

立信会计师事务所（特殊普通合伙）江苏分所

南京市政府投资项目评审中心

2019 年度部门整体绩效评价报告

南京市政府投资项目评审中心
2019 年度部门整体绩效评价报告

立信会计师事务所（特殊普通合伙）江苏分所
二〇二〇年八月十五日

南京市政府投资项目评审中心

2019 年度部门整体绩效评价报告

评价工作组人员

| 姓名 | 单位 | 职称/职务 |
|-----|--------------------------|----------|
| 伍敏 | 立信会计师事务所（特殊普通合伙） 江苏分所 | 所长，注册会计师 |
| 斯庆 | 立信会计师事务所（特殊普通合伙） 江苏分所 | 高级会计师 |
| 吴新征 | 立信会计师事务所（特殊普通合伙） 江苏分所 | 会计师 |
| 赵星星 | 立信会计师事务所（特殊普通合伙） 江苏分所 | 项目经理 |
| 菅瑞燕 | 立信会计师事务所（特殊普通合伙） 江苏分所 | 项目经理 |
| 杨美菱 | 南京市政府投资项目评审中心 | 出纳 |

评价支持单位：立信会计师事务所（特殊普通合伙）江苏分所

编号 320100000201606270558



营业执照

(副本)

统一社会信用代码 9132010058508654X1 (1/1)

名称 立信会计师事务所(特殊普通合伙)江苏分所

类型 特殊普通合伙企业分支机构

营业场所 南京市建邺区江东中路359号15-17楼

负责人 伍敏

成立日期 2011年12月15日

营业期限 2011年12月15日至*****

经营范围 审查企业会计报表,出具审计报告;验证企业资本,出具验资报告;办理企业合并、分立、清算事宜中的审计业务,出具有关报告;基本建设年度财务决算审计;代理记账;会计咨询、税务咨询、管理咨询、会计培训;法律、法规规定的其他业务。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)



登记机关



2016年06月27日

00055178

企业信用信息公示系统网址: www.jsgsj.gov.cn:58888/province

中华人民共和国国家工商行政管理总局监制

南京市政府投资项目评审中心 2019 年 部门整体绩效评价报告

为加强财政支出绩效管理，规范部门内部管理行为，提升部门职能及履职能力，根据部门的中长期发展规划，并遵照《南京市财政预算绩效管理办法》（宁政办发〔2015〕1号）、《南京市市级预算绩效评价管理规程（试行）》（宁财规〔2012〕8号）、以及《关于开展2020年部门整体绩效评价工作相关事项说明的通知》（宁财绩通〔2020〕16号）的要求，2020年8月5日，南京市政府投资项目评审中心（以下简称“评审中心”）委托立信会计师事务所（特殊普通合伙）江苏分所（以下简称“立信事务所”）对评审中心2019年整体绩效进行评价，经友好协商签订《绩效评价业务委托协议书》（编号：信会师苏字〔200〕第0051号）。

接受评审中心委托后，立信事务所与评审中心成立了绩效评价工作组，制定了本次评价工作方案，经评审后组织实施了评审中心2019年度部门履职整体绩效评价工作，形成本绩效评价报告。

一、部门基本情况

（一）部门概况

评审中心是在 2005 年 9 月，经市编委以宁编字〔2005〕39 号文批复成立的全额拨款事业单位，主管部门为南京市发展和改革委员会。

根据 2013 年市编办《关于清理规范南京市发展和改革委员会所属事业单位的通知》（宁编办字〔2013〕135 号），评审中心的主要职责是：

1、受政府有关部门的委托，对政府投资项目的项目方案、项目建议书、可行性研究报告，以及政府投资项目的概、预、决算进行评估审查；

2、组织政府投资项目的后评价；

3、参与制定政府投资项目管理有关政策、法规和研究。

评审中心属于独立核算部门，无下属机构，内设评审部和综合部两个科室。

评审部主要从事项目评审，负责政府投资项目前期咨询论证、相关办法和工作流程的研究与起草，评审咨询机构库的建设与管理。

综合部主要职能是负责评审中心日常运行及其管理、制度体系建设、对内及对外联系。具体从事党风廉政、财务档案、人力资源等综合服务保障工作。

评审中心 2019 年在编人员 9 人，编外人员 3 人，共 12 人。

具体分为管理岗3名，技术岗6名（其中高级岗2名、中级岗2名、初级岗2名），编外人员3名（出纳1名，另外2名在委政务中心窗口协助工作）。评审中心现有党员5人。

（二）部门中长期发展规划

评审中心根据自身的职责定位，制定了《南京市政府投资项目评审中心中长期战略发展规划大纲》（草案），确立了本单位中长期发展规划的指导思想：在工作职能定位上始终坚持面向市政府及项目投资决策部门、面向各类项目主管部门、面向工程咨询机构，突出四个“注重”：

- （1）注重服务能力的提升和评审流程的创新；
- （2）注重项目评审质量和评审水平的提高；
- （3）注重创新人才和创新团队的培养；
- （4）注重和谐文化的建设。

为此，评审中心将努力做到：

（1）决策参谋助手。项目审批中，评审中心要按市发展改革委分管领导安排，做好委托处室交办的各项配合工作。一方面积极参与项目前期准备，指导建设单位完备项目前置申报手续、聘请有资质有业绩的咨询机构进行《可研报告》编写，为委托处室下达项目审批提供决策参考；另一方面谋划好、复核好项目的概算调整和后评价，对在建、已完项目的投资控制、

规模及建设内容进行评估，为今后项目评审更精准、更高效提供基础数据支撑。

(2) 向同类机构学习。根据评审领域细分化、专业化的趋势，针对行政办公、高新技术、科教文卫，“农、林、水”，基础设施建设、环保等行业领域，组建专业化专家库。同时，评审中心通过招聘及鼓励现有人员积极参与注册咨询工程师（投资）、注册造价工程师、注册资产评估师、注册监理工程师、项目管理师等执业资格考试，参评中高级技术职称，全面提升全员的评审专业素养和水平。

(3) 评审方法和理念创新。政府项目评审的原则一般是遵从上位规范和建设标准，但随着日新月异的新技术、新工艺发展，涉及财政资金绩效评价、全过程咨询、装配式建筑、EPC、BIM 等创新理念，不断在项目评审中处理好突破常规和严守标准的矛盾。这种挑战既倒逼评审中心与时俱进提升能力见识，也要求与有实力的第三方机构加强专业对接、优势互补，才能在项目评审工作上落实高质量发展要求，发挥好参谋助手作用。

(三) 2019 年的重点工作计划

2019 年评审中心的工作重点主要围绕以下几个方面开展：

- 1、细化内部控制工作，继续推动党风廉政建设和作风建设的工作模式；
- 2、开展政府投资项目第三方委托的试点；

3、结合国家发改委、建设部推行全过程工程咨询服务发展的指导意见，针对建设领域管理模式即将出现的重大变革，提升评审意见的质量和水平；

4、承担委重大办日常工作，根据市政府年度重大项目计划牵头组织全市重大项目推进。参与长江经济带和营商环境的协助工作，安排年轻同志提前介入市天文馆、市妇幼保健院搬迁等市级重大工程，评审组织和调研论证。

（四）部门制度建设

评审中心自 2013 年陆续印发《关于印发评审中心机构设置、岗位职责等四项规章制度的通知》文件，制订了《评审中心职能配置、组织机构及岗位职责》、《评审中心工作例会制度》、《评审中心印章使用管理制度》、《评审中心人力资源配置制度》和《南京市政府投资项目评审中心财务管理暂行规定》等五项暂行规章制度，明确了评审中心各个科室、岗位的职责范围，例会的开展要求，印章的使用规范，人力资源的配置标准和财务管理制度等，初步建立起了本单位内部控制管理体系。

自 2017 年起，又修订完善《评审中心教育培训制度》、《评审中心公休假制度》、《评审中心固定资产管理制度》、《公务接待的暂行规定》、《编外人员管理办法和合同管理制度》、《专家库和机构库的管理办法》等二十二项暂行规章制度和办法，并依照行政事业单位内部控制规范要求，对内部环境、风险评估、

中心管理制度控制矩阵及流程图三个部分进行了系统性梳理，编印了本单位《内部控制手册》，进一步完善了内部控制管理体系。

（五）部门收支情况

2019年，评审中心部门预算中一般公共预算财政拨款收入为2,618,024.40元，预算支出2,618,024.40元，包括：基本支出2,388,024.40元，主要用于人员工资福利、日常办公、提租补贴等支出；项目支出230,000.00元，主要用于项目评审。

金额单位：万元

| 收支项目 | 预算金额 | 调整金额 | 决算金额 | 预算执行率 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 上年末结余 | | | 3.93 | |
| 一般公共预算财政拨款 | 261.80 | 266.10 | 262.20 | 98.53% |
| 其他收入 | | | 0.01 | |
| 本年收入合计 | 261.80 | 266.10 | 262.21 | 98.53% |
| 基本支出 | 238.80 | 240.30 | 240.31 | 100.00% |
| 其中：工资福利支出 | 218.92 | 230.76 | 230.76 | 100.00% |
| 日常公用经费 | 19.88 | 9.55 | 9.55 | 100.00% |
| 项目支出 | 23.00 | 25.79 | 25.20 | 97.71% |
| 其中：重点项目评审 | 22.50 | 25.29 | 24.83 | 98.18% |
| 办公设备购置 | 0.50 | 0.50 | 0.37 | 74.00% |
| 本年支出合计 | 261.80 | 266.10 | 265.50 | 99.77% |
| 年末结转结余 | | | 0.63 | |

截止2019年12月31日，全年支出总额为2,655,047.69元；其中基本支出总额2,403,076.69元，项目支出251,971.00元。

元(含资本性项目支出 3,699.00 元)。

1、人员经费支出占支出总额 86.9%，因增人增资和本年增加了专项绩效部分以及基本工资提高。

2、三公经费总预算额度为 45,000 元，本年未产生费用。

3、日常公用经费支出占年度支出总额 3.6%，用于办公用品采购、期刊印刷、节日职工福利等方面，占年度预算额的 48%。

4、重点项目评审经费 2018 年支出 204,365.70 元，占年度预算比是 8.7%；2019 年在年度预算占比及总额上均较 2018 年度有所增长，主要原因是评审项目数同比增加了 11 个，增幅 16.70%。

截止 2019 年 12 月 31 日，评审中心共有银行存款 4,812.04 元，2019 年结转至 2020 年可执行额度 5,949.00 元。

二、绩效评价工作开展情况

(一) 绩效评价的目的

本次评价工作通过实施部门履职绩效评价工作，全面了解资金使用是否达到预期目标、资金管理是否规范；梳理部门内部管理和团队建设情况，检验部门的可持续发展能力；检查部门重点工作完成时效、质量和履职效果；促进强化部门整体预算绩效的管理水平，保障部门更好地履行职责，强化评审中心的参谋助手作用。

（二）绩效评价原则

公开公正原则：绩效评价过程对外公开透明，符合真实、客观、公正的要求，依法公开并接受监督。

开放沟通原则：评价工作组在与评审中心内部人员沟通问题时，应保证沟通顺畅，内部人员应知无不言、坦诚相待，对回答的问题保证真实可靠，不存在虚假、舞弊的情形。

可操作性原则：评价过程中所使用的方法应以实用有效为主，操作不可太复杂，应简便易行。

（三）绩效评价的思路

1、根据财政预算编制相关要求，关注预算编制的准确性，关注预算资金使用管理，重点对专项预算资金使用情况进行审核；

2、根据评审中心中的长期战略发展规划及过往年度工作情况，关注绩效目标设定的合理性、明确性，与细化分解后的年度工作计划匹配性；

3、关注评审中心内部控制管理情况，以及部门长效建设等情况；

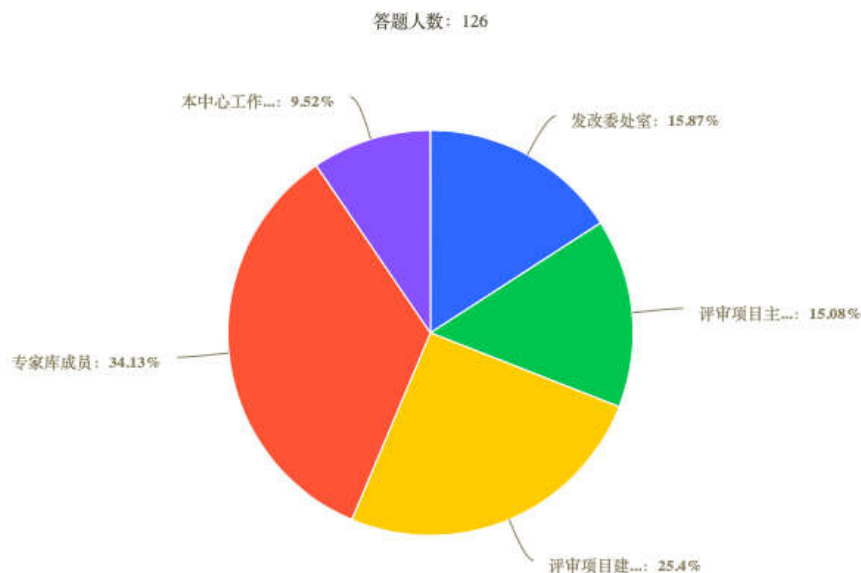
4、关注评审中心部门履职情况以及绩效目标实际完成情况，及其经济效益、社会效益、管理效益等。

通过上述工作思路，依据 2019 年度评审中心决算报告、实地调查等制定评价工作的标准值，并根据绩效目标要求、相关

业务流程因素确定评分规则，采取访谈沟通等方法进行资料收集取证，通过比较法、因素分析法和公众评判法相结合的方法对收集的资料进行综合分析，最终评价评审中心 2019 年度绩效目标实现程度，依据评分规则评定绩效分值。

（四）绩效评价的实施

评价工作组根据实际工作进展情况，通过核查财务资料、文件查阅、访谈、调查问卷等方法对项目分析所需的资料和内容进行采集。本次调查问卷采用电子二维码的形式进行网上发放，分别对市发展改革委内设处室、评审项目主管部门、评审项目建设单位、专家库成员、评审中心工作人员等五类群体进行了满意度调查。截至本报告出具日共回收 126 份。其中市发展改革委 20 份，占比 15.87%；评审项目主管部门 19 份，占比 15.08%；评审项目建设单位 32 份，占比 25.4%；专家库成员 43 份，占比 34.13%；本单位工作人员 12 份，占比 9.52%。具体如下图：



评价工作组在全面分析整理被检查项目相关数据资料的基础上，总结检查情况，对照评价指标和标准，进行综合评议与打分，得出本次绩效评价结论，撰写评价报告。

（五）指标体系的概述

评价工作组按照部门绩效评价指标设定的总体要求，综合考虑评审中心 2019 年度部门总体绩效目标和主要职能、效果指标，以及部门预算的特点及资金使用的具体情况，设定了本次评价指标的内容和权重。

本次部门履职整体绩效评价指标体系详见附件一。

三、评分结果和评价结论

评价工作组对评审中心 2019 年部门整体绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分 90.5 分，评价等级为“优”。

从本次绩效评价指标体系的 22 个二级指标的得分情况来看，评审中心在 2019 年度部门整体支出在部门履职、部门管理两个方面取得了较好的成绩，而在履职绩效、可持续能力建设方面则要进一步改进和加强。

部门履职整体绩效评价指标体系的具体得分情况如下：

| 一级指标 | 二级指标 | 分值 | 得分 | 得分率 |
|------------------|-----------|----|----|---------|
| A 部门决策 (15 分) | A1 决策机制 | 6 | 6 | 100.00% |
| | A2 中长期规划 | 3 | 2 | 66.67% |
| | A3 年度工作计划 | 3 | 2 | 66.67% |

| 一级指标 | 二级指标 | 分值 | 得分 | 得分率 |
|--------------------|----------------|-----|------|---------|
| | A4 部门预算编制 | 3 | 3 | 100.00% |
| B 部门管理 (20分) | B1 预算执行 | 3 | 3 | 100.00% |
| | B2 收支管理 | 2 | 2 | 100.00% |
| | B3 资产管理 | 2 | 2 | 100.00% |
| | B4 政府采购管理 | 2 | 2 | 100.00% |
| | B5 项目管理 | 2 | 2 | 100.00% |
| | B6 内部控制管理 | 4 | 3 | 75.00% |
| | B7 预算绩效管理 | 5 | 4 | 80.00% |
| C 部门履职 (30分) | C1 可行性研究报告 | 12 | 12 | 100.00% |
| | C2 工程概算核定 | 12 | 12 | 100.00% |
| | C3 项目后评价 | 3 | 3 | 100.00% |
| | C4 参与制定相关政策和法规 | 3 | 2 | 66.67% |
| D 履职效益 (30分) | D1 经济效益 | 10 | 9 | 90.00% |
| | D2 社会效益 | 5 | 3 | 60.00% |
| | D3 管理效益 | 10 | 9 | 90.00% |
| | D4 满意度 | 5 | 5 | 100.00% |
| E 可持续发展 能力 (5分) | E1 信息化建设情况 | 2 | 2 | 100.00% |
| | E2 人力资源建设情况 | 2 | 1.5 | 75.00% |
| | E3 部门创新情况 | 1 | 1 | 100.00% |
| 总分 | | 100 | 90.5 | |

四、绩效分析

(一) 部门决策情况

对部门决策情况的评价分别从决策机制、中长期发展规划、年度工作计划、预算编制 4 个方面进行,共涉及 9 个三级指标。该项分值设置 15 分,得分 12 分,得分率为 80%,总体表现较优。

根据《南京市发展和改革委员会会议事规则》规定,结合评审中心实际情况,已制订《南京市政府投资项目评审中心“三重一大”事项决策制度》。2019 年度部门“三重一大”事项通过集体议事决策机制形成决议 3 次,保障决策的科学性,提高决策效率,降低决策失误。得 6 分。

中长期规划和年度计划设立的方向较为一致,但是未能进行细化分解,无法形成有效可执行的具体目标,虽在大方向上与各职能部门均涉及业务描述,但执行时具体目标较为模糊,缺少具体清晰的可衡量的指标值。

评审中心为市二级预算单位,涉及单位预算编制经集体讨论研究后,报市发展改革委财务审计处同意后统一报市财政局。基本做到预算编制的科学性和规范性。得 3 分。

(二) 部门管理情况

对评审中心部门管理情况的评价分别从预算执行、收支管理、资产管理、政府采购管理、项目管理、内部控制管理、预算绩效管理 7 个方面进行,共涉及 16 个三级指标。该项分值设置 20 分,得分 18 分,得分率为 90%,总体表现优秀。

在预算执行方面,预算执行率 99.77%,预算调整率 0.15%,当年结转结余 6315.04 元,结转结余率 0.24%。全年实际使用资金与实际到位资金相差无几,总体对预算支出的把控力很强。得 3 分。

评审中心在预算管理、收支管理、资产管理、政府采购管理、合同管理等方面,均建立相关制度与流程图,审批流程清晰、审批权责明确。

2019 年评审中心在单位内部成立内控领导小组并定期召开工作会议,结合人员调离,岗位调整及时更换小组成员;在业务层面,各项节点管理相互分离、关键岗位定期轮岗、内控制度和流程图本年已更新、制度关键控制节点清晰有效。在定期轮岗执行过程中,部分岗位未完全轮岗,后续对重点领域的关键岗位需加强干部交流和定期轮岗管理。

评审中心内部控制评价在 2018 年及以前年度均做评价并提交报告,2019 年适用《关于开展 2019 年度行政事业单位内部控制报告填报单位确认工作的通告》中特殊情况“对实际人数非常少(一般在 10 人以下)的下属单位可申请不参加本次内控报告填报,由主管部门加强内控建设管理”,且在 2019 年度内控报告填报单位名单及账号密码中无中心信息。所以本单位 2019 年仅做了内控评价,未提交报告。

预算绩效管理包含事前评估、目标管理、跟踪评价、

自评价和整改落实，评审中心在整改落实部分后，因人员调整未能完整执行，后续本单位将敦促整改情况，加强落实管理。

（三）部门履职情况

对评审中心部门履职情况的评价分别从可行性研究、初步设计、工程概算核定和调整、参与制定相关政策 4 个方面进行，共涉及 7 个三级指标。该项分值设置 30 分，得分 29 分，得分率为 96.67%，总体表现优秀。

此项指标的设置旨在考核评审中心专业水平和专业能力。2019 年评审中心全年完成评审项目 77 个，比去年增加 11 个，增幅达 16.7%，涉及政府投资合计 125.82 亿元，评审领域涵盖城市基础设施保障、教育卫生、办公用房改造、展陈设施及信息化等领域。按项目评审性质分：可行性研究阶段评审 65 个，初步设计 7 个，概算调整 5 个。其中可行性研究报告完成 67 项，政府采纳率 100%，同比增长 21.8%。

但评审中心在发展改革委宏观规划编制、重要决策和专项法规的制定中参与度较少，未能完全履行相关职责，后续需要继续关注和加强。

（四）部门履职绩效

对评审中心部门履职绩效的评价分别从经济效益、社会效益、管理效益和满意度 4 个方面进行，共涉及 7 个三级指标。该项分值设置 30 分，得分 28 分，得分率为 93.33%，总体表现

优秀。

2019 年度评审中心在认真履行工作职责的同时，亦为工作价值赋能，不断在技术方案上进行优化创新，市政府关注的港华煤气公司滨江 LNG 项目、市水务集团应急水源地一期、二期工程等重大民生保障、基础设施项目上，引入权威专家团队通过评审优化建设方案、对工程概算专业核定，科学集约提高财政性资金使用效率，得到市政府和审批部门的高度认可。

由于评审中心接受委托评审的项目中部分项目尚在前期论证阶段，建设内容尚待深化并取得上位审定，因此未能全部在市发展改革委微信平台上公开发布。后续评审中心将合理确定发布数量，定期发布评审项目信息，有利于公众及时了解相关项目情况并接受公众有效监督。

评审中心在评审过程中需要遴选社会上相关行业的专家组成专家库，进行更加专业的评审工作，同时对专家成员进行有效的考核和激励，保证专家库的质量和水平，其中对于专家成员的遴选还需要进一步加强，特别是特殊门类及领域的专家库不够健全。

对于评审中心社会满意度的调查总共回收 126 份问卷，其中整体非常满意 120 份，占比高达 95.24%，满意 6 份，占比 4.76%，该项得分 5 分，得分率 100%。具体数据如下表：

| 选项 | 回复情况 |
|----------|--------|
| 非常满意 | 95.24% |
| 满意 | 4.76% |
| 一般 | 0% |
| 不满意 | 0% |
| 非常不满意 | 0% |
| 回答人数：126 | |

（五）可持续发展能力

对评审中心可持续发展能力的考察分别从信息化建设、人力资源建设和部门创新 3 个方面进行，共涉及 3 个三级指标。该项分值设置 5 分，得分 4.5 分，得分率为 90%，总体表现优秀。

评审中心信息化建设较好，采用发改委统一的 OA 办公系统，办公流程相对流畅。人力资源建设方面部门人力资源管理制度明确、并设有绩效考核激励机制，但是在人员培训、技能提升方面仍需提高。在部门创新方面，主要体现在市妇幼保健院丁家庄院区项目评审中首次采用第三方委托评审，在市主城区应急水源建设项目和水上运动项目上采用无人机，给与会部门和专家带来身临其境的现场踏勘体验。

（六）加减分项目

本单位 2019 年度部门履职整体绩效评价无加减分项目。

五、主要经验及做法、存在问题和建议

评审中心在 2019 年度工作围绕职能定位,做好可行性研究报告和工程概算的核定,参与相关政策、法规的制定,做好政府决策的参谋助手。对内完善规章制度,切实强化内部管理,坚持多措并举,认真落实“三会一课”制度,扎实抓好党风廉政建设。同时,在绩效评价工作开展中,也发现了一些存在的问题:

1、评审中心在绩效上指标明确性不足,不能较好支撑绩效目标,虽有 2019 年度工作计划,但细化程度不够,指标完整性和可考核性较差,不能完整反映部门职能和通过绩效指标对部门履职情况进行评价;

2、评审中心在内部控制管理上在单位层面未能有效实行全岗位轮岗,容易形成舞弊行为。

3、评审中心在预算绩效管理上整改落实部分未能有效执行。

4、评审中心在内部人力资源建设上情况良好,对人员培训和培养方面有待加强。

5、在满足上级部门的创新职责上,评审中心在发改委宏观规划、重要决策和专项法规的参与度较弱,需要加强。

针对上述问题,评审中心 2020 年将采取如下改进措施:

1、制定明确具体的工作计划和可衡量的年度目标,具体细化分解可执行,能够量化具体指标值,并匹配到各职能部门具体指标。

2、建议市发展改革委对评审中心无法实行轮岗的关键岗位进行定期监督。

3、制定年度工作计划时，针对参与制定政策法规的数量进行指标化，并指定负责人监督执行。

4、指定人员负责评审项目在发改平台上的发布工作，制定考核期限，监督检查。

5、建议与相关行业的协会建立长期协作关系，定期遴选相关专家，以保障专家库资源的及时更新。

6、针对人员培养和人员培训，制定详细的可执行的政策，与相关社会培训机构建立长期合作关系，对部门人员定期组织培训。

六、其他需说明的问题

无。

2019 年度部门整体绩效评价工作组

2020 年 8 月 15 日

附件一：

南京市投资项目评审中心 2019 年度部门整体绩效评价指标体系

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|-----------------|------------------|----------------|--|----|---|----|---------------------|
| A 部门决策 (15分) | A1 决策机制 (6分) | A11 决策制度的规范性 | 项目申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核决策行为的规范性。 | 2 | 1、项目决策是否按照规定的程序申请设立（1分）； 2、审批文件、材料是否符合相关要求（1分）； 以上项分别评分，累计最高得2分。不符合条件不得分。 | 2 | |
| | | A12 决策制度的科学性 | 项目决策是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核决策制度的科学性。 | 2 | 1、项目决策是否符合国家法律法规、部门发展规划、履职所需和相关政策要求（1分）； 2、重大项目事前是否已经过集体决策（1分）。 以上项分别评分，累计最高得2分。不符合条件不得分。 | 2 | |
| | | A13 决策执行监督制衡机制 | 项目决策是否有监督制衡机制，加强对行政决策的制约和监督，提高决策效率，降低决策失误。 | 2 | 1、存在决策监督制衡机制（1分） 2、本年度无决策失误情况（1分） 以上项分别评分，累计最高得2分。不符合条件不得分。 | 2 | |
| | A2 中长期规划 (3分) | A21 中长期规划明确性 | 部门（单位）依据中长期发展规划所设定的目标方向是否清晰、细化、可衡量。指标用以反映和考核部门（单位）中长期发展规划的明细化情况。 | 2 | 1. 是否将整体的中长期规划细化分解为具体方向的目标。较为具体得1分，具体化程度不高得0.5分，未予具体化不得分。 2. 是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现。较为清晰、可衡量的得1分，指标欠清晰得0.5分，未设置明确、可衡量的指标不得分。 以上项分别评分，累计最高得2分。 | 1 | 没有将中长期规划细化分解，无法准确衡量 |
| | | | | 1 | 完全对应、匹配的得1分，基本上对应、匹配的得0.5分，不对应、不匹配的不得分。 | 1 | |
| | | A22 中长期规划与部门 | 用以考核和反映中长期战略规划是否与部门职能相匹配，是否能充分发挥部门职能、功能定位。 | 1 | 完全对应、匹配的得1分，基本上对应、匹配的得0.5分，不对应、不匹配的不得分。 | 1 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|------|----------------|---------------------|--|----|--|----|---------------------|
| | | 职能匹配性 | | | | | |
| | A3 年度工作计划 (3分) | A31 年度工作计划明确性 | 部门(单位)依据年度工作计划所设定的目标方向是否清晰、细化、可衡量。指标用以反映和考核部门(单位)中长期发展规划的细化情况。 | 2 | 1. 是否将年度工作计划细化分解为具体的工作任务。较为具体得1分, 具体化程度不高得0.5分, 未予具体化不得分。 2. 是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现。较为清晰、可衡量的得1分, 指标欠清晰得0.5分, 未设置明确、可衡量的指标不得分。 以上项分别评分, 累计最高得2分。 | 1 | 没有将年度工作计划具体细分, 并可衡量 |
| | | A32 年度工作计划与部门职能的匹配性 | 用以考核和反映年度工作计划是否与部门职能相匹配, 是否能充分发挥部门职能、功能定位。 | 1 | 完全对应、匹配的得1分, 基本上对应、匹配的得0.5分, 不对应、不匹配的不得分。 | 1 | |
| | A4 部门预算编制 (3分) | A41 预算编制的科学规范 | 预算编制是否经过科学论证、有明确标准, 资金额度与年度目标是否相适应, 用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。 | 2 | 1、在职人员控制率=(在职人员数÷编制人员数)×100%。在职人员控制率≤100%得0.5分, 否则不得分。用以反映和考核部门(单位)对人员成本的控制程度。 2、“三公经费”变动率=[(2019年度经费预算数-2018年度经费预算数)÷2018年度经费预算数]×100%。变动率≤100%得0.5分, 否则不得分。指标用以反映和考核部门(单位)对控制重点行政成本的努力程度。 3、重点支出安排率=(重点项目支出÷项目总支出)×100%。重点支出安排率≥90%得2分, 在90%—80%(含)之间得1分, 在80%—70%(含)之间得0.5分, <70%不得分。用以反映和考核部门(单位)对履行主要职责或完成重点任务的保障程度。 4、流程执行规范得0.5分, 不符合不得分 | 2 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|-----------------|-----------------|---------------------|--|----|--|----|------|
| | | | | | 以上项分别评分，累计最高得2分。 | | |
| | | A42 预算编制与重点工作任务的匹配性 | 用以考核和反映中预算编制是否与本年度重点工作计划相匹配。 | 1 | 完全对应、匹配的得1分，基本上对应、匹配的得0.5分，不对应、不匹配的不得分。 | 1 | |
| B 部门管理 (20分) | B1 预算执行 (3分) | B11 部门预算执行率 | 预算执行率=(实际支出资金÷实际到位资金)×100%。 实际支出资金: 部门(单位)本年度实际支出的金额。 实际到位资金: 一定时期(本年度或项目期)内项目实际拨付的资金。指标用以反映和考核部门(单位)预算完成程度。 | 1 | 预算执行率=100%得1分, 否则不得分。 | 1 | |
| | | B12 专项资金执行率 | 专项资金执行率=(实际使用金额÷实际拨付金额)×100%。 实际使用金额: 部门(单位)本年度实际支付的金额。 实际拨付金额: 政府相关部门针对项目实际批准拨付的金额。指标用以反映和考核部门(单位)专项资金完成程度。 | 1 | 专项资金执行率=100%得1分, 否则不得分。 | 1 | |
| | | B13 三公经费控制率 | “三公经费”控制率=(“三公经费”实际支出数÷三公经费预算安排数)×100%。 指标用以反映和考核部门(单位)对“三公经费”的实际控制程度。 | 1 | “三公经费”控制率≤100%, 得1分, >100%不得分。 | 1 | |
| | B2 收支管理 (2分) | B21 收支管理制度健全性 | 用以反映和考核部门(单位)的收支管理制度是否健全 | 1 | 健全得1分, 无此类制度不得分 | 1 | |
| | | B22 收支管理是否按制度执行 | 用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。 | 1 | 1、相关收支管理按制度执行(0.5分) 2、资金拨付有完整的审批程序和手续, 并符合部门预算批复的用途(0.5分) | 1 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|------|-------------------|-------------------|--------------------------|----|--|----|------|
| | | | | | 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | | |
| | B3 资产管理 (2分) | B31 资产管理制度健全性 | 用以反映和考核部门(单位)的资产管理制度是否健全 | 1 | 健全得1分，无此类制度不得分 | 1 | |
| | | B32 资产管理是否按制度执行 | 用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。 | 1 | 1、相关资产管理按制度执行(0.5分) 2、固定资产利用率≥90%。固定资产利用率=(实际在用固定资产总额÷所有固定资产总额)×100%。(0.5分) 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | 1 | |
| | B4 政府采购管理 (2分) | B41 政府采购管理制度健全性 | 用以反映和考核部门(单位)的采购制度是否健全 | 1 | 健全得1分，略有欠缺得0.5分，无此类制度不得分 | 1 | |
| | | B42 政府采购管理是否按制度执行 | 用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况 | 1 | 1、相关政府采购管理按制度执行(0.5分) 2、政府采购执行率=100%得0.5分，略有差异酌情扣分，执行率<80%或者>100%不得分。政府采购执行率=(实际政府采购数量÷政府采购预算数)×100%。 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | 1 | |
| | B5 项目管理 (2分) | B51 项目管理制度健全性 | 用以反映和考核部门(单位)的项目管理制度是否健全 | 1 | 健全得1分，略有欠缺得0.5分，无此类制度不得分 | 1 | |
| | | B52 项目管理 | 用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况 | 1 | 1、相关流程按制度执行(0.5分) | 1 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|--------------|-------------------|---|------------------------|---|--|----------------|------|
| | | 理是否按制度执行 | | | 2、合同签订是否符合程序，合同是否妥善归档（0.5分） 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | | |
| | B6 内部控制管理 (4分) | B61 内部控制建设情况 | 用以反映和考察部门是否设立或有使用的管理制度 | 1 | 1、各项管理制度制订齐全，有内部控制制度落实在书册等文本上（0.5分） 2、成立单位内控领导小组，分工明确（0.5分） 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | 1 | |
| B62 内部控制执行情况 | | 用以反映和考核部门（单位）内部控制执行层面的情况，特别是内控的流程、内控方式、风险评估等。 | 2 | 1、部门（单位）是否定期开展内部控制领导小组会议（0.5分） 2、重大项目决策、支出按规定经过评估论证。（0.5分） 3、部门（单位）是否分事行权、分岗设权、分级授权、职责清晰、定期轮岗（0.5分） 4、部门（单位）在业务层面、单位层面风险评估覆盖面是否完全、无遗漏（0.5分） 以上项分别评分，各单项符合则按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得2分。 | 1.5 | 未全范围岗位轮岗 | |
| B63 内部控制监督评价 | | 为确保内控管理运行有效性，而开展的日常工作监督、专项监督和外部监督，并定期开展内部控制评价工作，发现问题及时整改。 | 1 | 1. 内部控制评价工作定期开展，并定期出具单位内控评价报告；（0.5分） 2. 积极配合财政、审计、纪检监察、上级主管部门的监督评定；（0.5分） 以上项分别评分，各单项符合则按给定分值得分，不符合不得分，累计最高得1分。 | 0.5 | 未能出具单位内部控制评价报告 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|--------------|------------------|------------------|---|----|---|----|--------------|
| | B7 预算绩效管理 (5分) | B71 组织管理情况 | 主要包含制度建设、职能配置、分行业的指标体系 | 2 | 1、部门制度健全、职能设置合理 (1分) | 2 | |
| | | B72 工作开展情况 | 包含事前评估、目标管理、跟踪评价、自我评价和整改落实 | 3 | 2、事前评估、目标管理、跟踪评价、自我评价和整改落实完全有效执行得3分,略有欠缺得1分。 | 2 | 整改落实未能完全有效执行 |
| C 部门履职 (30分) | C1 可行性研究报告 (12分) | C11 可行性研究报告完成的数量 | 根据发改委发布的任务要求完成可行性研究报告的数量,用以反映部门(单位)完成的工作量 | 6 | 2019年完成可行性研究报告60份以上得3分,年增长10%得3分,最高6分 | 6 | |
| | | C12 评审意见完成的质量 | 根据发改委发布的任务要求完成评审意见的质量,用以反映部门(单位)完成工作的水平和专业度 | 6 | 1、评审意见的逻辑严谨得3分,否则不得分 2、完成意见受发改委采纳率在90%以上得3分,否则不得分 以上项分别评分,各单项符合按给定分值得分,不符合酌情扣分,累计最高得6分。 | 6 | |
| | C2 工程概算核定 (12分) | C21 概算核定的项目数量 | 根据发改委发布的任务要求进行工程概算的核定项目数量 | 6 | 根据发改委要求按时完成评审率100%得6分,每递减10%扣1分 | 6 | |
| | | C22 概算核定的专业性 | 反映部门(单位)概算核定的专业水平 | 6 | 1、核定流程规范、合理得3分 2、核定金额与发改委批复金额一致项目数80%以上得3分,低一个百分点扣0.5分。 以上项分别评分,各单项符合按给定分值得分,不符合酌情扣分,累计最高得6分。 | 6 | |
| | C3 项目后评价 (3分) | C31 项目后评价的数量 | 根据发改委发布的任务要求完成项目后评价的数量,用以反映部门(单位)完成的工作量 | 1 | 按时完成发改委要求的项目得2分,否则不得分 | 1 | |
| | | C32 项目后评价的质量 | 根据发改委发布的任务要求完成项目后评价的质量, | 2 | 1、后评价过程规范、合理得1分 | 2 | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|-------------|--------------------|------------------|-------------------------------------|----|---|----|-----------------|
| | | 评价的质量 | 用以反映部门（单位）完成工作的水平和专业度 | | 2、后评价报告完整、精准发现问题并提出改善建议得1分 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合酌情扣分，累计最高得3分。 | | |
| | C4 参与制定相关政策和法规（3分） | C41 参与制定政策和法规的情况 | 根据项目评审工作中发现的需要制定和完善的政策、法规进行参与修定的情况 | 3 | 1、主动发现并制定政策、法规被采纳，得1分 2、参与制定政策、法规，得2分 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合酌情扣分，累计最高得3分。 | 2 | 未能自主制定政策、法规 |
| D 履职绩效（30分） | D1 经济效益（10分） | D11 优化财政投资 | 用以反映部门（单位）对财政资金使用的把关能力 | 5 | 在项目的技术方案上实行优化，优化技术或优化总投资，得3分，否则不得分 投资资金规划上合理安排，增大资金使用效率，得2分，否则不得分 | 3 | |
| | | D12 概算核定 | 用以反映部门（单位）对工程概算重新核定所带来的经济影响 | 5 | 概算意见和金额得到财政部门认可，得5分，未通过市政府审核率达到5%，扣1分 | 4 | 1个项目未通过市政府审议 |
| | D2 社会效益（5分） | D21 项目评审的社会效果 | 用以反映和考核部门（单位）项目实施所带来的社会影响。 | 3 | 评审项目在发改平台发布率达50%以上得3分，否则扣1分 | 2 | 评审项目在发改平台发布较少 |
| | | D22 参与政策制定情况 | 用以反映和考核部门（单位）在工作中发现和解决问题的能力 | 2 | 参与政策制定，并提出建议或意见，最多得2分 | 1 | 参与制定政策过程中发表意见较少 |
| | D3 管理效益（10分） | D31 专家库管理和专家考核 | 用以反映部门（单位）在项目评审和专项资金评审所涉及各领域的专家资源情况 | 5 | 专家库资源专业门类覆盖当年评审领域得3分，每缺少一个扣0.5分 设置详细的专家考核体系，定期更新专家名单。得2分 | 4 | 专家库不健全 |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|---------------|-----------------|------------------|---|----|--|-----|---------------------|
| | | | | | 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合酌情扣分，累计最高得5分。 | | |
| | | D32 信息公开 | 用以反映部门（单位）工作透明度 | 5 | 1、年度法人报告公开加1分，完成信用评价加1分，信用评价得A加1分，累计3分 2、定期、及时更新信息得2分，否则不得分 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合酌情扣分，累计最高得5分。 | 5 | |
| | D4 满意度（5分） | D41 社会公众、服务对象满意度 | 社会公众或服务对象是指部门（单位）履行职责而影响到的部门、群体或个人。一般采用社会调查的方式。 | 5 | 综合满意度90%（含）以上得5分，低于90%的，每降低一个百分点扣0.3分。满意度60%以下不得分。 | 5 | |
| E 可持续发展能力（5分） | E1 信息化建设情况（2分） | 信息化建设情况 | 办公流程、业务开展、内控管理是否通过办公系统实现 | 2 | 办公流程、业务开展均通过办公系统实现得2分，有欠缺或不符合条件的酌情扣分。 | 2 | |
| | E2 人力资源建设情况（2分） | 人力资源建设情况 | 包括人才培养计划、人员选拔运用、激励措施。 | 2 | 1、人力资源管理制度明确、选拔激励机制民主透明（0.5分）； 2、人员年龄、背景、专业分布合理均衡（0.5分）； 3、定期组织团队建设活动（0.5分）； 4、定期组织培训，人才培养体系完善（0.5分） 以上项分别评分，各单项符合按给定分值得分，不符合酌情扣分，累计最高得2分。 | 1.5 | 集中学习深度不够、专业知识讲的领域不足 |
| | E3 部门创新情况（1分） | 部门创新情况 | 包含制度创新、方法创新等。部门（单位）需提供创新案例被官方媒体报道的佐证材料。 | 1 | 符合条件的1分，否则不得分。 | 1 | |
| F 加减 | F1 加分项 | 荣誉嘉奖 | 部门受到国务院、省级、市级嘉奖 | - | | | |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标说明 | 分值 | 评分标准 | 得分 | 扣分原因 |
|------------|--------|------|-----------------|-----|------|------|------|
| 分项 (5分) | F2 减分项 | 违法违纪 | 部门(单位)或工作人员违法违纪 | - | | | |
| 总分 | | | | 100 | | 90.5 | |