

高邑县总工会 2022 年度整体支出绩效自评报告

贯彻落实市委市政府《关于全面落实预算绩效管理的实施意见》（石发〔2019〕8 号）文件精神，遵循“科学性、规范性、客观性和公正性”的原则，对高邑县总工会 2022 年整体支出情况实施了财政支出绩效自评，形成本评价报告。

一、部门基本情况

（一）部门概况

1、部门职能

高邑县总工会基本性质为正科级行政单位，根据《高邑县总工会职能配置内设机构和人员编制方案》和上级有关规定，高邑县总工会的主要职能是：1. 维护职能。维护职工群众的经济效益和民主权益的职能；2、建设职能。吸引和组织职工群众参加经济建设和改革，努力完成经济和社会发展任务的职能；3、参与职能。发挥职工群众参政议政作用，代表和组织职工参与国家和社会事务管理的职能；4、教育职能。帮助职工不断提高思想政治觉悟和文化素质的职能。

2、组织机构

部门机构设置情况

单位名称	单位性质	单位规格	经费保障形式
高邑县总工会	行政	正科级	财政拨款

3、人员情况

依据高编[2002]1号文件，工会机关行政编制3名；2022年年末工会机关实有行政人员5人，事业人员1人。在职人员6人，退休人员8人，总计14人。高邑县总工会经费形式为财政拨款。高邑县总工会内设办公室、财务科及保障科、法律和宣教科、民主管理和集体合同科、经费审查委员会。

4、资产情况

截止2022年12月31日，高邑县总工会固定资产总额9.12万元。

（二）部门收支预决算情况

2022年度预算收入87.93万元，基本支出73.77万元、项目支出14.16万元。2022年度决算收入90.53万元，年初结转结余17.38万元，支出数86.13万元，其中，基本支出73.88万元、项目支出12.25万元，年终结转结余21.78万元。

（三）部门整体支出绩效目标、指标

1、部门整体支出绩效目标

高邑县总工会 2022 年工作发展规划和工作重点：1、围绕打造石邢间都市卫星城，广泛开展“践行新理念、建功立业”主题劳动竞赛；2、围绕工业强县战略，努力打造一支高素质的劳动者大军；3、围绕全县脱贫攻坚大局，加大困难职工解困脱困帮扶和保障力度；4、围绕普惠化服务，让广大职工群众有更多获得感；5、弘扬劳模、工匠精神，引导全社会正能量发展；6、围绕保障和发展职工权利，积极构建和谐劳动关系。

（二）分项指标

1、围绕脱贫攻坚战，省、市、县三级财政拿出部分专款，实施对困难职工和困难劳模的专项救助，帮助他们渡过了难关，体现了党和政府对弱势群体的关心和关怀。

2、劳动模范是我们学习的榜样和楷模，对社会正能量发展起到推波助澜的作用。免费为劳动模范体检，使他们有一个健康的体魄，为社会的发展做贡献。

3、工会经费是工会组织开展工作的强有力的经济基础，工会组织才能更好的发挥职能，促进社会稳定和平发展。

（一）困难职工和困难劳模的专项救助

绩效目标：为困难职工和困难劳模进行救助

绩效指标：困难职工和困难劳模的救助率

（二）免费为市级以上劳模体检

绩效目标：免费为市级以上劳模体检

绩效指标：市级以上劳模体检率

（三）财政划拨工会经费

绩效目标：财政划拨工会经费

绩效指标：财政划拨经费率

（二）自评的方法和过程

1、评价方法

采取定量分析与定性分析相结合，运用因素分析法、比较法、现场核查法、访谈、问卷调查等基本方法开展评价工作。

（1）因素分析法。通过列举分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。

（2）比较法。通过对项目当期实际产生的项目效益结果与预期目标进行分析对比和定性分析、定量分析，分析完成（或未完成）目标的因素，从而评价财政支出绩效。

（3）现场核查法。现场对项目进行核实，实事求是检查其财务情况和绩效表现等相关资料。

（4）访谈。通过与相关人员进行面谈，针对项目的不同特点和关键问题，直接听取项目管理者、实施人员的意见。

（5）问卷调查。设计有针对性的调查问卷，通过对服务对象和收益群体等发放调查问卷，获取对项目实施效果的满意程度。

2、评价过程

本次绩效评价工作过程包括前期准备、组织实施、撰写评价报告三个阶段。

（1）前期准备

一是按照绩效评价工作要求，明确绩效评价的内容和范围，初步制定绩效评价工作方案。二是召开座谈会，对工作方案进行反复讨论并广泛征求相关科室和有关人员意见。三是对我单位各预算项目单独进行打分自评，在资料搜集、信息核实、现场调研、访谈沟通等工作的基础上，挖掘绩效数据，拟定项目产出、项目执行、项目效益等指标体系，准确地计量和评判各项目实施后产生的经济效益、生态效益、社会效益和可持续响，最终形成评价结论。各项目自评工作为顺利实施我单位年度绩效评价工作奠定了基础。

（2）组织实施

评价工作小组对我单位年度绩效的相关资料进行收集、梳理。首先，通过分析、核实，确保所收集的数据和资料真实、可靠。其次，逐一梳理各文件内容，将存在的问题以批注形式予以说明，同时在梳理资料过程中将资料分类并排序编码，形成资料清单。最后，在与相关人员沟通过程中，直接对照资料清单进行核实，随时删除已核实的批注问题，即时更新备注信息，确保已提交和待补充的资料名称、存在的问题及重点信息同时展现。

（3）撰写绩效评价报告

小组成员在对收集的数据、资料进行核对、比较、计算的基础上，对比年度绩效目标，形成评价结论；根据评价结论，

撰写绩效评价报告，并形成绩效评价档案。

三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析

（一）总体绩效目标实现情况

坚持以维护职工合法权益和服务于广大职工为宗旨。帮助困难职工和劳模渡过了难关，解决了他们的燃眉之急；弘扬劳模、劳动、工匠精神，引领全社会正能量的发展；通过职工代表大会(职代会)和签订集合合同的形式，实现了工人阶级是企业的真正的主人；真正意义上体现了工会是联系党委政府和广大职工群众的桥梁和纽带。

我单位年中调整项目已对绩效目标指标做出相应的调整。

（二）分项绩效目标实现情况及指标分析

我单位 2022 年度项目 6 个，具体详情见分项绩效项目。

1、投入指标（20 分）

（一）绩效目标指标管理（10 分）

1. 绩效目标科学性

经自评，总体绩效目标、分项绩效目标和预算项目目标较为完整、指向精准、客观公正、数量适当、可行性，故此项得分 7 分。

2. 绩效指标科学性

经自评，绩效指标科学性较为准确的反映了绩效目标完成情况；清晰、细化、可评价、可衡量，故此项得分 3 分。

（二）预算编制（10 分）

1. 预算编制完整性

经自评，部门所有收入全部纳入部门预算；部门支出预算统筹各类支出，按基本支出、项目支出分别编制，故此项得分 2 分。

2. 项目预算功能分类等编制合规性

经自评，功能分类编制准确；项目支出按规定编制政府采购预算；项目支出按规定实施投资评审管理；项目支出按规定实施绩效目标管理，故此项得分 6 分。

3. 预算上报及时性

经自评，本部门预算按规定的时间进行了上报，故此项得 2 分。

1、过程（执行）指标（68.5 分）

（一）预算执行（23 分）

1. 收入预算完成率

经自评，部门收入预算完成数与预算数的比较，收入预算完成率达到 100%，故此项得 2 分。

2. 预算调整率

经自评，部门本年度预算的调整数与年初预算数的比率达到-4%。故此项得 2 分。

3. 支出进度

经自评，部门季度支出进度情况中，第一季度支出进度未达到序时进度，故此项得 3 分。

4. 资金结余结转率

经自评，部门本年度结转结余率为 24%，故此项得 1 分。

5. “三公经费”控制率

经自评，本年度“三公经费”控制率为 100%，故此项得 2 分。

6. 政府采购执行率

经自评，部门本年度无政府采购预算，故此项得 2 分。

7. 决策真实性

经自评，考核决算编制数据账表一致，即决算报表数据与会计账簿数据一致，故此项得 2 分。

8. 资金使用合规性

经自评，部门严格按照相关法律法规以及资金管理办法规定的用途使用预算资金，故此项得 4 分。

9. 财务管理规范性

经自评，部门(单位)相关财务规则和会计制度的执行情况，会计科目和账务处理正确，实行会计电算化；往来账款清理及时；银行账户数量、开户程序符合规定；库存现金未超过规定额度，无违反规定大额支取现金情况，故此项得 5 分。

(二) 预算管理 (7 分)

1. 管理制度健全性

经自评，部门为加强预算管理，规范财务行为而制定的管理制度健全完整，相关管理制度得到有效执行，故此项得 2 分。

2. 预决算信息公开性

经自评，部门按照政府信息公开有关规定内容和时限公开部门预算、执行、决算、监督、绩效等相关预决算信息，故此项得 2 分。

3. 基础信息完善性

经自评，部门基础数据信息和会计信息资料真实、完整，故此项得 1 分。

4. 资产管理规范性

经自评，部门的资产配置、使用合规，处置规范，收入及时足额上缴，故此项得 2 分。

（三）绩效评价（8 分）

1. 绩效自评覆盖率

经自评，部门严格按照财政局要求实施绩效自评并全部报送相关自评材料，故此项得 4 分。

2. 评价结果应用率

经自评，财政绩效评价、部门自评结果应用情况中提出的意见建议被采纳并应用于下年预算，故此项得 4 分。

（四）产出指标（18 分）

（一）数量指标（7 分）

1. 工会机关人员正常发放工资

经自评，对工会机关人员能够正常发放工资达标，故此项得 4 分。

2. 为持有“石惠卡”的工会会员缴纳保险

经自评，对持有“石惠卡”的工会会员缴纳保险达标，故此项得 3 分。

3. 市级以上劳模体检

经自评，由于疫情原因 2022 年度未对市级以上劳模体检，故此项得 0 分。

（二）质量指标（7 分）

1. 发放工会机关人员的精准性

经自评，保障了工会机关运转正常，故此项得 4 分。

2. 为缴纳保险的工会会员的精准性

经自评，保障了工会会员得到了实惠，故此项得 3 分。

3. 市级以上劳模体检人员的精准性

经自评，由于疫情原因 2022 年度未对市级以上劳模体检，故此项得 0 分。

（三）时效指标（4 分）

保障时间

除由于疫情原因 2022 年度未对市级以上劳模体检外，顺利完成了工会机关 2022 年度保障工作，故此项得 4 分。

2、效果指标

履职效益（12.5 分）

1. 部门整体效益

经自评，部门通过履行社会管理、公共服务等职责间接影响了社会、民生等方面，故此项得 8 分。

2. 社会公众满意度

通过调查了解社会公众在部门履职效果、解决民众关心的热点问题等方面的较为满意程度，故此项得 4.5 分。

四、评价结论和评价等级

2022 年单位积极履职，加强预算收支管理，不断梳理内部管理流程，经自评，整体资金预算项目自评得分 88.5 分，综合评价等级为“优秀”。

五、存在的问题及改进措施

（一）存在的主要问题

1、部分绩效指标设定不易量化，只能用定性方法考核，造成评分具有一定主观性。

2、部分项目内容有重叠情况，导致项目绩效目标不能明确体现项目各自特点。

3、部分评价指标的设置不够合理和科学。

（二）针对问题提出具体的改进措施或建议

1、在工作中根据不断出现的新情况和发现的新问题，逐步完善项目绩效评价管理体系，进一步提高项目绩效管理水平。

2、对相关人员加强培训，特别是针对《预算法》，项目立项规范，绩效评价相关方针、政策以及市财政有关规定等的学习培训，切实提高部门预算收支管理水平、项目立项管理水平和绩效目标管理水平。

六、评价工作组人员名单及签字（姓名、工作单位、职务、职称）

姓名	工作单位	职务	签字
李世卿	县人大	组长	李世卿
李立钊	县工会	副组长	李立钊
单占文	县工会	主任	单占文
贾慧丽	县工会	组员	贾慧丽
王亚波	县工会	组员	王亚波
李亮青	县工会	组员	李亮青



2023 年 5 月 18 日

部门整体支出绩效自评表

填报单位 高邑县总工会 单位：万元

一级指标		预算安排情况（调整后）		资金执行情况		预算执行率	
		二级指标	三级指标	指标内容	评价标准	分值	自评得分
一、预算执行情况		预算数： 其中：财政资金 其他	90.53	执行数：	86.13	95.14%	
			90.51	其中：财政资金	86.11		
			0.02	其他	0.02		
投入 (20)	绩效目标指标管理 (10)	绩效目标科学性	总体绩效目标、分项目标和预算项目目标是是否完整、指向精准、客观公正、数量适当、可行性。	全部符合得满分；总体绩效和分项目标不合格各扣2分；每个项目目标扣0.5分，扣完为止。	7	7	
		绩效指标科学性	1、是否准确反映绩效目标完成情况；2、是否清晰、细化、可评价、可衡量。	全部符合得满分；一项不符合扣0.5分。	3	3	
		预算编制完整性	1、部门（单位）所有收入是否全部纳入部门预算；2、部门支出预算是否统筹各类支出，按基本支出、项目支出分别编制。	全部符合得满分；一项不符合扣1.5分。	2	2	
	预算编制（10）	项目预算功能分类等编制合规性	1、功能分类编制准确性；2、项目支出是否按规定编制政府采购预算；3、项目支出是否按规定实施投资评审管理；4、项目支出是否按规定实施绩效目标管理。	全部符合得满分；一项不符合扣2.25分。	6	6	
		预算上报及时性	是否按规定的时间进行了上报	按时间要求得满分，否则得零分。	2	2	
		收入预算完成率	部门收入预算完成数与预算数的比较，用以反映和评价部门收入预算的完成程度。收入预算完成率=收入预算完成数/收入预算数*100%。	1、预算完成率大于或等于95%得满分；2、预算完成率小于或等于85%的得0分；3、预算完成率在85%—95%之间的，在0分和满分之间确定；每降低一个百分点，扣分值的十分之一。	2	2	

预算调整率	部门本年度预算的调整数与年初预算数的比率。预算调整率=调整预算数/年初预算数-100%。 (因落实国家政策、发生不可抗力、上级部门或本级党委政府临时交办而产生的调整除外)	1. 预算调整率等于0的, 得满分; 2. 预算调整率大于或等于10%的, 得0分; 3. 预算调整率在0-10%之间的, 在0分和满分之间确定: 每增个百分点, 扣分值的十分之一	2	2
支出进度	部门季度支出进度情况, 用以反映和评价部门预算执行的及时和均衡程度。	对当年的一般公共财政预算资金支出进度按季进行考核, 第2、3、4季度末的支出进度均符合序时进度的, 得满分; 支出进度未达到序时进度的, 每次扣分值1分。	4	3
资金结余结转率	部门本年度结转结余总额与支出预算数的比率, 反映和评价部门对本年度结转结余资金的实际控制程度。结转结余率=结转结余总额/支出预算数*100%。结转结余总额是指部门本年度的结转结余与结余资金之和(决算数)。支出预算数是指财政部门批复的本年度部门支出预算数(含上年结转)。本年12月份追加事项造成的结余结转资金除外	1. 结转结余率小于或等于5%的, 得满分; 2. 结转结余率大于或等于50%的, 得0分; 3. 结转结余率在5%-50%之间的, 在满分和0之间计算确定: 每五个百分点为档, 每档扣分值的十分之一。	2	1
“三公经费”控制率	本年度“三公经费”实际支出数与预算数的比率, 用以反映和考核某单位对重点行政成本的控制程度。“三公经费”控制率=本年度“三公经费”实际支出数/“三公经费”预算数*100%。	“三公经费”控制率 $\leq$ 100%得满分, 大于100%每增加0.1个百分点扣0.1分, 扣完为止。	2	2
政府采购执行率	部门(单位)本年度实际政府采购金额与年初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。政府采购执行率=实际政府采购金额/政府采购预算数*100%。政府采购预算: 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。	以总分为上限, 采用完成率法计分: 得分=政府采购执行率分值, 超出总分值不加分。	2	2
决策真实性	考核决算编制数据是否账表一致, 即决算报表数据与会计账簿数据是否一致。	对部门决算数据进行抽查, 发现账表不一致的, 不得分。	2	2

预算执行 (25)

过程 (执

行)
(40)

二、工
作整体
完成情
况

资金使用合规性	部门(单位)是否按照相关法律法规以及资金管理办法规定的用途使用预算资金,用以反映和考核部门(单位)预算资金的规范运行情况。	1.是否符合国家财经法规和财务管理制度的规定;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.是否存在截留支出情况;6.是否存在挤占支出情况;7.是否存在挪用支出情况;8.是否存在虚列支出情况。一项不符合,扣分值0.5分,扣完为止。	4	4
	财务管理规范	1.会计科目和账务处理是否正确,是否实行会计电算化;2.往来账款清理是否及时;3.银行账户数量、开户程序是否符合规定;4.库存现金是否超过规定额度,有无违反规定大额支取现金。一项不符合,扣分值1.25分。	5	5
	管理制度健全	1.是否已制定或具有预算资金管理办法、内部管理制度、会计核算制度、会计岗位制度等管理制度;2.相关管理制度是否得到有效执行。一项不符合,扣分值1分。	2	2
	预算信息公开	1.是否按规定内容公开预算决算信息;2.是否按规定时限公开预算决算信息。一项不符合,扣分值二分之一。	2	2
预算管理 (7)	基础信息完善	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;一项不符合,扣分值二分之一。	1	1
	资产管理规范	1.是否建立资产台账,资产报表数据与会计账簿数据是否相符;2.新增资产是否符合规定程序和标准;3.资产对外使用(出租等)、资产处置事项是否按规定报批;4.资产收益是否及时足额上交财政;5.公务用车(含业务用车)是否符合编制要求,是否履行审批手续。一项不符合,扣0.4分。	2	2
绩效评价 (8)	绩效自评覆盖率	部门(单位)按照财政局要求实施绩效自评并报送相关自评材料数量占项目实施项目绩效自评数量的比重。	4	4
	评价结果应用率	财政绩效评价、部门自评结果应用情况。评价结果应用率=评价提出的意见建议采纳数/提出的意见建议总数*100%	4	4

数量指标 (10)	用于发放工会机关人员工资	部门(单位)的工资是否按规定足额发放工资,用以反映和考核部门(单位)正常运转	是否足额发放。扣分=每月应足额发放工资/全年应发工资总额*4	4	4
	为持有“石惠卡”的工会会员缴纳的保险	部门(单位)是否按照规定为持有“石惠卡”的工会会员缴纳保险,用以反映和考核部门(单位)专款专用情况	是否专款专用。扣分=未缴专款金额/应缴专款金额*3	3	3
	市级以上劳模体检的人数	部门(单位)是否按照规定为市级以上劳模体检,用以反映和考核部门(单位)对劳模的关心程度	是否市级以上劳模人数全体体检。扣分=未体检市级以上劳模人数/应体检市级以上劳模人数*3, 每降低一个百分点,扣分值的0.1分	3	0
	发放机关人员工资的精准性	部门(单位)发放工资人员是否精准,用以反映和考核部门(单位)发放工资人员的精准性	是否发放工资人员精准。扣分=错发工资人数/应发工资人数*4	4	4
	为缴纳保险的工会会员的精准性	部门(单位)缴纳保险的工会会员是否精准,用以反映和考核部门(单位)对缴纳保险的工会会员精准性	是否缴纳保险的工会会员精准。扣分=错缴保险的工会会员/应缴纳保险的工会会员*3	3	3
时效指标 (5)	市级以上劳模体检人员的精准性	部门(单位)为市级以上劳模体检人员是否精准,用以反映和考核部门(单位)对市级以上劳模体检人员精准性	是否市级以上劳模人数全体体检。扣分=未体检市级以上劳模人数/应体检市级以上劳模人数*3, 每降低一个百分点,扣分值的0.1分	3	0
	各项工作完成的及时性	2022年12月31日之前完成	是否各项工作及时完成。扣分=逾期天数/应完成天数*5	5	4
效果 (15)	部门整体效益 (9分)	部门(单位)通过履行社会管理、公共服务、市场监管等职责在社会、经济、民生、环境发展等方面所带来的直接或间接影响。	根据评价部门实际情况设置,并可将其细化为相应的个性化指标。如经济效益指标、社会效益指标以及环境效益指标。	9	8
	社会公众满意度 (6分)	通过问卷调查了解社会公众在部门履职效果、解决民众关心的热点问题、厉行节约等方面的满意程度,反映和评价部门支出所带来的社会效益。	满意度在90%以上,得满分,以80%为标准,每下降10%,扣1.5分,低于60%,不得分。	6	4.5
	合计			100	88.5

三、绩效目标执行出现的偏差和采取的措施

问题1、由于疫情原因2022年市级以上劳模体检项目未实施；2、通过以问卷调查的方式进行调查，调查满意度80%。下一步的措施：在2023年市级以上劳模体检时增加体检项目，专款专用；2、加大工会宣传力度，树立良好的社会形象；3、积极争取省市救助金，使更多的困难劳模和困难职工得到帮扶救助。

联系电话：84029289

填报人：贾慧丽

分项绩效项目清单

单位：万元

序号	项目名称	预算数	执行数	结余交 回财政 数	自评得 分	分项项目绩效目标	分项项目绩效目标 完成情况
		(调整后)	(至2022 年底)				
1	工会经费	60	60	0	96	工会经费是工会组织 开展工作的重要物质 保障,发挥工会职能 和作用的重要根基, 保障我县工会机关正 常高效运转.并且按时 按量完成市总上解任 务目标。	工会经费是工会组织 开展工作的重要物质 保障,发挥工会职能 和作用的重要根基, 保障我县工会机关正 常高效运转.并且按时 按量完成市总上解任 务目标。
2	市劳模救助金	6.01	6.01	0	96	弘扬劳模精神,对困 难市级劳模开展生活 救助工作,体现了党 和政府对于市级劳模 的关心和关爱。	弘扬劳模精神,对困 难市级劳模开展生活 救助工作,体现了党 和政府对于市级劳模 的关心和关爱。
3	在职职工团体保 险项目资金	1.71	1.71	0	97	服务职工是工会的职 责,县工会对持有“ 石惠卡”的工会会 员,免费办理一份在 职职工团体保险。	服务职工是工会的职 责,县工会对持有“ 石惠卡”的工会会 员,免费办理一份在 职职工团体保险
4	困难职工救济金	0.43	0.43	0	97	为了体现党和政府对 困难职工的关心,, 县财政对5名困难职工 每人配套850元救济 金,帮助他们度过难 关,	为了体现党和政府对 困难职工的关心,, 县财政对5名困难职工 每人配套850元救济 金,帮助他们度过难 关,
5	2022年省财政困 难职工救济金	4.34	4.34	0	97	为了体现党和政府对 困难职工的关心,省 财政对5名困难职工实 施生活、大病医疗、 助学等方面的救助, 解决了他们的燃眉之 急。	为了体现党和政府对 困难职工的关心,省 财政对5名困难职工实 施生活、大病医疗、 助学等方面的救助, 解决了他们的燃眉之 急。