

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)二工卫生院

填报时间: 2025 年 02 月 19 日

一、 基本概况：

（一） 部门单位基本情况：

1.部门主要职能

高新区（新市区）二工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，承担所在镇的公共卫生管理工作。负责疾病预防控制、传染病、地方病和疫情报告，以及突发公共卫生事件的处置工作。执行上级部门要求，管理儿童计划免疫和慢性病防治，以及孕产妇和儿童保健，提升住院分娩率等相关工作。

2.部门机构设置及人员构成

高新区（新市区）二工卫生院无下属预算单位，下设 7 个处室，分别是办公室、财务室、门诊部、计免科、检验科、公卫科、中医科，3 个村卫生室，分别是一队卫生室、四队卫生室、百园路新村卫生室。

高新区（新市区）二工卫生院编制数 20，实有人数 41 人，其中：在职 23 人，退休 18 人。

（二） 部门单位年度重点工作：

高新区（新市区）二工卫生院在区委的正确领导下，全面贯彻落

实总书记关于卫生健康工作的重要指示，大力加强行业作风建设，着力提高医疗服务水平，努力构建和谐医患关系。建立党风廉政建设、意识形态、保密工作、安全生产工作相关制度及专项档案。

在医疗方面，目前我院共有职工 36 人，其中在编 23 人，自聘 13 人，其中专业技术人员共计 31 人，卫生技术人员占全院职工总数的 86.11%。门诊诊疗人次达到了 16813 人，转诊人次为 464，放射科拍片人次达 10626，本年度药品收入达 313.03 万元，门诊收费总收入达 427.77 万元，收费人数为 16427 人。在基本医疗和基本药物工作中，2024 年卫生院采购 55 次，基本药物采购完成率 100%。

服务辖区居民基本公共卫生服务项目 15 项，2024 年二工卫生院服务总人口 126852 人，已建居民健康档案 106794 份，建档率 84.19%。老年人建档率 97.95%，管理率 72.62%。高血压建档率 37.93%，管理率 37.62%。糖尿病随访 4118 人，建档率 42.66%；管理糖尿病患者 4181 人，管理率 42.47%。辖区重性精神疾病患者 112 人，规范管理 112 人。0—6 岁儿童进行健康管理服务 4796 人，2024 年全年活产数 1033，访视率 98.06%。计划免疫累计接种 9976 剂次。发放健康教育宣传材料 6 种 1464 份。本辖区重点人群需完成 DR 筛查 7687 人，已完成 7687 人，完成全年任务 100%，共完成疑似肺结核转诊 32 人，全民体检目标人数 7995 人，体检 8534 人，完成率 106.74%。

（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 903.82 万元,预算数(调整后)为 903.82 万元,执行数为 452.75 万元,预算执行率 50.09%, 其中: 财政资金预算部分年初预算数为 880.08 万元, 全年预算数为 2004.83 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 1681.64 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, 具体内容如下:

1.年初预算安排情况

我单位年初批复预算数为 903.82 万元, 其中: 上级资金安排年初预算数为 7.34 万元, 本级资金安排年初预算数为 896.48 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、取暖费、差旅费、维修（护）费、水费、电费、培训费、邮电费等。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 903.82 万元，年中调增数 0 万元，调整后全年预算数 903.82 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 903.82 万元，全年实际支出资金 452.75 万元，预算执行率为 50.09%。

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 452.75 万元，其中：基本支出为 452.73 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 0.02 万元，主要用于医疗卫生机构经费项目。

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 453.81 万元，其中：人员经费 435.73 万元，公用经费 18.08 万元。实际支出 452.73 万元，基本支出预算执行率 99.76%。

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）二工卫生院项目经费支出管理办法》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 年本单位共有个 1 项目，项目总金额为 450.00 万元，执行金额为 0.02 万元（其他资金-自有资金执行 449.98 万元）。

（1）本级财力项目

共计 1 个项目，预算金额为 450.00 万元，执行金额 0.02 万元（其他资金-自有资金执行 449.98 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 903.82 万元，执行金额为 452.75 万元，执行率为 50.09%，得 5.01 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：

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 26.32%，本次评价完成值为 106.74%，完成率 133.43%。根据 2024 年全民体检工作报表资料，本次评价实际完成值为 106.74%，超出预期效益。偏差原因：单位增加中小学院校学生体检业务，改进措施：合理安排制定下年度目标。通过扩大全民健康体检覆盖人群范围，提升区域健康治理能级与主动防控效能。提高疾病早期发现和健康风险主动干预能力，保障重点人群生命健康安全与公共卫生资源长效优化配置，促进健康中国战略从"疾病救治"向"全民主动健康管理"的纵深推进。权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（二）指标二：

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%，本次评价完成值为 100%，完成率 111.11%，根据高新区（新市区）二工卫生院 2024 年度工作总结资料，本次评价实际完成值为 100%，超出预期效益。偏差原因：在采购过程中，加强了与供应商的沟通与合作，优化了采购流程，提高了采购效率。改进措施：合理安排制定下年度目标。通过完成基本药物采购任务，提升基本药物供应保障能力。提高用药合理性与规范性，保障公众基本用药需求及用药安全，促进医药卫生体制的深化改革。该指标权重分值为 15 分，自评得分 15 分。

（三）指标三：

为辖区内居民健康档案建档率：该指标预期指标值为大于等于 82%，年中监控实际完成值为 82.59%，本次评价完成值为 84.19%，完成率 102.67%，根据建档人数、辖区人口数资料，本次评价完成值为 84.19%，超出预期效益。偏差原因：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。改进措施：合理安排制定下年度目标。通过管理辖区内居民健康档案建档率任务，提升健康管理的动态响应能力与治理韧性。提高健康管理的精准性和连续性，保障医疗安全与服务质量，促进医防深度融合与全民健康治理现代化的制度性支撑。该指标权重分值为 15 分，自评得分 15 分。

（四）指标四：

服务辖区居民基本公共卫生项目：该指标预期指标值为等于 15 项，年中监控实际完成值为 15 项，根据高新区（新市区）二工卫生院 2024 年度工作总结资料，本次评价完成值为 15 项，完成率 100%，达到预期效益。通过服务辖区居民基本公共卫生项目，扩大服务人群的覆盖区域。提高全民健康风险防控能力与基层服务效能，保障重点人群健康安全屏障与医疗资源的可持续性，促进以健康为中心的服务体系集约化转型与全民健康责任共同体的制度化运行。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（五）指标五：

卫生技术人员数占全院职工总数：该指标预期指标值为大于等于 80%，年中监控实际完成值为 91.30%，本次评价完成值为 86.11%，完成率 107.64%。根据职工花名册资料，本次评价完成值为 86.11%，已达到预期效益。偏差原因：因本年度单位有部分卫生技术人员离职，导致年中监控实际完成值高于本次评价完成值。且因单位卫生技术人员较多，辅助岗位人员较少，完成率较高。改进措施：合理安排制定下年度目标。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。提高服务质量与精准度，保障基本医疗卫生服务的可持续供给。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 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 95.01 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.设备设施老旧，检验检测精度下降，易造成体检人员诊断与治疗的延误。

2.职工平均年龄偏大，导致高强度工作耐受性下降，新技术适应慢，服务灵活性不足。

3.欠缺绩效管理经验，导致在预算制定、执行和评估过程中存在不足。

（二）原因分析

1.设备设施更新滞后：由于资金分配和采购流程的局限性，部分关键医疗设备的更新和维护未能及时跟进。随着科技的不断进步和医疗需求的日益增长，老旧设备已难以满足当前高精度的体检和治疗需求，进而影响了体检结果的准确性和时效性。此外，设备设施的滞后更新也限制了医疗服务的多样性和创新性，不利于提升整体医疗水平。

2.人员结构不合理：单位在招聘和人才培养方面存在短板，导致职工队伍平均年龄偏大。虽然老员工经验丰富，但在面对新技术和新理念时，其适应能力和创新能力相对较弱。同时，年龄结构偏大也意味着体力和精力的下降，难以长时间承受高强度的工作压力，影响了工作效率和服务质量。此外，年轻人才的缺乏也限制了单位的发展活力和创新能力。

3.绩效管理机制不完善：单位在绩效管理方面缺乏系统的规划和执行，导致预算制定、执行和评估过程中存在诸多不足。一方面，绩效指标

的设定不够科学和合理，难以全面反映部门单位的履职效能和整体支出效益；另一方面，绩效监控和评估机制不够健全，难以及时发现和纠正预算执行过程中的偏差和问题。这在一定程度上制约了单位的管理水平和资金使用效率的提升。

六、改进措施和建议：

（一）改进措施

- 1.定期对设备进行维护和保养，延长设备使用寿命，每年进行医疗设备校验，提高设备使用效率及精准度。
- 2.针对职工平均年龄偏大问题，优化人员结构，通过招聘年轻人才、设立过渡岗位、灵活用工模式、分层次培训等方式，提高职工队伍的整体素质和活力。
- 3.将加强绩效管理知识的学习和培训，提高全体职工对绩效管理的认识和重视程度。

（二）建议

- 1.加强与上级部门和相关机构的沟通协调，争取更多的政策和资金支持，用于引进新的医疗设施设备。同时，积极探索多元化的资金筹集渠道，如社会捐赠、合作共建等，为卫生院的长期发展提供资金保障。
- 2.构建完善的人才培养与引进机制，制定具有吸引力的优惠政策和激励措施，以吸引更多杰出医疗人才加入卫生院。此外，针对现有资深医护人员与年轻人员，推行师徒带制度，传授宝贵临床经验，并将其纳入带教绩效考核体系，增强整体医疗团队技术水平。
- 3.进一步优化服务流程，提高医疗服务效率。通过引入先进的医疗信息化系统，实现医疗资源的优化配置和高效利用。同时，加强对患者的

沟通和引导，提高患者的就医体验和满意度。

4.加强绩效管理工作的落实和推进。建立完善的绩效考核体系和评价机制，将绩效管理工作与医护人员的薪酬、晋升等挂钩，激发医护人员的工作积极性和创造力。同时，加强对绩效管理工作的监督和评估，确保绩效管理工作的公正性和有效性。