附件3

2022年度部门整体支出绩效自评基础数据表

单位名称(盖章）:中共隆回县委组织部

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 基本情况 | 编制人数 | 51 | 实有人数 | 46 |
| 部门职能概述 | 落实新时代党的组织路线、方针和政策，对全县组织工作进行督促检查，及时向县委和市委组织部报告组织工作重要情况。制定和落实加强党的基层组织建设措施，指导全县党的基层组织建设。对全县领导班子和干部队伍建设进行宏观管理，协助县委统管全县干部工作。制订干部教育工作规划。制订或参与制订有关人才工作的政策、规定，指导、协调、检査人才工作；负责全县国家公务员制度及参照国家公务员管理制度的组织实施等。 |
| 年度收入（万元） | 县财政预算安排 | 1893.22 | 非税收入 |  | 合计 | 1893.22 |
| 中央省市安排资金 |  | 其他收入 |  |
| 年度支出（万元） | 基本支出 | 646.48 | 项目支出 | 1246.74 | 合计 | 1893.22 |
| 其中三公经费支出 | 11.79 |
| 实施情况 | 财政供养人员控制情况 | 是否存在超编超配人员： 是□ 否☑ |
| 三公经费管理情况 | 是否制定“三公”经费管理办法：是☑ 否□招待费用是否明确招待标准和招待人数：是☑ 否□公务用车购置运行费是否比上年度下降: 是☑ 否□三公经费是否比年度下降：是☑ 否□ |
| 非税收入完成情况 | 年度非税收入是否完成: 是☑ 否□是否实行收支两条线管理：是☑ 否□有无截留、坐支、转移等现象:有□ 无☑ |
| 政府采购及金额 | 年度是否制定了政府采购计划：是 ☑ □否应采购金额100万元，实际采购金额86.63万元 |
| 预算执行 | 本年度是否追加了预算:是☑ 否☑, 追加金额 万元本年度是否有结余: 是□ 否☑,结余金额 万元预决算信息是否公开: 是☑ 否□公开时间: 年 月 日公开方式:门户网站☑ 单位内部□ 其它□ |
| 预算绩效管理 | 部门预算和专项资金是否编制绩效目标: 是☑ 否□是否开展绩效运行监控： 是☑ 否□是否开展绩效评价： 是☑ 否□年度绩效目标和绩效评价报告是否信息公开： 是☑ 否□上年度绩效评价反馈的问题是否整改到位： 是☑ 否□绩效监控发现的问题是否及时纠正： 是☑ 否□ |
| 财务管理 | 会计机构或会计人员是否按规定设置: 是☑ 否□会计核算是否严格执行政府会计制度准则： 是☑ 否□是否制定财务管理、会计核算等制度: 是☑ 否□内部控制报告编制是否规范：是☑ 否□会计人员是否具备从事会计工作所需要的专业能力: 是☑ 否□ |
| 资金管理 | 是否制定资金管理办法: 是☑ 否□资金拨付有完整的审批程序: 有☑ 无□资金使用是否存在违规使用资金、乱发津补贴奖金现象：是□ 否☑ |
| 资产管理 | 是否制定资产管理制度: 是☑ 否□资产管理、保存、处置是否合理规范: 是☑ 否□资产是否产权清晰、两证齐全：是☑ 否□账、表、实、卡是否相符: 是☑否□ |
| 职责履行 | 重点工作是否全部完成且质量达标: 是☑ 否□ |
| 部门主要绩效 | 以强化政治统领为根本，推动政治建设走深走实。一是持续强化“立根铸魂”。二是持续深化“政治体检”。三是持续优化“充电赋能”。以提升组织力为重点，推动基层党组织全面进步。一是夯实筑牢“桥头堡”。二是选优配强“领头雁”。以忠诚干净担当为标尺，着力锻造高素质干部队伍。一是树牢选人用人“风向标”。二是打造干部历练“主阵地”。坚持把基层一线作为干部培养锻炼的主阵地，把急难险重岗位作为培养锻炼干部的主战场。三是提振担当作为“精气神”。以服务高质量发展为目标，着力集聚各方面优秀人才。一是引进急需紧缺人才。二是加强乡土人才培育。三是优化人才服务水平。 |
| 自评结论 | 优 |
| 问题与建议 | 1、预算编制有待细化。细化预算编制工作，认真做好预算的编制。2、财务管理有待创新。加强财务管理，严格财务审核。3、资产管理有待加强。完善资产管理，抓好“三公”经费控制。 |
| 主管部门意见 | 同意评价意见。主管部门（盖章）： |

填报人：曾文豪 联系电话：15673552982 时间：2023年5月4日

注：自评结论填“优、良、中、差”。

**隆回县委组织部2022年度部门整体支出**

**绩效自评报告**

**一、部门概况**

（一）部门基本情况

根据编委办核定，我单位内设科室15个，所属单位2个，全部纳入2022年部门预算编制范围。
 内设科室分别是：办公室、调研信息组(新闻宣传办公室)、组织指导组（党建督导室）、党员管理组（县党代表联络办公室）、干部一组（公开选拔领导干部办公室）、干部二组（干部教育组、干部队伍建设规划办公室）、干部信息管理组、干部监督组(举报中心、巡察工作联络办公室)、人才组、老干部组（县关心下一代工作委员会办公室）、公务员一组、公务员二组、考核评价办，同时挂靠中共隆回县委基层党建工作领导小组办公室（简称“县委基层党建办”）、县直属机关工作委员会办公室、县委非公有制经济组织和社会组织工作委员会办公室。

所属单位分别是:党员教育中心、老干部教育活动中心

（二）2022年的重点工作

一、聚焦“固本强基”，提质增效强引力。各级党组织主要负责人切实履行“第一责任人”责任，县委常委带头落实“包一个镇、联一个村、抓一个企业”党建工作联系点制度，定期深入分管领域和党建联系点检查指导党建工作、讲党课。全面推进基层党建整建提质，扎实推进两新党建“两个覆盖”，全域推进城市基层党建工作，投入1000万元深入实施“社区强基”工程，在物业管理完善、条件成熟的城市社区组建小区党支部9个、网格党支部17个。创新“一二三四法”发展壮大村级集体经济，572村（社区）全面成立村级建筑劳务服务公司，聚焦建筑施工、劳务输出、服务创收、产业经营“四大板块”，实现村级集体经济跨越发展。持续加强基层干部队伍建设。深入调研全县村（社区）换届后运行情况，出台《隆回县非换届期间村（社区）两委干部调整的工作流程》，扩宽选人视野和渠道，严格程序选优配强村（社区）“两委”班子，补配村（社区）党组织书记17人、其他“两委”干部44人。落实2021年度村(社区）主职干部养老保险补贴1155人共231万元。参照干部标准组织所有村（社区）干部健康体检，及时、足额发放离任村（社区）干部1-3季度生活补贴1398.35万元。

二、聚焦“选贤任能”，严管厚爱增动力**。**坚持把基层一线作为干部培养锻炼的主阵地，注重在大战大考中考察识别干部。加大干部双向交流力度，面向基层一线选调11名县直机关事业单位工作人员，有2名表现优秀的县直机关干部交流到乡镇担任党政正职，13名乡镇（街道）领导班子成员交流到县直机关任职。落实事业单位工作人员流动管理联席会议制度，流动调配事业单位工作人员241名。健全年轻干部“选育管用”全链条培养机制，出台《关于进一步加强年轻干部队伍建设的工作机制》，召开全县年轻科级领导干部座谈会，举办2022年隆回县年轻干部班，来自各行业、各领域的39名优秀年轻干部参加培训。2022年共提拔和进一步使用35岁以下年轻干部9名，其中35岁以下的党政正职1名，30岁以下的科级干部3名。坚持“以实绩论英雄、凭实绩用干部”，让“有为者有位、优秀的优先、能干的能上”。全年共调整任免科级领导干部5批182人次，其中提拔和进一步使用47名，按程序为66名干部晋升职级。加强干部交流轮岗，对在同一岗位工作10年以上的干部进行摸底分析，交流轮岗科级领导干部25人、科级以下干部280人。坚持抓早抓小，防微杜渐，常态化加强干部日常监督工作，共谈话提醒10人次、函询3人、诫勉1人。建立健全干部监督信息成果共享机制，每季度与纪委监委、巡察、政法、审计、信访等单位信息交流共享，有效运用干部监督信息成果，前移监督关口，认真做好单位或个人评先评优的审查，有效防止干部“带病提拔”“带病评优”。实行“清单管理”，全面落实省委加强基层建设“1+5”文件精神，乡镇公务员经济待遇高于县直机关公务员20%，公务员年度考核优秀指标向乡镇倾斜，统筹安排专项经费，组织乡镇（街道）党政正职进行健康体检。热情耐心做好公务员工资福利管理工作，顺利稳妥按时完成2022年公务员招录工作。坚持政治建部、文化立部、实干兴部、从严治部，不断提升机关管理制度化、科学化、规范化水平，常态化开展“组工讲堂””书香组工”，结合“主题党日”开展组工干部“助力社区疫情防控”、创卫志愿服务、交通文明劝导等“为民办实事”活动，推动形成职责明晰、管理科学、运行高效、服务优质、配合有力、监督到位的工作机制，致力锻造一支“四强四有”组工铁军。隆回县在全省组工信息编报业务片会上作交流发言。

三、聚焦“智汇隆回”，招才引智激活力。深入实施人才强县战略，成立人才工作领导小组，定期召开会议研究部署人才工作，构建起县委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人单位发挥主体作用、社会力量广泛参与的的人才工作格局。优化魏源人才行动计划，出台《隆回县引进人才购房补贴实施办法》等“1+4”配套措施，从薪酬待遇、子女教育、住房补贴、编制晋升等方面，提高人才引育留用政策含金量、吸引力。组建隆回县人才发展服务中心，配齐配强工作力量，打造集引才、育才、用才于一体的服务平台。设立人才发展专项资金1000万元/年，强化人才引育留用、服务保障、载体建设等经费保障。组织开展人才资源摸底，根据急需紧缺人才摸底情况，分期分批组织开展人才引进。2022年引进高层次人才13名，柔性引进省市科技特派员19名，公开招聘引进各类专业技术人才955人，招引返乡创业能人820人，采取顾问指导、“候鸟式”聘任、兼职挂任等多种方式打造人才集群。深化“智汇潇湘（隆回）·高校共行”校地合作，明确9个板块22条具体任务清单，开发“智汇隆回”人才信息系统，共建“隆回人才信息库”和人才需求目录。创办全省首家县级乡村振兴学校，加大农村定向大学生公费培养力度，鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动，推动科教文卫体等5864名工作人员服务乡村振兴。积极发挥科技专家服务团作用，124名科技专家深入469个村（社区）的企业、合作社和田间地头开展技术培训。

（三）部门整体支出情况

我单位2022年度年末部门决算数收入1893.22万元，本年支出1893.22万元。

**二、部门整体支出管理及使用情况**

（一）基本支出情况

基本支出646.48万元，占比34.15%。是指为保障单位机构正常运转、完成日常工作任务而发生的各项支出，包括用于基本工资、津贴补贴、退休人员生活补助等人员经费以及办公费、印刷费、水电费及办公设备购置等日常公用经费。

（二）项目支出情况

项目支出1246.74万元，占比65.85%。

（三）“三公”经费情况

1．我单位因公出国共组团 0个，共0人支出0元。

2.公务招待共112批次，总人数920人，总支出11.7万元。

3．我单位现有公务用车0辆，今年未新购置车辆。

**三、部门整体支出绩效情况**

总的来看，我单位整体支出绩效较好，资金的使用有力地保障了组织工作的顺利开展、引才聚才、机构改革、抓党建促脱贫攻坚、公务员管理、老干部管理等工作的圆满完成。

1. **存在的问题**

无

**五、改进措施和有关建议**

 无