

附件 4:

部门单位整体支出绩效 自评报告

(2024 年度)

部门单位名称(公章): 乌鲁木齐高新技术产业开发区(乌鲁木齐市新市区)六十户卫生院

填报时间: 2025 年 02 月 19 日

一、 基本情况：

（一） 部门单位基本情况：

1.部门主要职能

高新区（新市区）六十户卫生院以公共卫生服务为主，提供预防、保健、基本医疗、康复、健康教育和计划生育技术服务等为主要内容的综合性卫生服务。受区卫生行政主管部门的委托，承担所在乡的公共卫生管理工作。负责加强各项疾病预防控制、传染病、地方病和疫情等突发公共卫生事件报告工作，并依据上级部门要求组织实施处置；负责儿童计划免疫，慢性非传染性疾病的防治工作、孕产妇和儿童保健，提高住院分娩率等工作。

2.部门机构设置及人员构成

高新区（新市区）六十户卫生院无下属预算单位，下设 8 个科室，分别是：院长办公室、公共卫生科、计划免疫科、中医科、综合办公室、门诊药房、全科门诊、财务科。5 个村卫生室，分别是：八段村卫生室、大梁村卫生室、三官梁村卫生室、星火村卫生室、哈族新村卫生室。六十户卫生院编制数 7 人，实有人数 11 人，其中：在职 11 人，退休 0 人。

（二） 部门单位年度重点工作：

高新区（新市区）六十户卫生院在区委的正确领导下，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，紧紧围绕新时代党的建设总要求，扎实推进各项工作。

在医疗方面卫生技术人员占全院职工总数的 100%。门诊接诊人次达 9464 人次，诊疗各种常见病 50 余种，门诊收入达 539334.41 元。输液 1248 人次，中医门诊 140 人次。

服务辖区居民基本公共卫生服务项目 15 项，基本药物 100% 进行采购，采购次数达到 56 次，已建居民健康档案 7367 份，建档率 87.95%；辖区常住人口签约人数 6615 人，签约率 78%；老年人建档 1187 人，健康体检 839 人，管理率 70.68%。高血压建档 723 人，建档率 42.7%；管理率 42.58%；糖尿病建档 303 人，建档率 47.35%；管理率 46.89%。辖区重性精神疾病患者 37 人，体检 35 人，体检率 94.6%，面访率 100%，规范管理率 100%，规范服药率 100%。0—6 岁儿童健康管理服务 259 人，管理率为 90.35%。管理孕产妇 27 人，高危孕产妇 21 人，系管率为 100%。0-6 岁儿童国家免疫规划类疫苗接种率 99.6%。开展 12 次健康知识讲座及义诊活动，咨询人数 262 人次，完成 100 份健康素养调查问卷；管理肺结核患者 2 人，可疑肺结核转诊 5 人；上报传染病 4 例，食源性疾病 10 例。0-36 月龄儿童中医健康指导 52 人次，65 岁以上老年人中医体质辨识 930 人次。

全年全民健康体检目标人数 2357 人，完成体检 1924 人，体检完成率 81.63%。其中 15-64 岁 954 人，65 岁及以上 970 人，2024 年我单位圆满完成了区卫生行政主管部门下达的各项派遣工作。

（三）部门单位整体预算规模及安排情况：

在部门单位整体预算规模方面，我单位 2024 年部门单位整体年初预算数为 261.98 万元，预算数(调整后)为 261.98 万元，执行数为 226.54 万元，预算执行率 86.48%，其中：财政资金预算部分年初预算数为

246.55 万元，全年预算数为 394.34 万元（财政资金预算部分纳入了上级拨入本单位基本户的基本公共卫生服务补助经费，由于采用全口径统计原则，基本公共卫生服务资金虽未体现在部门单位整体预算中，但纳入预算管理范畴，因此全年预算数、决算数高于部门单位整体预算金额），决算数为 372.62 万元。资金严格按预算用途用于人员经费、公用经费及项目支出，且决算数据完整涵盖于部门单位整体预算数值内，完整反映了预算执行全貌。

本文分析数据以单位 2024 年部门单位整体数据为准，围绕部门单位整体年初预算安排、预算调整、全年预算执行及财政资金收支等维度，结合预算调整率、预算执行率等指标展开详细分析，详细内容如下：

1.年初预算安排情况

我单位年初批复预算数为 261.98 万元，其中：上级资金安排年初预算数为 6.15 万元，本级资金安排年初预算数为 255.82 万元，其他资金安排年初预算数为 0 万元。

我单位在预算安排过程中，遵循以下原则：一是量入为出，收支平衡；二是统筹兼顾，突出重点；三是勤俭节约，注重绩效。预算安排的目标是确保单位各项工作的顺利开展，同时提高资金使用效率，实现预算效益最大化。

人员经费安排：人员经费是单位预算的重要组成部分，主要用于保障员工的工资、津贴等福利支出。在预算安排中，单位根据人员编制和工资标准，合理测算并安排人员经费，确保员工的基本权益得到保障。

公用经费安排：主要用于部门的日常运转和办公需求，包括办公费、水费、电费、邮电费、取暖费、培训费、差旅费、维修（护）费等。

在预算安排中，单位根据实际需要和往年支出情况，合理分配公用经费，确保部门正常运转和工作的顺利开展。

项目经费安排：项目经费是用于支持我单位特定项目和业务发展的资金。在预算安排中，单位根据项目的重要性和紧迫性，结合项目规模和实施周期，合理安排项目经费，确保项目的顺利实施和目标的达成。

2.预算调整情况

我单位年初批复预算数 261.98 万元，年中调增数 0 万元，调整后全年预算数 261.98 万元，预算调整率 0%。

预算调整的效果和影响是评估调整是否成功的重要依据。通过调整提高了预算资金的使用效率，更好地支持了单位的发展。预算的调整有助于实现单位的业务目标和战略规划。保障业务目标实现。

3.全年预算执行情况

全年预算数为 261.98 万元，全年实际支出资金 226.54 万元，预算执行为 86.48%。

部门单位在预算安排执行过程中，严格按照预算计划进行资金分配和使用，加强预算管理和监督，确保预算资金按照预算规定执行，注重优化支出结构，提高资金使用效率。预算资金得到了合理有效的利用。同时，我单位还定期对预算执行情况进行分析和评估，及时发现问题并采取相应措施进行调整和改进，确保预算安排得到有效执行和落实。

4.资金使用主要内容及范围

我单位 2024 年全年预算支出金额共 226.55 万元，其中：基本支出为 207.86 万元，主要用于保障在职人员工资社保支出、保障单位日常水电费和办公费支出等；项目支出 18.69 万元，主要用于医疗卫生机构经

费项目中基本药物、耗材采购，提高乡村医生积极性，促进基本医疗发展。

二、 部门单位整体支出管理及使用情况：

（一）基本支出和使用情况

2024 年本单位基本支出全年预算总额 207.86 万元，其中：人员经费 201.80 万元，公用经费 6.06 万元。实际支出 207.86 万元，基本支出预算执行率 100%。

基本支出严格按照财务管理制度执行。人员工资由编办、人社局、社保局、医保局、住房公积金管理办公室及财政局等部门逐个审核，按月申报及发放。基本公用经费用于支付办公室日常的邮电费、办公用品、办公耗材款等。

（二）项目管理和使用情况

1.项目管理情况

（1）管理制度健全性

本单位从预算收支管理、资产管理、政府采购管理、合同管理等方面，健全和完善单位财务管理制度、坚定实施各项内部控制制度；为加强预算管理，规范财务行为，《高新区（新市区）六十户卫生院财务管理办法》等健全完整的各项管理制度，有效保障了我单位高效的履行工作职能，较好的促进事业发展。

（2）资金使用合规性和安全性

部门预算资金使用符合国家法规和财务管理制度；预算资金拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途；不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，确保我单位预算资金规范运行。

2.项目使用情况

2024 年本单位共有 2 个项目，项目总金额为 54.12 万元，执行金额为 54.12 万元（其他资金-自有资金执行 9.12 万元）。其中：

（1）上级资金项目

本年上级资金共计 1 个项目，预算金额为 9.12 万元，执行金额 9.12 万元。主要用于村医补助及养老保险项目支出。项目的实施提高了乡村医生工作积极性，促进基本医疗发展。

（2）本级财力项目

共计 1 个项目，预算金额为 45 万元，执行金额 45 万元（其他资金-自有资金执行 45 万元）。主要用于单位医疗卫生服务业务正常开展，如日常门诊药品、试剂、耗材的采购等支出。项目的实施方便患者就医买药，提高群众就诊率，做好辖区居民的医疗卫生、患者救治工作，满足居民的基本医疗需求，享受社保报销政策，同时做好基本公共卫生等工作，提高群众满意度。

三、 部门单位整体支出绩效分析：

我单位 2024 年全年预算金额为 261.98 万元，执行金额为 226.54 万元，执行率为 86.48%，得 8.65 分。

目标达成是衡量部门单位整体支出履职效能的重要标准。部门单位应明确工作目标，制定切实可行的工作计划，并严格按照计划执行。通过对目标达成情况的分析，可以评估单位在整体支出履职方面的实际效果。

（一）指标一：

服务辖区居民基本公共卫生项目：该指标预期指标值等于 15 项，年中

监控实际完成值为 15 项，本次评价完成值为 15 项，该指标完成率为 100%。根据基本公共卫生服务基本文件、总结等资料，本次评价实际完成值为 15 项，达到预期效益。通过服务辖区居民公共卫生项目任务，扩大服务人群的覆盖区域，提高居民健康水平，保障居民基本健康权益，促进基本公共卫生服务业务的发展。权重分值为 18 分，自评得分 18 分。

（二）指标二：

为辖区内居民健康档案建档率：该指标预期指标值大于等于 82%，年中监控实际完成值为 87.95%，本次评价辖区居民健康档案建档率为 87.6%，该指标完成率为 106.83%，超出预期效益。偏差原因：居民流动性大，故本次评价完成值低于年中值。定期回访居民，及时更新健康档案信息，确保档案的时效性和准确性。改进措施：采用先进信息化建档系统，简化操作流程，减少人工录入时间，实现数据实时共享。通过为辖区内居民健康档案建档，提升健康管理的精准性，提高公共卫生服务效率，保障居民全周期健康权益，促进医疗卫生服务协同。权重分值为 18 分，自评得分 18 分。

（三）指标三：

卫生技术人员占全院职工总数：该指标预期指标值为大于等于 80%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价完成值为 100%，该指标完成率为 125%。根据单位人员工资表、花名册等资料，本次评价实际完成值为 100%，超出预期效益。偏差原因：单位卫生技术人员较多，辅助岗位人员较少。改进措施：合理设定预期值指标值，确保该指标的准确性。通过提高医疗卫生专业技术人员数量，提升医疗服务的专业性，

提高医疗资源的使用效率，保障医疗安全，促进专业技术人员储备。

权重分值为 18 分，自评得分 18 分。

（四）指标四：

基本药物采购完成率：该指标预期指标值为大于等于 90%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价完成值等于 100%，该指标完成率为 111.11%。根据基本药物采购平台、阳光采购平台、采购药品及试剂耗材佐证等资料，本次评价实际完成值为 100%，超出预期效益。偏差原因：在制定采购计划时，对辖区居民用药需求预估过于保守。改进措施：及时与门诊科室沟通，确保该指标的准确性。通过扩大基本药物采购范围，提升基本药物供应保障能力，提高药品供药的稳定性，保障患者用药的经济性与安全性，促进分级诊疗与合理用药。权重分值为 18 分，自评得分 18 分。

（五）指标五：

开展全民健康体检覆盖率：该指标预期指标值为大于等于 80%，年中监控实际完成值为 46.98%，本次评价完成值为 81.63%，该指标完成率为 102.04%。根据基本公共卫生服务平台、总结、上报数据等资料，本次评价实际完成值为 81.63%，超出预期效益。偏差原因：单位新增初中院校学生体检业务。改进措施：及时与体检科沟通，确保全民体检业务指标的准确性。通过扩大全民健康体检覆盖人群范围，提升疾病早期筛查的有效性，提高居民健康意识，保障重点人群的健康权益，促进公共卫生数据的精准化应用。权重分值为 18 分，自评得分 18 分。

四、评价结论：

本评价报告旨在全面、客观地分析部门单位在评价期内的整体支

出及履职情况，围绕部门单位的预算编制、执行与履职效能等方面展开。通过数据的收集、整理与分析，结合实际情况，最终形成部门单位整体支出综合评价结果。2024 年度部门整体支出绩效自评综合得分 98.65 分，评价结果为“优”。

五、存在的主要问题及原因分析：

（一）存在的主要问题

- 1、医护、医技人员短缺、公共卫生设施不完善。需进一步提高医疗服务质量，优化服务流程，提高医疗服务效率，提升患者就医体验，满足患者日益增长的健康需求。
- 2、医疗硬件设施设备更新缓慢，部分设备落后，亟待更新换代，无 DR 机、无检验及 B 超医生，制约了卫生院业务工作及全民体检工作正常开展。
- 3、部分业务人员绩效管理意识有待增强，未能全面深入认识理解绩效管理工作的意义。

（二）原因分析

- 1、基层医疗机构受编制与薪酬限制，难以吸引高学历医护人才；医护人员配比失衡（医生缺口大于护士、医技人员），尤其缺乏儿科、全科、公共卫生等紧缺岗位人才，岗位流动性差；设施陈旧（如缺乏 DR、全自动生化分析仪）等。
- 2、财政资金投入不足与分配失衡，设备配置与需求脱节，关键岗位人才断层，管理机制僵化。
- 3、绩效与业务脱钩，业务科室与财务部门缺乏联动，业务人员不参与预算编制，导致预算与实际业务脱节，预算编制未紧密结合业务需求。

受传统管理模式影响，工作人员习惯“被动执行”，缺乏主动参与绩效规划与自我提升的意识。

六、改进措施和建议：

（一）改进措施

- 1、优化人才培养体系，制定长期的工作规划，明确卫生院发展方向和目标。加强与上级医院的沟通与合作，依托医联体，争取更多的技术支持和资源共享，提高医疗服务质量，扩大医疗覆盖范围，
- 2、加快医疗设备更新速度，合理配置医疗资源，加强医技人员引进，提高基层医疗卫生机构的诊疗水平。
- 3、增强医疗机构业务人员绩效管理意识，全面深入认识理解绩效管理工作的意义，提高绩效管理经验。

（二）建议

- 1、加强院校与医疗机构合作，推动医学院校与医院联合定向培养机制，设置紧缺专业（如全科、儿科、影像科），学生毕业后定向分配至基层或欠发达地区。
- 2、设立医疗设备专项基金，重点支持基层医疗机构设备采购。
- 3、建议以 3-5 年为一个阶段，通过强化专业培训、医疗机构之间业务交流等措施，帮助和促进本单位现有人员提高绩效管理业务水平、工作能力，总结经验后逐步推广。