

附件 3

2021 年度部门整体绩效评价报告

部门名称（公章）：深圳市深汕特别合作区组
织人事局

填报人：

联系电话：

根据《中华人民共和国预算法》、《国务院关于深化预算管理制度改革的决定》（国发〔2014〕45号）、《深圳市预算绩效管理暂行办法》（深财规〔2014〕8号）、《中共深圳市委办公厅 深圳市人民政府办公厅印发〈关于进一步深化预算管理改革强化预算绩效管理的意见〉的通知》（深办发〔2018〕32号）、《深圳区财政局关于贯彻落实全面实施预算绩效管理有关事项的通知》（深财绩〔2019〕5号）、《深圳市深汕特别合作区发展改革和财政局关于做好2021年度预算绩效评价工作的通知》（深汕发财函〔2022〕688号）等相关规定，深圳市深汕特别合作区组织人事局（以下简称“区组织人事局”）对2021年度部门整体支出实施绩效自评，形成本绩效自评报告。

一、部门基本情况

（一）部门主要职能

深圳市深汕特别合作区组织人事局作为全区组织人事主管部门，是区党工委、管委会下设机构，为正处级，加挂中共深圳市深汕特别合作区工作委员会机构编制委员会办公室牌子。区组织人事局贯彻落实党中央、省委、市委关于组织人事工作的方针政策和决策部署，按照区党工委工作要求，在履行职责过程中坚持和加强党对组织人事工作的集中统一领导。主要负责党建、组织、干部、机构编制、公务员和事业单位人员管理、群团组织等工作。

区组织人事局内设办公室、组织科、干部人事科、人才工作科、机构编制科5个科室。单位主要职能如下：

1、贯彻执行党和国家有关组织人事、行政体制、机构改革以及机构编制管理工作的方针、政策和法律法规，实施人才发展战略；结合实际，研究制定区组织、人才发展规划、干部人事制度、机构编制管理、行政管理体制、机构改革方案以及相关管理政策和办法，经批准后组织实施。

2、负责区党建工作；指导和督促区各级党组织的思想、组织、作风、制度建设；审批党组织设置；负责党员教育、管理和发展工作；管理党费；负责区出席上级党代会代表人选或代表的推荐、选举的组织工作；指导区各级党组织换届选举工作。

3、负责区领导班子建设和领导干部的管理；协助市委办理区级领导班子和领导干部管理工作中的具体事宜；负责区党工委、管委会管理的领导班子考察，提出调整、配备的意见和建议；办理区党工委、管委会管理的干部任免；按照管理权限，负责机关、企事业单位干部的管理；指导区党工委、管委会管理的领导班子思想、作风和制度建设；协助市有关部门对市驻区机构中协管干部进行管理，对其考核、提拔、调任提出意见。

4、负责培育选拔和管理年轻干部、后备干部、女干部、党外干部、少数民族干部和挂职干部工作。

5、贯彻执行退（离）休干部职工政策和规定；负责老干部的管理服务以及关心下一代工作；督促检查离休干部和区党工委、管委会管理的退休干部职工政治待遇和生活待遇的落实；按照管理权限，办理干部职工退（离）休审批手续。

6、检查、督促和指导干部人事工作；监督干部选拔任用；

负责干部考核、奖惩、辞职辞退工作；落实干部政策；负责干部因私出国(境)政审事项；负责干部的入党时间、参加工作时间、出生日期、学历(学位)、经历和身份审定工作。

7、负责公务员申诉、控告的综合管理工作；协助人事争议仲裁工作，提供人事政策研究参考依据。

8、负责机关、事业单位工作人员的调动、招考录用、工资福利的综合管理和分配制度改革等工作；负责劳动合同工招聘审批和管理工作。

9、负责专业技术人员队伍管理；负责专业技术人员资格考试、评审、考核认定和职务聘任核准工作；负责工人技术等级考核。

10、负责制定人才规划和人才引进政策；负责审核报批大中专毕业生接收工作；组织人才资源开发，检查督促、落实人才工作；负责选拔和管理优秀专家工作。

11、负责有突出贡献中青年专家、享受政府特殊津贴专家的推荐工作；负责各单位公派出国留学的组织报批和与国外留学人员的联系，以及留学人员回国工作、创业咨询等服务。

12、制定干部和专业技术人员教育培训工作规划；负责公务员、职员的培训；检查督促各单位继续教育落实情况。

13、指导干部档案管理及干部人事信息系统建设与管理工作。

14、负责指导市垂直管理部门派出机构的党务工作。

15、承担区党工委机构编制委员会(以下简称区党工委编委)的日常工作，负责机构编制管理体制和运行机制的综合研究，组织开展规范化、制度化、科学化建设工作，为区党工委、管委会、

区党工委编委提供决策依据。

16、负责审核党政机关、人民团体机关和其他行政机构改革方案；负责主要职责、机构设置、人员编制和领导职数的管理工作；配备及调整编制；协调有关单位职能定位和事权划分。

17、研究制定事业单位管理体制和机构改革方案,并组织实施；负责管理事业机构和编制。

18、负责事业单位登记管理。

19、贯彻执行党和国家有关群团工作的方针、政策和法律法规；负责区工会、共青团、妇联工作的规划、指导、协调，研究制定工会、共青团、妇联等群团工作政策并组织实施。

20、负责联络人大、政协等相关工作。

21、承办区党工委、管委会和上级部门交办的其他工作。

（二）年度总体工作和重点工作任务

1、年度总体工作：

（1）聚焦加强党性修养和学习工作

持续深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，巩固拓展主题教育成果，建立和落实“不忘初心、牢记使命”制度，推动全区党员干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。通过党课教育、座谈研讨、“望鹏大讲堂”、“智慧党建”等方式，面向全体党员开展教育培训，及时开展“主题党日”活动，奋力打造全方位深层次的学习培训矩阵。

（2）聚焦夯实基层党建根基，强化学习，加大培训力度

推进基层党建标准化。加快推进党群服务中心结对共建工程，

成立党群服务中心结对共建工作领导小组，实行责任包干制，每位包干干部配备一名组工干部作为联络员，与结对共建单位、镇村（社区）做好沟通对接工作，定期会商和协调各党群服务中心建设工作，力争 2021 年 2 个镇级、8 个村级党群服务中心投入使用。按照统一外观标识、统一牌匾制度等建设标准，结合深汕实际，对每个行政村级党群服务中心按深圳市统一标准化改造翻新，拓展村级党群服务中心服务功能，实现区镇村三级党群服务中心无缝衔接。在经费标准和功能风格上，遵循“朴素、简约、实用”原则，实事求是按照低于深圳的标准，开展标准适度化、节约化的建设。

强化基层组织作用。全面加快健全区直机构党组织，健全党的领导的层级机构。建立健全制度执行督查评价制度，落实整顿措施，重点抓好“三会一课”制度落实。进一步做好我区非公企业党建摸排、组织建设和引领服务”三同步“工作，在摸清合作区两新党建底数及园区党建底数的情况，抓好组织建设，同时着手筹备成立合作区两新党工委、园区联合党支部，通过完善“两新”党组织架构，提升两新党组织凝聚力、影响力。

壮大基层党建力量。完善区各级各领域党组织设置。随着合作区新招录干部陆续到位，着力加快区直机构党组织建设，全面健全党的领导的层级机构。11 月已参考光明区、盐田区、大鹏新区草拟合作区两新党工委、国资委党工委、文教卫体党委成立请示件，计划 2021 年一季度完成以上党（工）委成立工作。制定合作区党建专职工作者管理暂行办法，面向区内外公开招聘党

务工作者，把好入口关，做好教育培训、日常管理及考核等工作，强化基层组织工作纪律，研究出台《深圳市深汕特别合作区党建专职工作者管理暂行办法》，建立一支专职党务工作者队伍。抓好党员发展工作，严把党员发展关和入口关，加强对“深圳智慧党建”系统使用督查。根据《深圳市党员教育培训工作实施方案（2020-2023年）》制定我区党员教育培训工作实施方案，严格抓落实，做好党员干部教育培训工作，进一步加强对镇村基层党员的教育管理。

稳妥推进换届工作。着力解决两委班子素质问题，实施“头雁工程+雁阵工程”建设任务清单，按照不低于1:2比例要求，全面开展摸排梳理，认真选拔、培养素质好、学历高、年轻力壮的村党支部书记后备人选，加快建立书记后备人选队伍，指导四镇按照换届工作方案步骤要求，稳步推进各项工作。

（3）聚焦干部公务员队伍建设，在选贤用能

全面加强干部队伍建设。一是壮大干部队伍规模，按照省市统一部署，做好公开招录选调生和公务员工作；根据实际需求，面向全国开展一定规模的公务员选调工作；继续做好选派干部的留任、四镇接收接管及镇改街后基层干部的补充工作。二是加强年轻干部跟踪培养。建立全区优秀干部库，实行组织掌握、动态管理、跟踪培养、择优选用。优秀干部库规模暂定25人，其中，副处级干部5名，正科级干部10名，副科级干部10名。组织年轻干部到乡村振兴、项目建设、安全生产、信访维稳等前沿一线，强化实践锻炼。三是重点建设区管领导班子。健全党管干部、选

贤任能制度，把领导能力、制度执行能力和基层治理能力作为领导班子建设的关键内容，按节点分步骤做好区管班子配备及干部调整工作，着力优化班子结构。四是加强与上级主管部门联系。

持续完善干部监管体系。一是建立完善干部管理体系。探索年度考核、平时考核和“序事辨材”考核“三考合一”的考核方式，试行干部考核无任用推荐。有计划选派干部到区直单位、国企和镇村进行挂职锻炼。统筹建立实施领导干部联系基层制度，区直部门、市驻区单位、区直管企业联系镇村（社区）制度。推进干部薪酬体系建设，开展工资关系专项清理行动。规范正科级领导干部任前审核制度和正科级以下干部任后备案制度。推行公务员职务与职级并行制度，适时开展职级晋升工作。二是构建干部监督网络体系。完善干部谈心谈话、任前公示等制度，探索制定干部监督联席会议制度，建立干部负面信息档案，强化干部监督信息运用，及时开展提醒函询诫勉。严格执行领导干部个人事项报告制度，总结领导干部个人事项报告专项治理成果，探索制定不予采信告知书制度。规范领导干部出入境管理。组织开展领导干部经济责任审计，强化审计结果运用。三是加快干部工作信息化建设。开发推广干部日常管理系统，积极指导区直各单位干部人事信息化工作。开展干部档案专项审查，在核准核实“三龄两历一身份”基础上更新干部信息。加快干部档案信息化建设工作，实行干部档案和干部选拔任用全程电子化纪实。四是探索创新干部激励路径。分类评选年度“忠诚干净担当”好干部，集中表扬授奖，深入开展不担当不作为问题专项整治，分单位进行“不

担当不作为”专项评议，评议结果与绩效奖励挂钩。探索制定“飞地”干部关爱机制，细化探亲假、带薪年假制度等正向激励措施，落实公务员记功嘉奖政策，兑现物质奖励。建立完善干部保健制度，落实干部体检、大病救助等政策。

全力提升干部队伍素质。一是持续开展内外部讲师培训。实施“育心筑魂富脑强能”专项培训计划，开展6期领导干部高端培训。统筹全区干部教育培训工作，结合实际开设春秋两季区党工委干部培训主体班，利用主体班开展“处长讲学深汕行”活动。以区情和业务工作为基础，结合“望鹏人才”计划，加强与市内各培训机构的交流合作，建设我区干部培训名师库。二是构建干部日常培训体系。开展组工干部每季度专题业务培训并实施轮岗学习制度，持续深化公务员初任培训、任职培训、专门业务培训等。开展深汕红色文化发掘专项行动，用市场化方式开设和运作红色文化体验线路，打造至少一天行程的现场教学路线。

（4）聚焦人才发展支撑强化，引才育才

探索建立人才政策体系。筹备出台《深汕特别合作区“望鹏人才计划”》、“博士及博士后人才”的奖励补贴办法，吸引一批专业技术类人才，集聚高层次人才，发挥人才引领作用。研究“望鹏工匠”、“望鹏创客”人才集聚计划，促进技能人才、创新创业人才更优更强；研究引才奖励政策，充分调动社会各界引才积极性。招聘、选用一批高素质、专业化的公共管理服务人才（包括优秀行政事务员），健全考核奖惩体制机制，加强行政事务员队伍建设，不断提高行政管理效能。

畅通人才联动工作渠道。充分运用“深汕望鹏人才联盟”，联合区域内骨干企业、科研院所、高等院校等用人单位，凝聚合作区内高层次人才优势力量，建立起政府、企业、人才之间的高效沟通桥梁。持续维护人才交流群、人才库、联谊会，挖掘高端人才资源发展潜力；积极推进已成立的17个社团运作，引导社团合理规划日常活动，开展内容丰富、形式多样的文体、联谊活动，将社团打造成为合作区人才智慧交流、学习进步的联动机构。持续拓宽企业引才渠道，帮助量身制定招才计划，推动与相关职业院校的对接合作，积极协助企业做好人才保障工作。

完善人才服务保障体系。联合科技创新、住房建设、公共事业等职能部门，在产业政策扶持、人才安居、配偶就业、子女入学、医疗保障等方面优化服务。加快推进区属国企与深圳市人力资源（集团）有限公司强强联合，成立深汕分公司，为合作区企业和人才提供专业化、规范化、标准化优质高效的服务。

提升企业人力资源水平。结合合作区企业发展面临的新形势、新要求，建立常态化的培训机制，组织专题培训活动，有针对性帮助企业解决人力资源管理工作中存在的薄弱环节、企业人才关心关注的热点问题。督促企业改善生产生活环境，强化文化建设，构建良好的引才用才环境，分级分类分层开设研修班，提高人才素养。

优化行政事务员管理工作。全方位、多维度、立体式综合考量强化行政事务员人才队伍建设，结合我区实际，做好紧缺岗位供需分析，补充招聘符合需求的高素质行政事务员。建立健全严

格的教育管理体系，按照分级分类原则制定并实施行政事务员培训方案。印发《行政事务员绩效考核暂行办法》，加强行政事务员绩效考核管理，淘汰素质偏低、不符合工作需求的行政事务员。加快完善保障和激励体系，采取“竞争+激励+累加”的措施，根据市场薪酬水平，结合合作区财政承受能力和所需要人才的可获得性等具体条件，研究出台《深圳市深汕特别合作区机关事业单位事务员管理办法》，优化具有相对市场竞争力的薪酬福利体系，按照一定比例提升优秀人才薪酬待遇。

（4）聚焦长效体制机制建设，完善制度、执行制度

加快推进四镇改设街道和体制改革。稳妥有序推动四镇改设为合作区党工委、管委会正处级派出机构，推动出台四镇改设街道后党工委办事处“三定”规定。优化上下级机构职能边界和执法等编制配备，加快搭建街道党工委办事处机构。结合“四镇一场”原有事业单位布局结构，研究制定事业单位改革方案。在市委编办指导下统筹现有事业编制资源，盘活存量，解决急需事业编制，推动解决合作区事业编制严重不足问题，完善事业单位设置。

（5）聚焦群团工作再启新局，完善架构

一是在组建成立区总工会、区团工委、区妇联三个群团组织机构并完成人员配置工作的基础上，指导四镇、区属企业、非公企业和社会团体等做好工青妇等群团组织建设工作，发挥群团纽带作用，凝聚广大职工、青年、妇女为合作区建设添砖加瓦。二是强化资源整合。完善婴幼儿照护服务体系，注重发挥各级党组织协

调资源整合、凝聚力量的作用，在区镇村三级党群服务中心规划配套妇儿之家。三是打造志愿服务平台。推动建设义工服务体系，组织全区义工参与志愿服务活动，在活动过程中同时考察青年干部、入党积极分子意向人选，为党组织充实后备力量。

2021年我局整体工作稳定进行，工作质量与效率在原有基础上进一步提高，工作成效显著，已基本达到年度总体工作目标。

2、重点工作任务：

2021年区组织人事局紧跟深圳市“十四五”发展规划和深汕特别合作区2021年区域经济和社会发展规划及区委、区政府的工作部署，以求真务实的态度按照计划执行工作任务，重点做好以下方面工作：

（1）做好合作区党建管理工作，加强党的领导，通过扎实开展换届选举工作动员、部署、中期分析，培训选举工作人员，宣传教育等工作，落实编印选举工作文件，解决后备干部培养等经费保障，实现“两委”班子选优配强。

（2）做好合作区干部管理工作，包括“四镇一场”人员工资薪酬发放、对干部、行政事务员培进行定期训、外出开展干部考察工作、负责统筹年末全区体检及医疗保健工作、接管四镇人员日常服务管理工作。

（3）负责合作区人才招聘工作、组织人才交流大会、为合作区企业输送人才，尽快完成合作区人才队伍建设。

（三）2021年部门预算编制情况

区组织人事局预算编制严格按照《中华人民共和国预算法》、

《国务院关于编制 2020 年中央预算和地方预算的通知》（国发〔2000〕34 号）、国务院深化预算管理制度改革系列文件、《深圳市实行中期财政规划管理实施方案》（深府办函〔2016〕50 号）及《深汕特别合作区部门预算准则》关于预算编制的相关要求执行，结合本单位 2020 年总体工作完成情况和 2021 年工作任务安排，编制 2021 年度单位预算。预算编制工作以工作计划为依据，细化预算指标，对应具体工作，且针对全年总体工作任务和纳入绩效管理的项目设定绩效目标形成《部门（单位）整体指出绩效目标表》与《项目支出绩效目标申报表》，目标紧扣单位职能与各项目主要工作任务目标，做到绩效目标多方位全覆盖，指标设置清晰、完整、合理，预算绩效管理整体较为完善。

1、预算编制情况

（1）年初部门预算编制情况

2021 年区组织人事局年初部门预算总收入为 34,507.00 万元，比 2020 年增加 6,897.00 万元，增长 24.98%。

2021 年区组织人事局年初部门预算总支出为 34,507.00 万元，比 2020 年增加 6,897.00 万元，增长 24.98%。其中人员经费 525.00 万元，公用经费 78.30 万元，对个人和家庭的补助支出 0.00 万元，项目支出 33,903.70 万元。

2021 年度部门预算收支较 2020 年增长幅度较大，主要因为：一是开展“两委”干部换届工作，因此增加“两委”干部换届专项工作经费；二是加大党的基层组织建设力度，增加社区基层组织运转经费及“两新”党建保障经费；三是优化具有相对市场

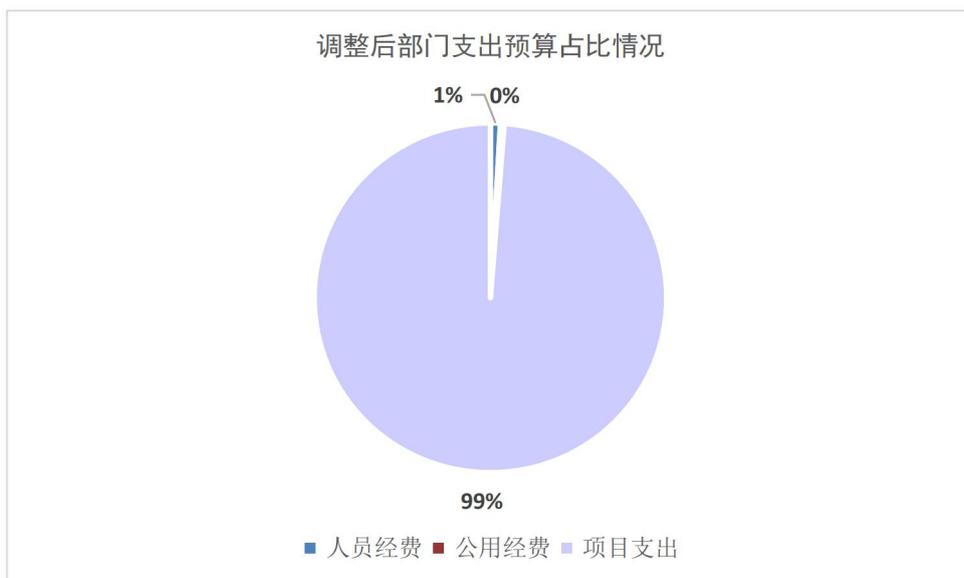
竞争力的薪酬福利体系，按照一定比例提升优秀人才薪酬待遇。

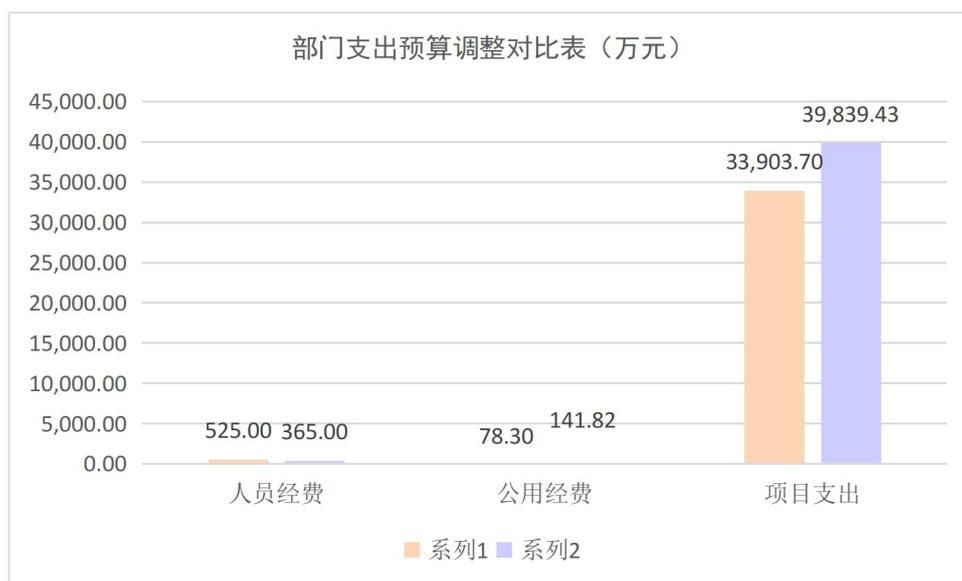
(2) 部门预算调整后情况

2021 年部门调整后预算总收入为 40,346.24 万元。

2021 年部门调整后预算总支出为 40,346.24 万元，其中人员经费 365.00 万元，公用经费 141.82 万元，对个人和家庭的补助支出 0.00 万元，项目支出 39,839.43 万元。

各支出类型在年初预算与调整后预算中占比情况如下：





2、预算编制具体情况

2021 年度区组织人事局部门预算支出安排在以下几方面：

人员支出 525.00 万元，主要是公务员工资福利支出（含汕尾选派干部补助）。

公用支出 78.30 万元，主要包括公务用车购置及运行维护费、公务接待费、通用办公设备购置经费、业务经费、食堂服务等公用经费。

项目支出 33,903.70 万元，具体包括：

（1）租赁服务费 58 万元。根据我区 2020 年车改方案，局内 2021 年共有 4 辆租赁用车。

（2）工妇青费用 150 万元。主要用于：

1) 按照当前合作区发展需要，结合对四镇接收接管，接近 2000 人合作区工会会员干部职工发放节日福利、会议讲座开支。

2) 开展“三八”妇女节、“六一”儿童节、反家暴宣传、建设儿童友好型城市等系列工作。

3) 开展五四青年节、各项比赛、志愿者服务、团建阵地建设等系列活动。

(3) 党建群团费用 700 万元。主要用于:

1) “两委”干部换届专项费用: 2021 年“两委”换届工作前期筹备阶段及换届选举阶段宣传品印刷费、培训费。

2) 机关党委运作经费: 党员教育学习资料费、党员培训费、党员表彰及补助等费用。

3) 机关干部职工慰问经费: 根据《深汕特别合作区机关工会慰问制度》(深汕党群发〔2016〕8号)相关慰问制度支出。

4) 节日关怀慰问经费: 以党组织名义在中国传统节日期间(端午节、中秋节、重阳节等)对四镇满 80 周岁老人和 60 岁以上孤寡老人开展关怀慰问活动。

5) 市直单位“一对一”挂点联系街道工作经费: 根据《中共深圳市委组织部关于市直单位“一对一”挂点联系街道推进党员干部联系服务群众工作的通知》(深组通[2020]27号)文件精神,用于四镇村(社区)民生微实事、村(社区)文化建设(例如购买书籍)等。

6) 宣传报道专项费用: 根据我区党建群团工作实际宣传需要,区组织人事局主办,委托第三方公司承办。具体包括运营维护、活动策划、产品配合、内容运营、媒体推广和代运营等费用。对全区 155 个基层党组发放党建宣传用品,全区“两委”换届工作专题汇报片。

(4) 党的基层组织建设经费 500 万元。主要用于:

1) 农村基层组织运转经费：农村办公经费用于各个村（社区）购置消耗性办公用品器材等，农村党组织书记绩效奖励经费，农村党组织服务群众专项经费，拨付村（社区）软弱涣散党组织专项经费，发放村“两委”正职政府奖励津贴，全区所有党组织书记和党员培训费培训，根据中央、省、市、区涉及社区基层组织运转经费及“两新”党建的通知和文件精神，及时开展各项活动。

2) 社区基层组织运转经费及“两新”党建保障经费：社区办公经费用于各个村（社区）购置消耗性办公用品，器材等、社区党组织书记绩效奖励经费，社区党组织服务群众专项经费，村（社区）软弱涣散党组织专项经费，村“两委”正职政府奖励津贴，“两新”组织党员活动全覆盖，“两新”组织党员活动经费，发放“两新”党组织书记补贴，同时为新建“两新”组织拨付启动经费，社区所有党组织书记和党员培训费培训，根据中央、省、市、区涉及社区基层组织运转经费及“两新”党建的通知和文件精神，及时开展各项活动。

（5）人才工作经费 12,112.70 万元。主要用于：

1) 人才招聘专项费用 100 万元：事务员公开招聘；校园招聘；宣传折页、海报、易拉宝、横幅等招聘物料；线上招聘系统服务费，广告位等。

2) 干部、事务员培训经费 414.70 万元：公务员专题培训；新入职行政事务员培训；发放培训书籍；干部外出培训 8 期，专题讲座。

3) 人才保障经费 110 万元: 第三方策划、设计、执行人员费用; 奖金支出; 年度摄影展第三方策划、设计、执行人员费用。交通出行费用; 食宿费用; 场地租赁费; 拍摄费; 舞台搭建费; 纪念品费用。

4) 行政事务员人员经费 11,288 万元: 事务员岗工资、劳务派遣服务管理费等共计 11288 万元。

5) 实习生补贴经费 200 万元: 实习生到区实习基本补贴、路费补贴、实习生宿舍低值易耗品、基本保障物资采购等共计 200 万元。

(6) 干部人事费用 20,360 万元。主要用于:

1) 干部人事专业化培训班 4 期。

2) 承担市中青年干部培训班、选调生赴基层实践锻炼等双区建设干部实践锻炼任务。

3) 赴先进地区学习考察干部人事工作先进经验, 预计每季度一次。

4) 干部人事工具书印制、购买。

5) 干部考察经费, 我区 2021 年拟开展公务员选调和事业单位职员招考工作。

6) 区全体人员体检费用。

7) “四镇一场”公务员、机关工勤人员、事业单位人员、编外聘用人员工资薪酬。

(7) 2021 年度下派选调生到村工作中央财政补助资金 23 万元。根据《深圳市财政局关于提前下达 2021 年度下派选调生

到村工作中央财政补助资金的通知》（深财行〔2020〕65号）

《圳市深汕特别合作区发展改革和财政局关于下达2021年度下派选调生到村工作中央财政补助资金的通知》（深汕发财函〔2021〕35号），我局2021年下派选调生到村工作中央财政补助资金。

3、政府采购与三公经费拨款预算情况

区组织人事局政府采购项目纳入2021年部门预算共计12,515.00万元，其中货物采购1,580.00万元、服务采购10,935.00万元，工程采0.00万元。

区组织人事局因公出国（境）费用、公务接待费、公务用车购置和运行维护费开支单位包括单位本级。2021年“三公”经费预算11.00万元，比2020年预算增加6.00万元。一是为进一步规范因公出国（境）经费管理，我区因公出国（境）经费完全按零基预算的原则根据区因公出国计划预审会议审定计划动态调配使用。因此我单位2021年因公出国（境）经费预算数为0.00万元，在实际执行中根据计划据实调配。二是我单位坚持厉行节约，减少支出，公务接待费2021年预算数5.00万元，与2020年持平，主要用于日常接待市外各级各地人员来深汕特别合作区学习、考察、调研，按规定开支的各类公务接待支出。三是公务用车购置和运行维护费2021年预算数6.00万元，其中公务用车运行维护费2021年预算数6万元，比2020年预算数增加6万元。主要用于办理公务、机要通信、处置突发事件等业务活动开支的公务用车运行支出。公务用车运行维护费主要用于车辆加油费、维修保养费、通行过路过桥费、停车费等日常公务用车支出。

4、预算编制的规范性

我局严格按照《中华人民共和国预算法》、《深圳市预算绩效管理暂行办法》（深财规〔2014〕8号）、《深圳市深汕特别合作区发展改革和财政局关于编制2021年部门预算和2021-2023年中期财政规划的通知》相关规定，依法合理编制预算，按合规程序申报，并自觉接受有关部门的审查监督，预算编制规范性得到有效落实。

根据《深圳市深汕特别合作区发展改革和财政局关于编制2021年部门预算和2021-2023年中期财政规划的通知》规定，我局预算管理按照“谁编制、谁执行、谁负责”的原则，各科室是预算编制和执行的责任主体，对本科室预算编制和执行的规范性、合法性及效益性负责。2021年度我局按照合作区财政部门“二上二下”的预算编制程序，在“一上”时，由各科室按照其职能及当年工作计划测算项目支出，提出预算需求，经科室负责人审核、分管业务局领导审定后，报局财务部门审核。经局财务部门审核无误后，汇总编制局部门预算“一上”建议数，经分管财务局领导审核、局长审定后，报财政部门审批；在“二上”时，各科室根据财政部门下达的预算控制数，综合平衡并修改预算数后，由局办公室汇总提交单位局长办公会和党组织会审议；局办公室根据审议意见修改完善年度部门预算草案，经分管发财局领导和局长审签后，报区财政部门。

综上，本年度我局预算编制流程有完善的制度规范作为执行依据，预算编制规范性得到有效保障。

5、绩效目标管理情况

单位按照合作区财政部门的要求，根据年初工作安排与计划，对所有项目设置了预算绩效目标，并汇总形成单位年度总体绩效目标。各项绩效指标合理、明确、清晰、细化、可衡量，绩效目标管理较为完整有效。具体部门绩效目标如下：

深圳市深汕特别合作区组织人事局部门全年绩效指标汇总表

一级指标	二级指标	三级指标	目标值
产出指标	数量指标	活动开展率（%）	90%
		培训完成率（%）	98%
		培训基层党员干部数	500
	质量指标	考核合格率（%）	92%
		培训出勤率	97%
		基层党员参与率（%）	100%
		人才培养合格率	100%
	时效指标	发放及时性	及时
		拨款及时性	及时
	成本指标	党建相关培训占总体经费比率	20%
培训费用		按实际报销金额支出	
效益指标	社会效益指标	群众对于社会科学普及度	得到提高
		干部职工体检，提高生命质量	提高干部职工健康水平
	可持续影响指标	不适用	
满意度指标	服务对象满意度指标	培训对象对培训的满意度	≥ 95 分
		慰问对象对培训的满意度	≥ 95 分
		招聘满意度	95%

（四）2021 年部门预算执行情况

2021 年，区组织人事局按照有关要求，加强预算资金管理，推动预算支出进度，增强财务合规性，并按照预算法等的相关要求做好部门预、决算公开，进一步强化预算项目执行，加强检查、监管和督促，有效支撑项目开展，维持政府采购合规性与经济性，加强资产管理和人员管理，合理配置资源，各项工作均取得了良好的成绩和效果。

1、资金管理情况

(1) 资金支出情况

2021年初预算支出数为34,507.00万元，调整后年度预算支出数为40,346.24万元，实际支出为39,783.95万元，全年预算执行率为98.61%。其中：基本支出调整后预算数506.82万元，实际执行数469.98万元，执行进度92.73%；项目支出调整后预算数39,839.43万元，实际执行数39,313.96万元，执行进度98.68%。

2021年区组织人事局“三公”经费支出决算数为2.72万元，其中因公出国（境）费0.00万元，公务用车运维费0.00万元，公务接待费2.72万元。

(2) 财政资金结余结转情况

2021年年初财政拨款结转和结余决算数3,550.92万元，其中一般公共预算财政拨款决算数3,550.92万元，政府性基金预算财政拨款决算数0.00万元，国有资本经营预算财政拨款决算数0.00万元，上级补助收入0.00万元，事业收入0.00万元，经营收入0.00万元，附属单位上缴收入0.00万元，其他收入0.00万元。年末财政拨款结转和结余401.84万元，结转结余率0.10%。深圳市深汕特别合作区组织人事局能够积极、充分使用下达的资金。

(3) 政府采购执行情况

2021年实际采购金额1,772.01万元，调整后采购计划金额1,772.01万元，政府采购执行率100.00%。其中货物类采购支出10.15万元，工程类采购支出0.00万元，

服务类采购支出 1,761.86 万元。

(4) 财务合规性

区组织人事局严格按照财政部门的预算管理工作要求，结合单位内设部门的职责和分工以及年度重点工作任务，在内部分解下达任务指标。各科室严格按照分解计划执行工作，确保财政资金按时支出。

单位在开展财务管理工作过程中，明确了各项经费的支出范围、支出标准，严格执行不相容岗位分离原则，合理设置事前审批、事中管理及事后报销控制流程及权限，明确大额资金标准及审批审议流程。

资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定，并且严格规范的执行，支出依据合理、合规，无虚列项目支出，无截留、挤占、挪用项目资金的情况。整体财务管理工作符合市、区财政部门及单位制度要求。资金调整累计 5,839.24 万元，2021 年度总指标 40,346.24 万元，资金调整累计数占比为 14%，超出 10%，调整比例过高，主要是因为年度工作任务调整，计划变动造成预算大额调整。

(5) 预决算信息公开情况

根据财政部门要求，2021 年部门预算于 2022 年 5 月 18 日在深圳市深圳市深汕特别合作区组织人事局官方网站 (http://www.szss.gov.cn//sstbhqzq/ssw/xxgk/zjxx/bmyjs/content/post_8856392.html) 进行了公开，2020 年部门决算于 2021 年 9 月 30 日在深圳市深圳市深汕特别合作区组织人事局

(http://www.szss.gov.cn//sstbhqzq/ssw/xxgk/zjxx/bmyjs/content/post_9230158.html) 的官方网站上进行了公开, 实事求是、准确、全面反映预决算信息。

2、项目管理

区组织人事局从预算、收支等财务管理方面及项目管理方面制定了明确的管理制度, 对所有项目支出范围、标准、权限、流程等方面进行梳理与明确。在项目执行阶段, 区组织人事局要求各项目组严格按照上级部门要求及单位内部规定执行项目管理工作, 保障项目调研、立项、申请与批复、过程管理、验收预结算等多个阶段工作合规, 推动项目平稳运行并达到预期效果。2021 年度年初预算项目支出年初预算数 33,903.70 万元。最终本年度纳入绩效自评的项目 8 个, 项目支出调整后预算数 39,839.43 万元, 项目支出 39,313.96 万元。主要项目支出包括: 党建群团费用、工妇青费用、人才工作经费、选调生到村任职中央财政补助资金、党的基层组织建设经费 - 农村基层组织运转经费、租赁服务费、干部人事费用、党的基层组织建设经费 - 社区基层组织运转经费及两新党建保障经费。

区组织人事局项目立项、调整等程序均按规定履行了报批手续, 项目招投标、建设、验收等实施严格执行相关制度规定, 资金的使用建立了有效的监督管理机制, 且执行情况良好。

单位严格遵循合作区项目管理和财务管理制度, 根据《深汕

特别合作区财政资金管理暂行规定》、《深汕特别合作区行政事业单位经费支出管理暂行办法》、《深汕特别合作区部门预算准则》等制度执行工作，从预算管理、财务管理、各业务管理等方面均严格遵守管理制度，全面梳理内部经费支出结构，明确各项经费的支出范围、支出标准、支出权限、支出程序、支出凭据；严格按照决策、执行和监督相互分离的原则，对经费的支出管理程序做出了清晰明确的规定，并严格执行，2021年未发生重大管理及经济事故。各项目支出实施均符合各项管理制度的规定，执行环节记录文档齐全。

3、资产管理

（1）固定资产配置

区组织人事局在配置固定资产时，从实际需要并注意节约，根据各类资产的配备情况及使用标准合理配置，优先以单位现有资产满足使用需求，避免造成资产重复采购与资产闲置损耗。各科室凡需购置固定资产，应提出固定资产购置申请，并严格按照市、合作区相关要求及本单位采购流程执行资产采购工作。本单位规范化、制度化资产管理，定期对固定资产进行盘点清查工作，确保资产的安全和完整，充分发挥资产的使用效益。

（2）资产管理安全性

区组织人事局设置资产管理岗位，专人专管资产，对新增的固定资产及时登记，对在用的固定资产进行日常维护，对需要报废处置的固定资产及时上报处置，处置流程规范；资产保存完整、使用合规、处置履行财政审批程序，处置收入及时足额上

缴。

（3）固定资产使用情况

区组织人事局 2021 年度资产总计 2,386.42 万元，其中流动资产 2,361.01 万元，固定资产净值 25.41 万元，无形资产净值 0.00 万元，在建工程 0.00 万元，公共基础设施净值 0.00 万元，待处理财产损益 0.00 万元。负债合计 2,022.41 万元，净资产 364.01 万元。固定资产使用率为 100.00%，目前资产使用管理规范、保管完整，运行安全。固定资产利用率为 100%，单位年初固定资产原值为 35.64 万元，年末固定值原值为 51.42 万元，年末固定资产净值为 25.41 万元，年末固定资产累计折旧为 26.01 万元。

4、人员管理

单位内设办公室、组织科、干部人事科、人才工作科、机构编制科。2021 年严格控制财政审批供养人员人数，本年度在编人数 62 人，核定编制数 87 人，财政供养人员控制率 71.26%。本年度未使用劳务派遣、临聘人员，劳务派遣与临聘人员数均为 0。在职人员总数 62 人，均为在编人员。单位已对在职人数进行有效控制，不存在人员超编的情况。

5、制度管理

单位在预算管理、财务管理、各业务管理等方面均遵照合作区规定和管理制度执行，并根据单位业务实际落实到工作中，截至目前合作区各项管理制度执行已涵盖到单位业务管理的各主

要领域，主要制度有：财务管理、预算管理、收支管理、采购管理、固定资产管理、合同管理、项目管理、绩效管理等工作模块，并严格执行，有效保障了主要职责的顺利完成，促进了区域事业和组织人事发展。制度建设已基本覆盖预算管理、收支管理、政府采购管理、资产管理、合同管理等适用于区组织人事局的关键业务模块及单位内部控制管理需求，且制度落实情况良好，未出现重大内部违规事件。

单位项目均按照深汕特别合作区发展规划执行工作，资金预算到位和使用均按照工作批复进行，预算资金使用和架构合理，符合单位履职与工作规划。单位实施部门预算绩效管理，年度预算均纳入管理工作范畴，单位已设置并编报部门整体支出绩效目标、项目支出绩效目标并全部向社会公开。项目管理过程中，跟进项目执行情况并在年中编报绩效监控情况报告（表），次年对单位整体支出和纳入绩效目标管理的项目开展绩效自评。

二、部门主要履职绩效分析

区组织人事局作为合作区主管部门，承担区人事和人才管理相关职能，并根据区委区政府工作要求，负责归口的人才招聘和培训资金使用和管理。2021年度单位工作任务目标及计划根据合作区发展规划，结合单位自身职能进行设置，工作任务设定符合发展规划与职能范围，项目设定根据工作任务分解后目标合理设置，单位履职目标清晰，履职情况良好。

（一）主要履职目标

2021年，是建党100周年，是两个一百年的交汇之际。作

为新时代深圳特区组工人和共产党人，在区党工委、管委会的悉心指导和强力支持下，我们坚定信念信心，克服困难障碍，圆满完成庆祝建党100周年系列活动，党史学习教育入心入脑，“我为群众办实事”扎实推进；全面完成深圳首次主导的村（社区）“两委”换届，班子结构全面优化提升，“1+4+6”结对共建党群服务中心全面加快建设并大部分建成投入使用，基层党建基础进一步夯实，党建引领基层治理体系持续加快构建；干部接收接管取得突破性进展，完成四镇公务员的接收接管，实施“铸魂赋能”系列教育提升和集训轮训工作，干部工作和人才工作呈现新局面，干事创业氛围日益浓厚；“对标深圳组工”持续用力推进创建模范组工部门，自身建设展现新气象。

1、加强党性学习和培训，提高人才和人员党性，着力实施“铸魂赋能工程”，大力强化党性观念和政治意识。扎实开展党史学习教育。高质量开展党史学习教育专题组织生活会，推动党史学习教育入脑入心。完善区域慰问制度，组织实施建设和管理工作。规范党的政治理论学习。

以“第一议题学、专题讨论学、融会贯通学”方式，深入学习贯彻习近平总书记关于政治能力建设的重要论述和重要指示精神，以及对广东重要讲话和对深圳重要指示批示精神，坚持学好用好习近平《论中国共产党历史》《习近平新时代中国特色社会主义思想学习问答》等材料，增强坚决做到“两个维护”的坚定性和自觉性。

规范党内政治文化建设。深入挖掘合作区东江纵队、红四师

等红色革命历史，完成对大安峒革命烈士陵园、红四师革命纪念馆的升级改造。

2、着力实施“强基提质工程”，构建党建引领基层治理体系，加强抗疫工作。坚决扛稳党建主体责任。一是构建大抓基层党建的新格局。压实区镇村三级党组织第一责任人责任，区党工委书记带头深入基层开展调研，破解党建难题瓶颈 11 件。二是树立大抓基层支部的鲜明导向。分领域开展基层支部示范点建设，选取 11 个党支部作为示范点，开展党支部标准化示范建设，组织示范点建设单位赴盐田、大鹏和汕尾市考察学习。建立党员领导干部联系基层支部制度，在镇村建立“联镇联村联户”机制，初步建立镇街吹哨部门报到工作制度。三是发挥服务大局的保障作用。

3、着力实施“砥砺奋进工程”，打造高素质履职管理服务队伍。

(1) 加快落实干部划转和四镇体制改革；

(2) 完善机构设置和充实队伍力量配置；

(3) 建立健全干部监督管理体系。全力提升干部队伍综合能力。

4、着力实施“激励激发工程”，营造干事创业扎根奋斗氛围。

5、着力实施“凝聚引领工程”，全力开创群团工作新局面。

6、着力实施“对标示范工程”，打造深汕组工奉献奋斗模范部门。

（二）主要履职情况

1、完成党的学习和培训工，提升人才和人员党性。深化“我为群众办实事”实践活动成果，推行党员认领“民生微心愿”，开展为群众做好事活动 60 余次。依托革命老区的红色资源，教育引导党员干部传承红色基因，赓续红色血脉。

精心谋划建党百年活动。开展“党在我心·我心向党”歌唱比赛、“阅百年历程，传精神力量”征文比赛，联合中小学开展为党献礼“快闪”等活动，引导人民群众感党恩、听党话、跟党走。发放“光荣在党 50 年”纪念章 255 枚，区领导班子带队前往大安硐革命烈士陵园向革命烈士敬献花篮、重温入党誓词；首次开展区级“两优一先”评选，10 名优秀共产党员、10 名优秀党务工作者、10 个先进党组织受到表彰，并在省级入选 2 人、市级入选 6 人。

建立常态化慰问制度。在七一、中秋、春节等重要时间节点和疫情防控、土地整备、招商引资等基层一线，大范围走访慰问老党员、困难党员、优秀党员干部等，共计 800 余人次。

挖掘打造深汕红色教育路线，今年陆续接待考察学习 540 人次。组织开展“乡村振兴奋斗有我”主题宣讲比赛。创新“政治生日”的开展形式，推动“政治生日”常态化、实体化，设计党员重温入党志愿书等 8 项规范议程。

涵养良好政治生态。制定出台《深汕特别合作区党支部标准化建设基本指标》，建立“三会一课”记录本定期调阅制度，每月调阅 10 个单位党支部记录，年度下发整改通知书 16 份，整改

效果突出。按照“一月一主题”推动主题党日活动常态化，全区共开展主题党日活动560余场次。举办2021年第一期发展对象培训班，集中培训61名发展对象，发展预备党员50名。

2、在土地整备、疫情防控一线建立临时党组织，在招商引资和乡村振兴指挥部成立功能型党组织，抽调156名党员干部全脱产投入到三大攻坚战一线，以党建引领推动工作落实。制定出台《全面加强党的基层组织建设引领基层治理促进乡村振兴三年行动方案》，围绕合作区“五光十色”乡村振兴示范带建设，开展红色领航行动，推动基层党建和乡村振兴共融共促。主动承担社区小区组工作职责，构建“区、镇、村、村民小组”四级防控责任和工作体系，强化指挥调度、围合管理、排查管控、组织发动，全区设置卡口39个，动员党员志愿者7150人次，集中核酸检测160047人次。

3、全力提升党建标准化水平。高标准完成党代表选举。按照党内选举有关规定和市委要求，以无记名投票方式，选举产生10名深汕特别合作区出席深圳市第七次党代表大会代表，并首次参会履职。全面加强村（社区）干部队伍建设。实施“砥砺前行，学历提升”工程，对全区210名村组干部进行学历提升。探索制定《深汕特别合作区村（社区）“两委”干部管理办法》《深汕特别合作区村（社区）“两委”干部年度考核方案》，试行村干部职业化管理，并通过考核调动村（社区）“两委”干部工作积极性。

推进“四镇一场”人员接收接管。完成181名公务员划转和

定岗任职事宜。组织主管部门对“四镇一场”拟划转事业工勤人员信息进行核对更新和完善审批材料，人员名单已报请市委编办审核同意，待市人力资源保障局审批。收集汇总四镇公职人员超编及退伍安置等情况，厘清事业编制及工勤编制人员类型，进一步研究制定编外人员划转方案。推动“四镇一场”体制改革。明确原海丰县派驻四镇机构和圆墩林场隶属关系，做好四镇体制改革准备工作。协调汕尾市和海丰县委编办划转“四镇一场”机关事业单位登记权限至合作区。

加快完善机关事业单位设置，积极助力体制机制调整向纵深发展。成立区党工委巡察办和2个常设巡察组，深化政治巡察，拓展巡察监督覆盖范围，推动全面从严治党向基层伸延。在区组织人事局加挂“区‘两新’组织党工委”牌子，进一步理顺“两新”组织党建工作领导体制。深入贯彻乡村振兴战略，成立区农业农村和海洋渔业局（加挂“区乡村振兴和协作交流局”牌子）、区海洋综合执法大队（加挂“区农业综合执法大队”牌子），全面加强农业农村工作，助力深圳加快建设全球海洋中心城市。在区应急管理局加挂“区政法办公室”牌子，加强合作区政法工作的统筹和开展力度。整合深汕智研院公司和区政务数据服务中心资源，成立区智慧城市建设管理服务中心，加快推进区智慧城市建设。在四镇卫生院分别加挂“疾病预防控制中心”牌子，完善疾病预防控制工作体制。面对区级事业编制为“零”的状况，着力破解严控编制与保障发展之间的矛盾，有效推动编制管理创新服务民生发展，按“轻重缓急”原则，批准成立区建筑工务署等

28 个“不定级别、不定编制”的员额制管理事业单位。合作区“探索事业单位实行员额制管理”被纳入省委、省政府支持实施深圳建设中国特色社会主义先行示范区综合改革试点的若干措施（粤发〔2021〕12 号）。统筹提升各类编制资源使用效益，为打造高素质专业化干部队伍提供编制保障。通过挖潜创新、动态调整、统筹调剂等方式，着力统筹盘活各类编制资源，保障重点领域用编需求。

开展“知事识人、序事辨材”专题调研并强化结果运用。在 11 个区直机关、4 个镇、6 个区直管企业开展“知事识人、序事辨材”专题调研工作，形成专题调研报告。结合调研结果，在正式接收接管四镇干部后，分批次开展职级晋升工作，正科职领导连续逐级晋升四级调研员 9 人，党委委员进一步使用为党委副书记 4 人，副科职领导连续逐级晋升为二级主任科员 29 人，进一步提高四镇干部队伍干事创业热情和活力。持续完善干部监管体系。组织 49 名领导干部填报个人有关事项，开展重点查核、随机抽查和查核验证工作，针对查核一致率不理想问题，开展专项整改工作。印发《关于进一步加强因私出国（境）管理监督工作的通知》，严格按照流程审批领导干部因私出国（境）业务，指导督促审核区各单位科级及以下干部登记备案工作，审核完成区直单位、区直管企业 180 名人员登记备案工作，实现证照收缴应交尽交。健全选拔任用体系。设立中共深圳市深汕特别合作区发展改革和财政局党组、中共深圳市深汕特别合作区应急管理局党委等 11 个党委党组，配齐党委党组成员，进一步规范干部选拔

任用程序。

实施“忠诚、奋斗、创造”专项培训计划。组织初任公务员共计 96 人次，前往深圳市委党校开展任职培训工作。启动“铸魂赋能，砥砺前行”工程，各镇组织委员、组织干事、村（社区）“两委”干部、驻村选调生和村民小组长共 530 人参加。分批次对 209 名新入职事务员进行爱国主义教育、党史学习等 19 项共 40 学时的专题培训，通过举行集体宣誓、交流座谈会等形式，坚定事务员创业干事的信心和决心。开展干部能力提升系列培训。积极与东北师范大学对接合作 MBA 项目，助力提高干部人才学历和综合素能。选派干部参加专题研讨班、任职培训班、社会主义学院培训班、知行学堂等培训课程，推荐选派干部、区属国企有关人员参加 2021 年干部教育专业化培训班 42 人次，选派区直属部门主要负责人、四镇党委书记参加区直属部门主要负责人专题、镇（街道）党（工）委书记培训。

4、推动解决过渡期薪酬问题。为规范、足额、按时发放干部职工薪酬，自 2021 年 8 月起由合作区自行按海丰县标准发放“四镇一场”财政供养人员薪酬。核查解决“四镇一场”财政供养人员工资发放历史遗留问题。梳理四镇 20%提资事项，实现落地发放。制定印发《深圳市深汕特别合作区村（社区）两委干部薪酬福利方案》，7 月 1 日起，实施套转新的薪酬体系。

建立深汕人才政策体系。对标深圳其他区，根据最新市人才政策，探索建立符合深汕发展实际、更有针对性、吸引力和竞争力的区域人才工作制度和引才措施。建立完善高端人才交流平台。

打通全区各类人才联动工作渠道，推动建立深汕合作区高层次人才协会、博士联谊会等机构，建立起政府、企业、人才之间的高效沟通桥梁，积极推进已成立的法律、文学、哲学、历史、书画等 17 个社团小组运作。举办高层次人才、博士交流学习会。

建立干部保障激励。一是落实干部保障。协调“四镇一场”退休人员审批工作，推进丧葬补助费、直系亲属的一次性救济费、一次性抚恤金、遗属生活困难补助发放等事项，在短期大批量、有序地解决“四镇一场”人员离退休、病故等人事保障工作，实现“四镇一场”社医保、公积金灵活缴纳，切实保障“四镇一场”财政供养人员权益。参照事务员管理方式，解决村（社区）“两委”干部社保问题，组织开展村（社区）“两委”干部的体检工作。印发实施《关于发放正常离任村干部生活补助方案》。二是完善考核激励体系。首次开展完成“四镇一场”公务员、事业工勤人员共 1035 人年度考核；完成区直机关公务员年度考核。强化公务员年度考核结果运用，给予连续三年年度考核结果为“优秀”的 10 名公务员记三等功，给予 2020 年度考核结果为“优秀”的 44 名公务员记嘉奖，并按规定发放嘉奖。完成事务员 2020 年度考核、季度考核。充分发挥考核对队伍管理的导向、激励作用。大幅度提高各事业单位专业技术岗员额配置比例，相应提高薪酬待遇，进一步完善区事业单位人才保障和激励体系。优化事务员管理办法，畅通优秀人才晋升渠道。

5、完善群团组织架构。一是完善群团组织设置。2021 年，召开区工会第一次代表大会、区妇女第一次代表大会，正式成立

区总工会和区妇联。审批同意 25 家企业或单位成立基层工会，整建制划转团组织关系、成立区少工委，完成两新团组织建团工作，筹备推进机关、企业建团。二是完成团组织和妇联换届。顺利选举产生 39 个村（社区）团组织班子成员 121 人，团委委员平均年龄 32 岁，女性占 53%，大专以上学历达 100%。选举妇联执委 453 名，其中妇联主席 39 名，专兼职副主席 49 名，妇联主席平均年龄 39 岁，比上届下降 10 岁，大专及以上学历 20 人，占 51.28%。三是规范群团工作。按深圳标准做好“智慧团建”团员信息录入、转接团组织关系等工作。加强初中少先队和团队衔接，规范举行入团仪式。

发挥桥梁纽带作用。一是组织开展各类主题活动。精心谋划“巾帼心向党百年正辉煌”“百年礼赞 童心向党”等妇女儿童系列主题活动。联合消防、城管等部门开展“保护森林巾帼有爱”“争当文明守法人，创建美丽深汕城”等法律、政策、生态保护宣传活动。谋划开展“党在我心·我心向党”歌唱比赛、“学党史、守初心、新征程、砥砺前行”清华学子讲座等特色群团活动 30 余次。二是积极树立先进典型。推选产生 1 名省级五一劳动奖章获得者、2 名市级五一劳动奖章获得者和 1 个市级工人先锋号获奖班组；落实两红两优申报、五四青年奖章和十佳青年评选等工作，获省级奖项 3 个，市级奖项 13 个；3 名优秀女性获得深圳市“三八红旗手”荣誉称号。三是密切联系和服务群众。依托田寮党群服务中心、水美妇儿之家开展“颂党恩传家风”“童心绘梦，亲子同行”等系列活动。大力推进“职工之家”、“暖

蜂驿站”的选址及建设工作，规划建设工人文化宫，积极配合市总推动建设深圳市第二职工疗休养院。全面摸排四镇困境妇女和困境儿童情况，建立工作台账，明确帮扶对象，走访慰问孤寡老人、困境妇女、留守儿童、重疾儿童、孤儿等群体1300余人。

6、强化理论学习，提升素质能力。一是强化创新载体，通过“组工信仰读书班”“夜习汇”“日新学堂”等有效载体开展系列学习活动，并要求组工干部结合所学内容和组工业务进行即兴脱稿演讲交流，讲心得、谈体会，将政治学习、业务能力提升与队伍素质提升有机结合。二是用好“深汕”课堂，开展“深调研”活动，对深汕新时期组织工作开展系列调查研究。邀请相关负责同志和专家为组工干部开展《如何让基层村党建建心上、党务务实上》《如何立足实际做好合作区乡村振兴工作》等区情教育学习讲座，开展组工干部与社区、村党组织结对帮扶，进一步锻炼干部素质能力。

涵养良好生态，建设风清气正政治机关。一是对照《中国共产党支部工作条例(试行)》，高质量召开民主生活会和组织生活会，强化“三会一课”质量和效果，今年“七一”期间，区组织人事局主要负责同志带头讲《组织的灵魂与力量》专题党课。持续完善和落实民主集中制的各项制度，出台局务会议事规则。二是落实民主评议党员和主题党日活动等制度，组织开展村庄清洁、集体观影等形式多样的社会实践、志愿服务、红色教育“主题党日”活动。

传承组工文化，发扬优良作风。一是强化机关组工文化建设，

开展团建共建、运动小组等活动，围绕工作、思想、生活等开展谈心谈话，加强同事的业余生活、现实困难的关心关怀关爱。二是开展“致敬组工先辈，争做奋斗先锋”组工史专题学习交流，以组工事业荡气回肠的发展历史和组工先辈先烈的崇高品格和感人事迹，激励激发组工干部爱岗敬业、奉献奋斗。

（三）部门履职绩效情况

2021年区组织人事局整体预算执行、绩效目标达成效果与单位履职情况呈现良好状态，相比2020年工作履职内容，结合当前国家、地区政策与当前市场情况，在履职范围内进一步推动区域人才与市场经济的发展，加大政策扶持与政府资源支持，有效保障区域人才就业和发展环境提升、加快人才经济结构优化与区域事业和企业升级，确保合作区区域经济处在稳定与发展的状态，整体履职表现良好。

1、预算使用经济性

2021年区组织人事局供养人员人数核定编制数87人，在编人数62人，单位人员控制率71.26%；单位本年度“三公”经费预算数为10.58万元，实际支出2.72万元，其中，因公出国（境）费0.00万元，公务用车购置及运行维护费0.00万元，公务接待费2.72万元，“三公”经费支出控制率25.71%；单位基本支出调整预算数为506.82万元，实际支出469.98万元，基本支出控制率为92.73%；单位项目支出调整预算数为39,839.43万元，实际支出39,313.96万元，项目支出控制率为98.68%。单位整体预

算执行控制情况较高，未出现费用超支、挤占的情况。

2、预算使用效率性

2021年部门年初预算指标数为34,507.00万元，调整后预算指标数为40,346.24万元，季度平均指标为10,086.56万元；四季度预算执行总金额为39,783.95万元，第一季度执行数为19,208.83万元，年度累计支出19,208.83万元，季度支出执行率为190.44%，年度总指标支出进度47.61%；第二季度执行数为10,871.59万元，年度累计支出30,080.42万元，季度支出执行率为107.78%，年度总指标支出进度74.56%；第三季度执行数为4,542.73万元，年度累计支出34,623.15万元，季度支出执行率为114.42%，年度总指标支出进度85.82%；第四季度执行数为5,160.80万元，年度累计支出39,783.95万元，季度支出执行率98.61%，年度总指标支出进度98.61%。

2021年度各季度预算执行情况表

季度	季度执行数(万元)	年累计执行数(万元)	季度执行率	年度总指标支出进度
第一季度	19,208.83	19,208.83	190.44%	47.61%
第二季度	10,871.59	30,080.42	107.78%	74.56%
第三季度	4,542.73	34,623.15	114.42%	85.82%
第四季度	5,160.80	39,783.95	98.61%	98.61%

3、预算使用效果性

(1) 社会效益

区组织人事局通过开展乡村振兴、扶贫资助、产业园建设、企业定向帮扶、企业问题针对性解决等类型项目，帮助乡村建设，对贫困地区进行资金支援，推动企业升级发展与产业优化，帮助企业切实解决经营发展问题，发挥单位职能，产生较好的社会效

益。党建工作方向打造标准化党建阵地。推进“1+4+6”党群服务中心阵地建设，7个党群服务中心已投入运营，3个正在建设即将完成。实施党群服务中心建设达标和党群服务中心建设提质升级行动，已完成第一批5个自建党群服务中心选址，正在进行政府投资立项。华西建筑工业园区党群服务中心已揭牌启用，内设歇脚屋和暖蜂驿站。组织58名党群服务中心工作人员赴南山、龙华、大鹏等区党群服务中心进行蹲点学习，全面提高能力水平。民生实事方向开展“我为群众办实事”专题系列活动。广泛关注基层民生民意，九月开学前，为红源小学安装6台投影仪、显示屏，全面更新课室教学设备。为“复学”无抚儿，安排两次假期实习。组织开展司法、生态环保、科学技术类专题宣讲活动，累计参与450人次；举办“特别区特别爱”单身男女联谊系列活动；组织“两癌”防治知识宣传及免费筛查活动40余场，惠及群众约28000人。常态化开展疫苗接种志愿服务工作，1069人参与，服务时长累计一万小时以上。试点开展区机关事业单位干部职工适龄子女（2岁以上）暑期托管服务，72名适龄子女入托。开展“四点半课堂”，为适龄儿童提供课后课外活动服务。二是落实关心关爱。建立和完善工会慰问制度，2021年春节、端午、中秋期间，对区直机构、市驻区单位和四镇950余名干部职工进行慰问，组织帮扶困难职工、慰问疫情防控隔离点一线人员。联合2021广深中青班二班4组全体学员举办“爱心助学、情暖深汕”专题活动，发放慰问品600余份，捐助书包等文体用品及各类图书500册。三是强化权益保障。制定《关于建立健全深汕特别合作

区妇女儿童人身权益保障工作机制的方案(征求意见稿)》和《落实〈关于建立健全深汕特别合作区妇女儿童人身权益保障工作机制的意见〉任务分工表(征求意见稿)》，探索制定妇女儿童发展规划。切实落实保护制度，督导各工会组织建立健全了劳动保护监督检查网络。

(2) 经济效益

区组织人事局通过人才管理和培育间接促进产业发展、组织开展各项人才和经济活动、产业园区宣讲等类型工作，从政策上为相关行业及企业发展助力，从具体活动中刺激区域需求拉动消费水平，以人才为起点为企业经济行业赋能。2021年单位在经济效益方面表现亮眼。

根据合作区加速进入大开发大建设大发展阶段和工作量急剧增加的实际，经报请市委编委同意，核增2名区党政领导班子成员职数。将96名原预留的行政执法专项编制分配下达至相关区直机关和四镇。按照“总量控制、确实需要、高效精干、动态调整”原则，调整和核定区直和相关市驻区单位事务员员额共1281名。快速充实配强干部队伍力量。多渠道迅速组建区直机关干部队伍，其中2021年从市内调入公务员13名、市内调任处级公务员4名、公开招录公务员40名。区直机关公务员已达179名，近期还计划招录公务员8名、调入公务员10名，编制使用率高达94.7%。初步构建了一个五湖四海、较高素质的区直公职人员队伍，此前干部临时性、过渡性、援助性的弊端和困境得到根本性逆转。积极争取市委组织部支持，组织广深两地中青班、

市中青班学员参与推进我区重大项目攻坚事项；选派 31 名驻镇帮镇扶村干部、44 名选调生到基层挂职锻炼，多维度推动我区体制机制调整、基层党建和乡村振兴等工作，为经济发展提供基础支撑。

人才引进方面通过“线上+线下”多渠道引进人才，通过“综合能力+心理素质”多维度考察甄选，大力提升引才质量效率。组织 12 家区内企业赴深圳会展中心参会第十九届中国国际人才交流大会，共提供招聘岗位 120 个，收集简历 244 份，其中博士研究生 4 人，硕士研究生 83 人，本科生 157 人。

经济管理工作方面印发《关于进一步加强因私出国（境）管理监督工作的通知》，严格按照流程审批领导干部因私出国（境）业务，指导督促审核区各单位科级及以下干部登记备案工作，审核完成区直单位、区直管企业 180 名人员登记备案工作，实现证照收缴应交尽交。健全选拔任用体系。设立中共深圳市深汕特别合作区发展改革和财政局党组、中共深圳市深汕特别合作区应急管理局党委等 11 个党委党组，配齐党委党组成员，进一步规范干部选拔任用程序。

（3）生态效益

区组织人事局在履职范围内开展工作，工作主要内容不涉及生态效益，工作过程中未发生重大环境破坏事件。

（4）可持续影响

区组织人事局通过人才政策修订、民生项目推进、国家发展政策落实等措施，为深汕特别合作区汇集人才资源，协调民生事

项,带动人才经济模式改革与区域人员管理水平提升,建立经济、产业、人才新生态,为区域企事业单位经济发展和行业规模扩大提供有力支撑。强化人才培育为市场经济培养奠定基础,可持续影响效果明显。

4、预算使用公平性

区组织人事局按照区财政工作要求,在规定时限内进行预算与决算公开。另外,单位已建立公众和服务对象满意度调查机制,2021年度已群众信访工作,信访事项均已调查回访完毕,且问题均得到妥善解决。单位通过满意度调研,对部门履职和项目执行情况评价,综合考评结果良好。

三、总体评价和整改措施

(一) 预算绩效管理工作主要经验、做法。

1、积极推进预算绩效管理工作,不断提高预算绩效管理工作的质量和水平,提高资金使用效益;

2、积极参与区财政部门或其他部门组织的各类关于绩效管理工作培训;

3、实施预算项目绩效目标跟踪管理,在加强预算编制绩效管理,明确预算项目责任主体的同时,对项目绩效目标进行跟踪管理,对未能如期实现绩效目标的项目,在编制下年预算时适当调减项目资金额度。

(二) 部门整体支出绩效存在问题及改进措施

1、存在问题:

(1) 预算调整比例过高

单位严格按照市、区要求及区财政预算管理与财务管理相关规定开展预算绩效管理工作，单位预算与财务管理制度较为完善，绩效管理范围覆盖完整，绩效目标与指标设定符合单位履职内容与项目关键点，且设置科学合理可行。预算调整流程合法合规，资金调整累计 5,839.24 万元，2021 年度总指标 40,346.24 万元，资金调整累计数占比为 14%，超出 10%，调整比例过高，主要是因为年度工作任务调整，计划变动造成预算大额调整。

（2）预算执行进度不均衡

2021 年部门年初预算指标数为 34,507.00 万元，调整后预算指标数为 40,346.24 万元，季度平均指标为 10,086.56 万元；四季度预算执行总金额为 39,783.95 万元，第一季度执行数为 19,208.83 万元，年度累计支出 19,208.83 万元，季度支出执行率为 190.44%，年度总指标支出进度 47.61%；第二季度执行数为 10,871.59 万元，年度累计支出 30,080.42 万元，季度支出执行率为 107.78%，年度总指标支出进度 74.56%；第三季度执行数为 4,542.73 万元，年度累计支出 34,623.15 万元，季度支出执行率为 45.04%，年度总指标支出进度 85.82%；第四季度执行数为 5,160.80 万元，年度累计支出 39,783.95 万元，季度支出执行率 51.17%，年度总指标支出进度 98.61%。总体来看区组织人事局 2021 年四个季度预算执行率差异较为明显。

2、改进措施：

（1）准确支出估测，合理编制年度预算

年度预算编制工作中，应根据当年工作安排，结合往年项目

开展与支出经验，合理估算收支情况，使预算编制更加准确，避免后续出现过大的预算调整与调剂。

（2）加强计划管理，提高预算执行效率

单位应加强对工作方案、工作计划的管理与落实，制定明确清晰的资金支出计划，并定期汇报预算资金执行情况，了解资金支出进度，并作出相应调整。

（三）后续工作计划、相关建议等

1、后续工作计划

贯彻落实《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》，建立全过程预算绩效管理链条。预算绩效目标制定全覆盖，要求所有纳入预算编制的项目制定科学合理目标，100%编制预算绩效目标；绩效目标责任到人，每项绩效目标编制均设项目负责人，进行专人跟进专人管理，进一步精细化预算绩效管理；各项新增项目均需开展事前绩效评估，对新增项目立项必要性、投入经济性、绩效目标合理性、方案实施有效性、筹资合规性等五大类开展充分事前绩效评估，评估结果运用到实际资金安排中。

2、相关建议

（1）优化管理执行，加强预算管理意识。

后续工作中，区组织人事局将不断优化预算绩效管理工作执行，提高单位预算编制水平，根据发展规划、年度重点工作任务与工作计划，合理编制预算与绩效，充分考虑过程中可能存在问题与风险，提升管理意识。

（2）落实工作任务，提高工作危机意识。区组织人事局在

后续工作中，将加强内部管理人员与业务人员意识培养，提升管理才能，培养工作危机意识，提高风险嗅觉灵敏度，将工作风险发现与控制措施执行前置，避免风险后置导致流程末端管理压力过大，承担风险结果过高。从根本提升团队人员素养，统筹推进单位日常运行与工作开展向又好又快的方向发展。

四、部门整体支出绩效评价指标评分情况

我局参照区财政部门发布的《部门整体支出绩效评价共性指标体系框架》进行自评，此次绩效自评得分为 98.99 分，总体效益情况较为理想，预算绩效管理工作实施较为到位。其中，部门决策类指标满分 25 分，我局得分 25 分，得分率 100.00%；部门管理类指标满分 20 分，我局得分 19 分，占比 95%；部门绩效类指标满分 55 分，我局得分 54.99 分，占比 99.98%。具体得分情况见附件。

附件：部门整体支出绩效评价性指标体系

附件

部门整体支出绩效评价共性指标体系框架

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
部门决策	20	预算编制	10	预算编制合理性	5	部门（单位）预算的合理性，即是否符合本部门职责、是否符合市委市政府的方针政策和工作要求，资金有无根据项目的轻重缓急进行分配。	1. 部门预算编制、分配符合本部门职责、符合市委市政府方针政策和工作要求（1分）； 2. 部门预算资金能根据年度工作重点，在不同项目、不同用途之间合理分配（1分）； 3. 专项资金预算编制细化程度合理，未出现因年中调剂导致部门预决算差异过大问题（1分）； 4. 功能分类和经济分类编制准确，年度中间无大量调剂，未发生项目之间频繁调剂（1分）； 5. 部门预算分配不固化，能根据实际情况合理调整，不存在项目支出进度慢、完成率低、绩效较差，但连年持续安排预算等不合理的情况（1分）。	5
				预算编制规范性	5	部门（单位）预算编制是否符合财政部门当年度关于预算编制在规范性、完整性、细化程度等方面的原则和要求。	1. 部门（单位）预算编制符合财政部门当年度关于预算编制的各项原则和要求，符合专项资金预算编制、项目库管理、新增项目事前绩效评估等要求（5分）； 2. 发现一项不符合的扣1分，扣完为止。 本指标需对照相应年度由财政部门印发的部门预算编制工作方案、通知和有关制度文件，根据实际情况评分。	5

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
		目标设置	10	绩效目标完整性	3	部门(单位)是否按要求编报项目绩效目标,是否依据充分、内容完整、覆盖全面、符合实际。	1. 部门(单位)按要求编报部门整体和项目的绩效目标,实现绩效目标全覆盖(3分); 2. 没按要求编报绩效目标或绩效目标不符合要求的,一项扣1分,扣完为止。	3
				绩效指标明确性	7	部门(单位)设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化,用以反映和考核部门(单位)整体绩效目标的明细化情况。	1. 绩效指标将部门整体绩效目标细化分解为具体工作任务,与部门年度任务数或计划数相对应(2分); 2. 绩效指标中包含能够明确体现部门(单位)履职效果的社会、经济、生态效益指标(2分); 3. 绩效指标具有清晰、可衡量的指标值(1分); 4. 绩效指标包含可量化的指标(1分); 5. 绩效目标的目标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况(1分)。	7
部门管理	20	资金管理	8	政府采购执行情况	2	部门(单位)本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率,用以反映和考核部门(单位)政府采购预算执行情况	1. 政府采购执行率得分=政府采购执行率×1分 政府采购执行率=(实际采购金额合计数/采购计划金额合计数)×100% 如实际采购金额大于采购计划金额,本项得0分。 政府采购预算是指采购机关根据事业发展计划和行政任务编制的、并经过规定程序批准的年度政府采购计划。 2. 政府采购政策功能的执行和落实情况(1分),落实不到位的酌情扣分。	2

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
						况；政府采购政策功能的执行和落实情况。		
				财务合规性	3	<p>部门（单位）资金支出规范性，包括资金管理、费用支出等制度是否严格执行；资金调整、调剂是否规范；会计核算是否规范、是否存在支出依据不合规、虚列项目支出的情况；是否存在截留、挤占、挪用项目资金情况。</p>	<p>1. 资金支出规范性（1分）。资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定，按事项完成进度支付资金的，得1分，否则酌情扣分。</p> <p>2. 资金调整、调剂规范性（1分）。调整、调剂资金累计在本单位部门预算总规模10%以内的，得1分；超出10%的，超出一个百分点扣0.1分，直至1分扣完为止。</p> <p>3. 会计核算规范性（1分）。规范执行会计核算制度得1分，未按规定设专账核算、支出凭证不符合规定或其他核算不规范，酌情扣分。</p> <p>4. 发生超范围、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，本项指标得0分。</p>	2

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
				预决算信息公开	3	<p>部门(单位)在被评价年度是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息,用以反映部门(单位)预决算管理的公开透明情况。</p>	<p>1. 部门预算公开(1.5分),按以下标准分档计分: (1) 按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的,得1.5分。 (2) 进行了公开,存在不符合时限、内容、范围等要求的,得1分。 (3) 没有进行公开的,得0分。 2. 部门决算公开(1.5分),按以下标准分档计分: (1) 按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的,得1.5分。 (2) 进行了公开,存在不符合时限、内容、范围等要求的,得1分。 (3) 没有进行公开的,得0分。 3. 涉密部门(单位)按规定不需要公开相关预决算信息的直接得分。</p>	3
		项目管理	4	项目实施程序	2	<p>部门(单位)所有项目支出实施过程是否规范,包括是否符合申报条件;申报、批复程序是否符合相关管理办法;项目招投标、调整、完成验收等是否履行相应手续等。</p>	<p>1. 项目的设立、调整按规定履行报批程序(1分); 2. 项目招投标、建设、验收以及方案实施均严格执行相关制度规定(1分)。</p>	2

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
				项目 监管	2	部门（单位）对所实施项目（包括部门主管的专项资金和专项经费分配给市、区实施的项目）的检查、监控、督促整改等管理情况。	1. 资金使用单位、基层资金管理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（1分）； 2. 各主管部门按规定对主管的财政资金（含专项资金和专项经费）开展有效的检查、监控、督促整改（1分），如无法提供开展检查监督相关证明材料，或被评价年度部门主管的专项资金绩效评价结果为差的，得0分。	2
		资 产 管 理	3	资产 管理 安全 性	2	部门（单位）的资产是否保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴，用于反映和考核部门（单位）资产安全运行情况。	1. 资产配置合理、保管完整，账实相符（1分）； 2. 资产处置规范，有偿使用及处置收入及时足额上缴（1分）。	2
				固定 资产 利用 率	1	部门（单位）实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比例，用以反映和考核部	固定资产利用率=（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1分； 2. 90%>固定资产利用率≥75%的，得0.7分； 3. 75%>固定资产利用率≥60%的，得0.4分； 4. 固定资产利用率<60%的，得0分。	1

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
						部门(单位)固定资产使用效率程度。		
		人员管理	2	财政供养人员控制率	1	部门(单位)本年度在编人数(含工勤人员)与核定编制数(含工勤人员)的比率。	财政供养人员控制率=本年度在编人数(含工勤人员)/核定编制数(含工勤人员) 1. 财政供养人员控制率≤100%的, 得1分; 2. 财政供养人员控制率>100%的, 得0分。	1
				编外人员控制率	1	部门(单位)本年度使用劳务派遣人员数量(含直接聘用的编外人员)与在职人员总数(在编+编外)的比率。	1. 比率<5%的, 得1分; 2. 5%≤比率≤10%的, 得0.5分; 3. 比率>10%的, 得0分。	1
		制度管理	3	管理制度健全性	3	部门(单位)制定了相应的预算资金、财务管理和预算绩效管理等相关制度并严格执行,用	1. 部门制定了财政资金管理、财务管理、内部控制等制度(0.5分); 2. 上述财政资金管理、财务管理、内部控制等制度得到有效执行(1.5分); 3. 部门按照预算和绩效管理一体化的要求制定本部门全面实施预算绩效管理的制度或工作方案,组织指导本级及下属单位开展事前评估、绩效目标编报、绩效监控、绩效评价和评价结果应用等工作(1分)。	3

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
						以反映部门（单位）的管理制度对其完成主要职责和促进事业发展的保障情况。		
部门绩效	60	经济性	6	公用经费控制率	6	<p>部门（单位）本年度实际支出的公用经费总额与预算安排的公用经费总额的比率,用以反映和考核部门（单位）对机构运转成本的实际控制程度。</p> <p>1. “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%</p> <p>（1）“三公”经费控制率<90%的，得3分；</p> <p>（2）90%≤“三公”经费控制率≤100%的，得2分；</p> <p>（3）“三公”经费控制率>100%的，得0分。</p> <p>2. 日常公用经费控制率=日常公用经费决算数/日常公用经费调整预算数×100%</p> <p>（1）日常公用经费控制率<90%的，得3分；</p> <p>（2）90%≤日常公用经费控制率≤100%的，得2分；</p> <p>（3）日常公用经费控制率>100%的，得0分。</p>	6	

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
		效率性	20	预算执行率	6	部门（单位）部门预算实际支付进度和既定支付进度的匹配情况，反映和考核部门（单位）预算执行的及时性和均衡性。	1. 一季度预算执行率得分=（一季度部门预算支出进度/序时进度 25%）×1 分 2. 二季度预算执行率得分=（二季度部门预算支出进度/序时进度 50%）×1 分 3. 三季度预算执行率得分=（三季度部门预算支出进度/序时进度 75%）×1 分 4. 四季度预算执行率得分=（四季度部门预算支出进度/序时进度 100%）×1 分 5. 全年平均支出进度得分=全年平均执行率×2 分 其中：全年平均执行率=Σ（每个季度的执行率）÷4 季度支出进度=季度末月份累计支出进度（即 3、6、9、12 月月末支出进度）	5.99
				重点工作完成情况	8	部门（单位）完成党委、政府、人大和上级部门下达或交办的重要事项或工作的完成情况，反映部门对重点工作的办理落实程度。	重点工作是指中央和省相关部门、市委、市政府、市人大交办或下达的工作任务。全部按期保质保量完成得 8 分；一项重点工作没有完成扣 4 分，扣完为止。 注：重点工作完成情况可以参考市委市政府督查部门或其他权威部门的统计数据（如有）。	8
				项目完成及时性	6	部门（单位）项目完成情况与预期时间对比的情况。	1. 所有部门预算安排的项目均按计划时间完成（6 分）； 2. 部分项目未按计划时间完成的，本指标得分=已完成项目数/计划完成项目总数×6 分。	6

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
		效果性	25	社会效益、经济效益、生态效益及可持续影响等	25	<p>部门（单位）履行职责、完成各项重大政策和项目的效果，以及对经济发展、社会发展、生态环境所带来的直接或间接影响。</p> <p>根据部门（单位）职责，结合部门整体支出绩效目标，合理设置个性化绩效指标，通过绩效指标完成情况与目标值对比分析进行评分，未实现绩效目标的酌情扣分。</p> <p>根据部门（部门）履职内容和性质，从社会效益、经济效益、生态效益、可持续影响等方面，至少选择三个方面对工作实效和效益进行评价。</p>	25	
		公平性	9	群众信访办理情况	3	<p>部门（单位）对群众信访意见的完成情况及及时性，反映部门（单位）对服务群众的重视程度。</p> <p>1. 建立了便利的群众意见反映渠道和群众意见办理回复机制（1分）；</p> <p>2. 当年度群众信访办理回复率达100%（1分）；</p> <p>3. 当年度群众信访及时办理回复率达100%，未发生超期（1分）。</p>	3	

评价指标						指标说明	参考评分标准	自评得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	参考分值	名称	参考分值	名称	参考分值			
				公众或服务对象满意度	6	反映社会公众或部门(单位)的服务对象对部门履职效果的满意度。	<p>社会公众或服务对象是指部门(单位)履行职责而影响到的部门、群体或个人,一般采用社会调查的方式。如难以单独开展满意度调查的,可参考市统计部门的数据、年度市直民主评议政风行风评价结果等数据,或者参考群众信访反馈的普遍性问题、本部门或权威第三方机构的开展满意度调查等进行分档计分。</p> <p>1. 满意度\geq95%的,得6分; 2. $90\% \leq$满意度$<95\%$的,得4分; 3. $80\% \leq$满意度$<90\%$的,得2分; 4. 满意度$<80\%$的,得1分。</p>	6
						合计		98.99