

整体绩效自评报告

评价年度：2019 年度

评价单位：中共湛江市委组织部本级

市级预算部门单位（公章）：中共湛江市委组织部

填报日期：2020 年 8 月 28 日

根据《湛江市财政局关于开展 2020 年市级财政资金绩效自评工作的通知》（湛财绩〔2020〕6 号）要求，我单位及时布置自评，成立自评工作小组，明确分工，落实责任，认真开展自评自查工作，经查阅、核实有关账务及项目等执行情况，填写自评表格并综合分析，形成本评价报告。现将 2019 年度中共湛江市委组织部整体绩效自我评价报告如下：

一、单位基本情况

（一）单位机构设置、部门职能情况。中共湛江市委组织部是市委主管党建、干部、公务员和人才工作的综合职能部门，属行政单位。截至 2019 年 12 月 31 日，中共湛江市委组织部总编制 69 名，其中：行政编制 61 名，行政工勤编制 8 名。2019 年末在职人数 64 人，离退休人数 18 人。单位工作职能主要如下：

1. 研究和指导全市党组织建设；协调、指导党员教育工作，主管党员的管理和发展工作。

2. 考察县（市、区）和市直各部门以及其他列入市委管理的领导班子；办理市管干部的任免、工资、待遇、退（离）休审批手续；负责乡镇和市直科级干部的备案审查和宏观管理工作，承办相关干部的调配、交流、安置事宜。

3. 制订干部队伍建设的政策；综合管理培养年轻干部、后备干部、女干部、党外干部和少数民族干部工作；加强新时代优秀年轻干部队伍建设有关政策法规的组织实施和选育管用工作。

4. 宏观指导党的组织制度和干部人事制度的改革；制订或参

与制订组织、干部、人事工作的重要政策、制度。

5. 检查、督促组织和干部工作，向市委反映重要情况、提出建议、监督科以上干部和干部选拔任用。

6. 制订干部教育工作的政策、规划；协调、指导、检查各县（市、区）和市直单位的干部培训工作，组织市管干部和一定层次干部的培训。

7. 检查、指导、协调人才工作；拟定和实施人才发展规划、人才工作政策措施并检查落实情况；落实党的知识分子政策，做好知识分子、专家人才的政治引领吸纳、联系服务工作；承担市人才工作领导小组办公室日常工作。

8. 宏观管理退（离）休干部工作；制订或参与制订退（离）休干部工作的政策。

9. 负责我市出席全国、省党代会的代表选举和市党代会的有关组织工作；做好市党代表联络服务工作。

10. 统一管理公务员录用调配、考核奖惩、培训和工资福利等事务，研究拟订公务员管理政策措施并组织实施，指导全市公务员队伍建设和绩效管理等。

（二）年度总体工作和重点工作任务

1.加强党的政治建设和党的建设。把党的全面领导落到实处，发挥党建领导小组牵头抓总作用，探索建立各领域基层党组织权力清单，落实各级书记抓基层党建述评考、基层党建量化考核等。严肃党内组织生活，落实好学习“第一议题”、“三会一课”计划报

备和签字审阅、“四个日子”党日活动等制度。谋划开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，深化“大学习、大培训”，用好镇街党校、讲习所、远程教育终端站点、湛江智慧党建、方言讲师团等，推动学习贯彻往深里走往实里抓。

2.加强党的组织体系建设。围绕省基层党建三年行动计划“组织力提升”的主题，不断提升我市基层党建质量。大力破解基层党组织弱化虚化边缘化问题，持续整顿软弱涣散基层党组织，探索建立类似防台风应急预案的“发现预警、动员部署、落实整治、巩固成果”常态化长效化整治机制。继续提高自然村、企事业、社会组织、新兴领域组织的“两个覆盖”质量，推动基层党组织在乡村振兴、扫黑除恶、抢险救灾、项目建设等重大工作中发挥引领作用。

3.着力培养忠诚干净担当的高素质干部。落实关于突出政治标准考察干部的实施意见，探索建立职能部门联合“政治体检”制度，以“一人一档”的方式不断完善干部政治表现档案。落实好我市建立容错纠错机制鼓励干事创业、拓宽选人用人视野多渠道选拔任用干部等文件精神，尽快出台激励干部担当作为干事创业的实施意见。优化完善“四个全面”差异化绩效考核，建立考核理念动态调整机制，并将考核结果更多用于干部动议提名、优化班子结构功能。创新培训模式，委托职能部门多渠道培训干部。探索建立干部信息监督档案，完善建立干部监督工作联席会议制度、日常联系通报和信息共享机制。

4.着力集聚爱国奉献各方面的优秀人才。落实领导干部联系

服务高层次人才制度，在新一轮机构改革中将人才工作职责列入相关职能部门“三定”方案，建立人才领导小组成员单位工作年度述职评议和定期督查机制，推动人才新政 30 条落地见效。建立湛江市人才驿站海洋科技产业创新中心分站，加快引进一批海洋科技创新创业人才，并争取年内新建 1-2 个县级人才驿站。发挥人才在重点项目建设、乡村振兴等方面的引领作用。

（三）部门整体支出绩效目标

1. 扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。以县处级以上领导干部为重点，开展主题教育活动；挖掘红色资源，打造一批党员教育示范点；开展融合式、调研式、体验式教育活动；配合做好“新中国成立 70 周年”系列庆祝活动；制定实施 2019—2023 年湛江市干部教育培训规划；全面开展“菜单式”培训。

2. 围绕“组织力提升”主题推进基层党建三年行动计划。打造一批规范化建设示范点；滚动排查整顿软弱涣散基层党组织；落实村（社区）“两委”干部人选县级联审机制；分级分类对村级党组织书记、第一书记进行全员轮训；建立村级后备干部结对培养、跟班学习机制；完成省定贫困村第一书记期满轮换、考核及表彰工作；评选表彰一批优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织；探索建立党内关爱基金；制定党员评星定级量化管理办法；持续推进“十百千”干部回乡促脱贫攻坚行动，出台进一步加强回乡干部管理办法；开展扶持壮大村级集体经济试点工作；做好省市两级红色村党建示范工程验收工作；优化开展 2019 年度基层党建量化考核和党组织书记抓基层党建述职评议考核工

作；推动实现全市乡镇（街道）100%独立设置党建工作机构；推动每个乡镇（街道）配备不少于2名党建指导员。

3.着力培养“在状态、有激情、敢担当、出实效”的高素质干部。抓好新修订《党政领导干部选拔任用工作条例》的学习贯彻；修订完善市管干部选拔任用工作规程、市管企业领导人员管理规定等一揽子干部工作制度；制定2019—2023年湛江市党政领导班子建设规划纲要；建立分类管理、定期研判的领导班子综合分析研判机制；建立干部选拔联席会议单位的联动机制；完善“一人一档”的政治表现档案并实行信息化管理；出台激励干部担当作为干事创业的实施意见，建立考核理念动态调整机制，优化完善“四个全面”差异化绩效考核；出台关于大力发现培养选拔优秀年轻干部的实施意见；出台关于干部挂职锻炼工作管理实施意见；结合巡察工作开展选人用人工作检查；抓好新修订公务员法的学习贯彻，积极稳妥推进公务员分类改革，落实职务与职级并行规定；建立应休未休年休假工资报酬制度。

4.着力集聚匹配湛江高质量发展的各方面优秀人才。研究制定人才发展体制机制改革各专项工作的配套政策、实施方案；推进实施创新创业团队引育“领航计划”等七大人才引育计划；印发实施湛江市深化职称制度改革实施方案，制定湛江市人才发展专项资金管理办法；举办全市人才工作者培训班；引进一批创新引领作用突出的海洋科技产业人才团队；加快建设湛江湾实验室，制定出台创新人才团队引进办法；加大人才住房保障力度，力争年内筹建人才公寓500套；印发实施湛江市高层次人才学术活动

资助办法；编制 2019 年湛江市急需紧缺人才（项目）需求目录。

（四）部门整体支出情况

2019 年我部实际支出数 3176.84 万元，财政下达收入预算数为 3179.74 万元，年末权责发生制结转 2.90 万元。

二、自评工作开展情况

（一）评价小组情况。在此次绩效自评中，我部成立了绩效评价小组，由常务副部长任组长，协管领导任副组长，相关科室负责人、会计、出纳、采购员、资产员等任组员。工作小组针对此次自评工作，研究制定切实有效措施，明确分工，落实责任，按时按质上报自评结果。

（二）自评工作过程。我部根据《湛江市财政局关于开展 2020 年市级财政资金绩效自评工作的通知》（湛财绩〔2020〕6 号）要求，成立自我绩效评价工作小组。办公室负责填写部门整体绩效自评基础数据表、对照部门（单位）整体支出绩效自评评分表的评价指标协同各科室进行收集资料，撰写自我绩效评价报告。自我绩效评价工作小组根据所收集的资料对绩效自评数据表、自评报告和自评表的评价指标逐个进行自评。

（三）自评材料报送时间及质量。我部按照要求对本部门的支出绩效进行评价，整理相关资料，按文件要求于 8 月 28 日前报送自评材料。我部均按要求对各专项资金的立项、申报、批复、实际支出等情况进行梳理，按照项目进行分类，对所报送自评材料真实性、完整性、一致性、规范性负责。

（四）自评材料报送及公开一致情况。我部所报送的自评报告、数据表、评分表与公开的自评报告、数据表、评分表一致。

三、绩效自评情况

（一）自评结果

我部预算年度内整体支出绩效目标完成情况良好，履行职责的效率性、效果性和公平性方面均取得好的成效。自评分数为 100 分，自评等级为优秀。

（二）部门整体支出绩效指标分析

1. 预算编制情况。

根据我部年度总体工作和重点工作任务，并经综合研判，精准测算各项预算资金，进行合理分配。按照要求准确编制项目预算、功能分类和经济分类等，并及时向市财政局报送有关预算编制资料。同时做实做细部门项目库工作，按要求设置绩效目标，各项指标清晰、可衡量符合客观实际。预算支出数与财政拨款数一致，财政拨款收入预决算差异率为零。

2. 预算执行情况。

本年收入合计 2836.30 万元，年初结转和结余 343.44 万元，本年支出合计 3176.84 万元，采取权责发生制结转 2.90 万元。规范执行会计核算制度，资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定，不存在超预算、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。项目招投标、建设、验收等或方案实施严格执行相关制度规定。出租、出借、

处置国有资产规范，按资产管理有关规定执行，相关收入按规定及时足额上缴。资产账与财务账相符，固定资产利用率为 100%。

3. 预算监督情况。

我部 2019 年部门预算于 2019 年 2 月 21 日进行公开，符合市财政局文件时限要求，且公开内容真实、及时和完整，信息公开内容和范围与批复一致。截至目前 2019 年部门决算市财政局尚未批复。我委成立自评工作小组共 13 人，人数和结构符合文件规定。表格内容、自评报告填写真实、齐全，佐证材料材料规范、完整，关联性强。在规定时间内完成自评材料报送工作。

4. 预算使用效益。

(1) 突出“多维联动”，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。组织全市 1300 多名县处级以上领导干部、1.3 万个基层党组织、32.6 万名党员全覆盖参与主题教育；市县成立 102 个督导组进行全覆盖指导，制定《防止形式主义 38 条负面清单》；编印《湛江红色故事》《主题教育学习基地指引》和“口袋书”；组建 413 人“方言宣讲团”；发布 7 期 45 项学习指引；推动各级领导干部形成调研成果 3700 多份、建立“一台账两清单”9696 份，检视问题 3.9 万多个，已整改 2.6 万个。开展“换位体验为民服务活动”，各级领导干部深入一线体验，为民办实事 13 万多件。创新推行“一线工作法”，全市安排重点续建、新开工项目 149 个，数量为历史最多。开展“专项整治百日攻坚行动”，紧盯中央和省委部署的 8 个专项整治，解决问题 2344 个；各级领导干部包案信访事项 483 件，已化解 387 件。

(2) 突出“补强短板”，不断提升基层党组织组织力。动态排查软弱涣散村(社区)党组织 176 个，已有 158 个成功“摘帽”；完成 2 个省级红色村和 26 个市级红色村建设工作；实现有党员的 1839 所中小学校党组织“全覆盖”；推动建立 204 个医院科室党支部，打造 13 个市县级公立医院党建工作示范点；推动全市 37 个街道、175 个城市社区全面建立区域化党建联席会议制度；分别撤换调整“四不”村级党组织书记、“三类”村干部 73 名、65 名并已全部补齐；实施村(社区)党组织书记学历教育工程，大专及以上学历的占比提升 33%，全覆盖轮训 1943 名村级党组织书记，并建立有 3980 人的村级年轻后备干部人才库；招录 246 名党建指导员充实到镇街。持续推进 1200 多名“十百千”干部回乡促脱贫攻坚，推动各级投入 2.13 亿元，引进帮扶项目 3.46 万个，帮助群众解决困难 2.04 万个。

(3) 突出“严管厚爱”，培养选拔忠诚干净担当的高素质干部。出台《湛江市市管领导班子和领导干部政治表现档案管理暂行办法》，坚持“一人一档”为 1400 多名市管干部建立政治表现档案；提拔重用县处级干部 248 人，推动 64 名干部交流轮岗，稳妥做好 49 个涉改部门约 280 名市管干部人事安排；结合巡察先后两轮对 34 个单位开展选人用人专项检查；受理群众信访举报件 218 件次，提醒 55 人次，函询 14 人次；完善“四个全面”绩效考核，据考核结果取消 34 人绩效奖励、对 1 名不称职干部予以岗位调整；顺利完成公务员考录工作；招录选调生 165 名，占全市公务员考录计划的 17%，超过中央、省规定的“10%左右”要求；

稳步落实职务与职级并行制度，目前已完成职级套转 12839 名，占需套转的 98.53%。

(4) 突出“精准施策”，以更大力度推动人才工作改革创新。市级人才驿站共吸收高层次人才进站 62 名，组织专家人才到企事业单位指导考察 25 场次、产业和人才对接活动 7 场；编制 2 期紧缺急需人才目录，引进钢铁、化工等 120 多个专业 1100 余名人才；建成雷州市、经开区等 2 个县级人才驿站；组建湛江湾实验室第一届理事会和学术委员会，吸引包含 15 名院士在内的 47 名专家齐聚湛江，首批 9 项科研项目启动；选派 49 名教师、医护人员到广西柳州开展对口扶贫协作。建立农业专家人才精准服务脱贫攻坚机制，派出茶叶、水果等产业专家、科技特派员共 1700 多人深入产业链精准指导。实施“乡贤回归”工程，组建 126 个乡贤工作室；出台休假疗养、学术活动资助等办法，发放“湛江人才卡”2580 张。建立人才服务专员制度，办理政策优惠服务 510 人次。

(三) 部门整体支出绩效管理存在问题

1. 在年初预算的资金安排和使用上有不可预见性。需加强综合考虑各方因素，合理设置预算绩效指标，保障各项组织工作顺利完成。

2. 专项资金使用的计划性需进一步加强。个别科室在专项资金使用方面的计划性欠缺，导致在使用进度方面出现前松后紧的情况。

(四) 改进措施

1. 按照《预算法》及其实施条例的相关规定，参考上年度的

预算编制、收支执行情况及保障本年度重点工作，细化编制预算，提高预算编制的科学性、严谨性和可控性。

2. 加强专项资金使用的计划性和督促管理。各科室加强对专项资金的提前规划意识，合理安排资金使用，加快资金使用进度，财务部门加强跟踪督促，提升各项资金使用效益。

四、其他自评情况

无。