

附件

部门整体支出绩效自评报告

一、部门、单位基本情况

(一) 机构设置情况

衡阳县市场服务中心为副科级全额拨款公益一类事业单位,内设一室四股。即办公室、市场管理和服务股、市场运行和保障股、人教股、财务股。

下设机构 3 个:城西市场服务所、西渡市场服务所、建材市场服务所。

(二) 人员编制情况

编制 85 人,在职人数 71 人。

二、预算支出情况

(一) 部门预决算情况

1、部门预算情况

2024 年年初预算安排收入 720.03 万元,其中一般公共预算财政拨款预算收入 720.03 万元;2023 年年初预算安排支出 720.03 万元,其中:基本支出 720.03 万元,无项目支出。

2、部门决算情况

2024 年决算总收入 1066.64 万元,较预算增加 346.61 万元,总支出 1051.68 万元,其中:基本支出 921.68 万元,占总支出的 87.64%;项目支出 130 万元,占总支出的 12.36%。

(二) 部门预算执行情况

1. “三公”经费执行情况

2024年“三公”经费预算数0万元，其中：因公出国(境)费0万元，公务用车购置及运行维护费0万元，公务接待费0万元。“三公”经费决算数0元，其中：因公出国(境)费0万元，公务用车运行维护费0万元，公务接待费0万元。

2. 政府采购执行情况

2024年度政府采购支出82.15万元，其中：货物10.38元，工程0万元，服务71.77万元。

3. 资产管理情况

2024年年末资产总额405.28万元，负债总额1.5万元，净资产403.78万元。截至2024年12月31日，固定资产账面原值570.12万元，在用资产570.01万元，资产使用率100%。

三、部门整体支出绩效情况

(一) 综合评价结论

2024年度，我单位积极履职，强化管理，较好地完成了年度工作目标，整体支出使用合理、效果显著，绩效评价得分94.36，自评结果为优秀。

(二) 评价指标分析

1、年度资金总额总分10分，得分9.86分。年度资金总额1066.64万元，年度支出1051.68万元，预算执行率为98.6%，故扣减0.14分。

2、产出指标。总分40分，得36.5分。

分别设置数量指标、质量指标和时效指标 3 个二级指标，以评价我中心 2024 年度部门职责的履行情况。

(1) 数量指标。满分 30 分，得 26.5 分。

按照省市县相关要求及年初预算目标，在保障日常工作运行经费不突破预算调整数的情况下保证市场环境卫生干净舒适，蔬菜农残每日检测，运用各种渠道进行市场消防安全等各类宣传。但因本年内有新增退休人员，导致人员经费保险人数有所差异，故扣减 2 分；另因工作经费限定，宣传预算较少，宣传物料印制不足，导致今年宣传工作任务未完成，扣 1.5 分。

(2) 质量指标。满分 5 分，得 5 分

2024 年在我单位全体干部职工的共同努力下，市场有序运行，未发生重大安全事故。

(3) 时效指标。满分 5 分，得 5 分

在绩效目标确定的时限内完成了各项工作。

3、效益指标。满分 20 分，得 20 分。

在保障单位正常运转的基础下，食用农产品绿色安全，所辖市场交易总额及提供就业岗位均达到预定目标。

4、满意度指标。满分 10 分，得 10 分。

全年安全平稳，无安全责任事故。但因极少数市场从业人员服务态度稍显生硬，满意度 97.5%，群众满意度扣 2 分。

5、成本指标。满分 20 分，得 20 分

对各项目成本控制要求科学管理，全年收支控制在预算调整数内。

四、项目绩效目标完成情况

商业城小区旧城改种过项目经费预算总体执行情况良好，基本完成预期目标，绩效评价得分为 95 分。

五、存在问题原因分析及改进措施

进行预算绩效及执行中存在问题如下：

1、预算编制时缺乏对目标的明确规划和对资源和合理配置，导致预算的制定缺乏科学依据，无法真正满足单位的实际需求和发​​展要求。

2、绩效评价指标不科学、不合理。定性指标过多，定量指标少，指标权重分配不合理，数量化指标与实际发展需求脱节。

3、评价过程形式化，主要采取自评为主，第三方评价参与不足。数据采集不够完整，评价依据不够充分。

4、结果应用不充分，与预算安排挂钩不紧密，缺乏有效的激励约束机制，问题整改跟踪不到位。

存在上述问题的主要原因是：

1、体制机构因素，传统预算管理习惯性影响及绩效管理法律法规体系不健全，再则部门间协同机制不完善。

2、绩效评价专业人才缺乏，且信息化支撑不足，缺乏科学的评价工具和方法。

3、单位干部职工绩效管理意识淡薄，存在“重分配轻管理”思维方式，部分人员对绩效评价怀有抵触心理。

针对上述情况，提出改进措施如下：

1、完善制度体系，健全绩效评价管理办法和实施细则，建立分类分级的评价标准体系，完善评价结果与预算安排挂钩机制。

2、科学设置绩效目标和指标，建立动态调整的指标库，并加强定向指标和结果导向指标设计。

3、在县级层面强化能力建设。培养专业绩效评价人才队伍，开展绩效评价方法培训，并建设绩效管理信息系统。

4、深化结果运用，强化绩效问责机制，将评价结果纳入干部考核体系。

六、其他需要说明的情况

无