定的管理制度。 | ①预算资金管理办法、绩效跟踪管理办法、资产管理办法等各项制度是否健全；②部门内部财务管理制度是否完整、合规；③会计核算制度是否完整、合规。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 资金使用合规性和安全性 | 合规 | 合规 | 2 | 2 | **资金使用合规性和安全性：**部门（单位）使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，是否符合相关规定的开支范围，用以反映考核部门（单位）预算资金的规范运行和安全运行情况。 | ①是否符合国家财经法规和财务管理制度规定以及有关专项资金管理办法的规定；②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；③项目的重大开支是否经过评估论证；④是否符合部门预算批复的用途；⑤是否存在截留、挤占、挪用情况；⑥资金使用是否符合政府采购的程序和流程；⑦资金使用是否符合公务卡结算相关制度和规定。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 会计基础信息完善性 | 完善 | 完善 | 1 | 1 | **会计基础信息完善性：**部门（单位）会计基础信息情况。 | ①基础数据信息和会计信息资料是否真实；②基础数据信息和会计信息资料是否完整；③基础数据信息和会计信息资料是否准确。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 资产管理（4） | 资产管理规范性 | 严格按照资产管理制度规定执行 | 严格按照资产管理制度规定执行 | 4 | 4 | **资产管理规范性：**部门（单位）的资产是否保持安全完整，资产配置是否合理，资产使用和资产处理是否规范，用以反映和考核部门（单位）资产管理的整体水平。 | ①对外投资行为是否经审批，是否存在投资亏损；②是否有因管理不当发生严重资产损失和丢失情况；③是否存在超标准配置资产；④资产使用是否规范，是否存在未经批准擅自出租、出借资产行为；⑤资产处置是否规范，是否存在不按要求进行报批或资产不公开处置行为；⑥其他资产管理制度办法执行情况。每有一项不合格扣0.8分，扣完为止。 |
| 绩效管理（4） | 绩效管理情况 | 全年按时完成绩效监控及绩效评价工作 | 全年基本按时完成绩效监控及绩效评价工作 | 4 | 4 | **绩效管理情况：**考核部门（单位）在绩效管理信息的汇总和应用情况。 | ①部门（单位）是否及时对绩效信息进行汇总分析整理；②部门（单位）是否对绩效目标偏离情况及时进行矫正。每有一项不合格扣2分。 |
| 指标 | 2022年 | | 2023年 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 结转结余率（4） | 9.24% | | 14.64% | 4 | 2 | 结转结余率=结转结余总额/支出预算数×100%。 结转结余总额：部门（单位）本年度的结转资金与结余资金之和。 | 部门结转结余率低于上年的不扣分；高于上年结余率，每高出1个百分点扣0.4分，扣完为止。（说明：预算调整和结转结余指标，如非预算部门主观因素导致扣分的，在评分结果征求意见环节，经与相关部门预算主管处室共同研究，可作为例外情况酌情考虑。） |
| 部门预决算差异率（4） | —— | | -6.96% | 4 | 4 | 通过年度部门决算与年初部门预算对比，对部门的年度支出情况进行考核，衡量部门预算的约束力。 | 部门预决算差异率高于市级平均差异率（28.3%）的，每高出10%（含），扣0.4分，扣完为止。 |
| 合计 | | | | | 100 | 91.59 |  | |