

# 湖北省预算绩效评价报告

(缩略版)

报告名称：2020年附二人员补助专项项目绩效评价报告

预算部门：湖北科技学院附属第二医院

预算年度：2020年度

评价类型：项目 政策 部门整体

项目评价单位：湖北科技学院附属第二医院

项目主评人：张开

项目负责人：查文良

正式提交日期：2021.4.27

# 目录

一、自评结论 .....	1
(一) 评价得分情况 .....	1
(二) 绩效目标完成情况 .....	1
(三) 存在的问题和原因 .....	2
(四) 下一步拟改进措施 .....	2
(五) 拟与预算安排相结合情况 .....	2
二、佐证材料 .....	2
(一) 基本情况 .....	2
(二) 部门自评工作开展情况 .....	3
(三) 绩效目标完成情况分析 .....	4
(四) 上年度绩效评价结果应用情况 .....	7
附件：项目绩效自评表 .....	8

# 2020 年附二人员补助专项项目自评结果

## 一、自评结论

### （一）自评得分：

对照 2020 年附二人员补助专项项目年初绩效目标及项目实际完成情况，自评小组经过自评，综合评价得分为 100 分。

### （二）绩效目标完成情况

#### 1. 执行率情况。

根据《省财政厅关于批复 2020 年省直部门预算的通知》（鄂财预发[2020]10 号）文件批复，2020 年附二人员补助专项项目年初预算金额为 3000 万元，实际到位资金 3000 万元。2020 年项目实际总支出 3000 万元，项目预算实际支出占预算比例（执行率）为 100%。

#### 2. 完成的绩效目标。

- (1)全年补助医护人员数量 52 人。
- (2)全年完成高级职称医护人员同比增长率指标。
- (3)全年医护人员培训 2710 人次。
- (4)全年医护人员流失率为 3.13%。
- (5)年度患者满意度为 96%。
- (6)年度职工满意度为 88%。
- (7)全年医护人员素质得到进一步提升。

### （三）存在的问题和原因

#### 1、存在的问题是指标和指标值设置不够科学。

（1）高级职称医护人员同比增长率 $\geq 1\%$ 指标设置不科学，因医护人员高级职称评定受政策等诸多因素影响，2019 年 5 人

申报均未获批。2020年新冠疫情之后，学校按国家规定在职称评定方面对医护人员政策优先，当年晋升副高以上人员8人。用高级职称医护人员同比增长率 $\geq 1\%$ 指标考核，两年无法比较。

(2)2020年患者满意度指标值和职工满意度指标值与2020年度取消药品加成财政补助资金项目指标值设置没保持一致。

(3)患者满意度指标值和职工满意度指标值设置偏高，随着调查范围扩大，将与实际不相符。

(4)医护人员培训人次指标值设置偏低，与实际不符。

2、指标偏离较大。

(1)计划补助医护人员数量指标值26人，全年实际完成值52人。原因是2020年度医院与市公安局共建的公安监管中心2021年4月正式启用，与市民政局共建的院内民政福利大楼2021年元月正式启用，需新增医护人员，另外为咸宁市梓山湖院院区提前储备医护人员；

(2)高级职称医护人员同比增长率 $\geq 1\%$ ，全年实际获批8人。2019年5人申报均未获批；2020年新冠疫情之后，学校按国家规定在职称评定方面对医护人员政策优先，当年晋升副高以上人员8人。

(四)下一步拟改进措施。

1.下一步拟改进措施，包括项目整改和绩效目标调整完善等相关内容。

根据本年度绩效评价暴露出来的问题，拟在下一年度项目绩效管理工作中，重点做好以下几点：

(1)在项目指标和指标值设置时，更为精准的考虑所有因素对指标值的影响，更为合理的设置指标和指标值。一是高级职称医护人员同比增长率 $\geq 1\%$ ，改为年度获批高级职称医护人员数量3人；二是职工满意度指标值和患者满意度指标值应和取消药品零加

成项目前后保持一致；三是患者满意度指标值由 90%改为 70%，与实际更相符；四是医护人员培训人次指标值由 500 人次改为 2000 人次，与实际更相符。

(2)在项目的实施过程中，及时掌握项目实施的进度，重点掌握预算执行情况 and 目标完成情况是否符合进度安排，是否能按要求完成绩效目标等等，加强项目实施过程中的跟踪。

## 2. 拟与预算安排相结合情况。

根据本次项目绩效评价，对项目指标设置和预算的合理进行了一次详细的论证，作为项目实施单位，在下一年度预算的时候，结合本次绩效评估以及人员补助计划安排，为下一年度的预算提供更为精准的指导。

### 附件：2020 年度附二人员补助专项项目自评表（附后）

## 二、佐证材料

### （一）基本情况

#### 1. 项目立项目的和年度绩效目标。

##### 立项目的：

通过专项资金的投入，全面深化医药卫生体制改革，提升医护人员的积极性，努力提高临床医疗教学科研水平和医疗服务质量，更好地满足咸宁人民对健康生活的需求。

##### 年度绩效目标：

依托 2020 年附二人员补助专项项目，重点完成补助医护人员数量 26 人，高级职称医护人员同比增长率 $\geq 1\%$ ，医护人员培训人次达到 500 人次，医护人员流失率 $\leq 5.5\%$ ，患者满意度达到 90%，职工满意度达到 85%，医护人员素质得到进一步提升。

#### 2. 项目资金情况

根据《省财政厅关于批复 2020 年省直部门预算的通知》（鄂财预发[2020]10 号）文件批复，2020 年附二人员补助专项项目年初

预算金额为 3000 万元，资金到位 3000 万元。2020 年项目实际总支出 3000 万元，项目预算实际支出占预算比例（执行率）为 100%。

## （二）部门自评工作开展情况

绩效评价相关人员 2021 年 3 月 5 日收到了学校开展项目绩效评价的通知，并且在 3 月 10 日参加了省教育厅组织的绩效工作布置会。结合通知要求和院内工作实际情况，附二医院查文良院长对项目绩效评价工作进行了布置安排，根据项目绩效评价工作的相关要求，相关工作人员进行了数据材料收集、信息表、自评表的填写和自评报告的撰写提交等工作，确保能按时保质保量完成项目绩效评价工作。

## （三）绩效目标完成情况分析

### 1. 预算执行情况分析。

本项目预算 3000 万元，实际总支出 3000 万元，项目预算实际支出占预算比例（执行率）为 100%。

附二人员补助专项项目资金使用情况明细表

	人数	金额（万元）	备注
职工工资	410	1736.67	另外 69 人工资在学校发放
绩效工资	479	1222.12	
中夜班补贴	413	23.06	
培训经费	70 人次	18.15	
共计：		3000	

### 2. 绩效目标完成情况分析（包括完成情况和偏离原因等）。

#### （1）产出指标完成情况分析（权重 40 分）。

产出指标下设数量指标和质量指标 2 个二级指标。

#### ①数量指标权重（权重 30 分），下设两个三级指标（各 10 分）

补助医护人员数量计划指标值为 26 人次，全年实际完成值为 52 人次，该项指标得 10 分。

指标偏离原因分析：2020 年度医院与市公安局共建的公安监管中心 2021 年 4 月正式启用，与市民政局共建的院内民政福利大楼 2021 年元月正式启用，需新增医护人员，另外为梓山湖院院区提前储备医护人员。

支撑材料：

### 附二医院 2020 年新入职医护人员名单

排序	姓名	科室	专业	来院时间	用工形式
1	万梓雯	外科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
2	舒丹	急诊科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
3	王菲	急诊科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
4	邓柯	心理科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
5	谭芬芬	心理科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
6	徐薇	老年科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
7	王莹	老年科	护理	2020. 4. 20	临床招聘
8	余霜	精神科女病区	护理	2020. 4. 20	临床招聘
9	杜燎丽	精神科女病区	护理	2020. 4. 20	临床招聘
10	陈雅琪	精神科女病区	护理	2020. 4. 20	临床招聘
11	王家林	男病区	护工	2020. 4. 20	临床招聘
12	陆媛	急诊科	护理	2020. 6. 10	临床招聘
13	王雨珠	内科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
14	陈妍旋	内科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
15	阮剑东	外科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
16	彭偌栋	外科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
17	毛凯	麻醉科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
18	黎文涛	中医康复科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
19	唐偲	感染性疾病科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
20	黄明阳	精神科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘
21	程丹	精神科	临床医疗	2020. 07. 15	正式招聘

22	刘雅芬	精神科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
23	李果	心理科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
24	熊婕	心理科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
25	许威	老年科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
26	黄源	老年科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
27	赵威	急诊科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
28	彭艺灵	病理科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
29	邹姣	检验科	医学检验技术	2020.07.15	正式招聘
30	刘洋	超声科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
31	刘涛	口腔科	临床医疗	2020.07.15	正式招聘
32	甘源源	护理部	护理	2020.07.15	正式招聘
33	王维帮	中医康复科	康复技师	2020.9.11	临时招聘
34	黎滢	超声科	超声技师	2020.9.11	临时招聘
35	金楚岳	药剂科	药剂师	2020.9.11	临时招聘
36	冯瑞	老年科	护工	2020.9.11	临时招聘
37	于程	精神科女病区	护工	2020.9.11	临时招聘
38	王文兵	精神科男病区	护工	2020.9.11	临时招聘
39	黄帅	精神科男病区	护工	2020.9.11	临时招聘
40	毛芳晴	精神科女病区	医师	2020.10.08	临时招聘
41	杨益	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
42	张美玲	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
43	张愿	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
44	黄颖	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
45	邓亚群	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
46	毛芳	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
47	皮甜	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
48	王思成	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
49	潘建刚	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
50	高晓英	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
51	李思敏	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘
52	王颖	试用期	护士	2020.12.01	临时招聘



高级职称医护人员同比增长率计划指标值 $\geq 1\%$ , 全年实际已完成, 该项指标得 10 分。

指标偏离原因分析: 2019 年医院 5 位医护人员在学校参加高级职称评选, 因指标有限, 均未通过, 2020 年新冠疫情之后, 学校按照国家规定在职称评定方面对医护人员政策优先, 当年晋升副高以上人员 8 人, 两年指标无法比较。

支撑材料:

### 附二医院 2020 年高级职称晋升人员名单

序号	姓名	科室	专业	晋升级别
1	程建	外科	临床医疗	副主任医师
2	祝峰	精神科女病区	临床医疗	副主任医师
3	徐鑫	内科	临床医疗	副主任医师
4	刘浪	内科	临床医疗	副主任医师
5	阮美生	检验科	医技	副主任技师
6	沈晓玲	科教科	护理	副主任护师
7	孙锦霞	护理部	护理	副主任护师
8	唐春花	儿科	护理	副主任护师

医护人员培训人次计划指标值 500 人次, 全年实际培训 2710 人次, 该项指标得 10 分。

指标偏离原因分析: 结合两年的实际来看, 指标值设置偏低。

支撑材料:

## 附二医院 2020 年度院内培训汇总表

日期	培训内容	授课老师	培训地点	培训部门	培训人员	参加人次	课时	授课老师职称
2020. 5. 29	电子医嘱使用培训学习	刘浪	1 号会议室	科教科	临床医生/护士长	48	1	高级
	电子医嘱使用培训学习	鲁贝贝	1 号会议室	科教科	临床医生/护士长	48	1	初级
2020. 6. 19	1. 新冠肺炎防治知识知多少？	余琼华	腾讯会议	科教科	全体职工	173	2	高级
	2. 公共卫生及突发公共卫生事件	付国臣	腾讯会议	科教科	全体职工	173	2	中级
	3. 新冠肺炎的实验室测试：现状，挑战和对策	钱冉	腾讯会议	科教科	全体职工	173	1	高级
2020. 7. 13	1. 院感培训	周卫东	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	高级
	2. 医疗法律法规	杨时骐	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	高级
2020. 7. 14	1. 急救知识讲解	徐魁	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	高级
2020. 7. 14	2. 急救操作培训	程江丽	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	中级
	3. 住院病历的书写规范 4. 档案室的相关要求	孙婕	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	中级
2020. 7. 15	1. 公卫培训	付国臣	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	中级
	2. 十八项医疗核心制度	廖丹	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	高级
	3. 新冠肺炎放射科防控知识	李宜生	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	中级
	4. 超声诊断的临床应用	李忻	1 号会议室	科教科	新职工	38	2	高级
2020. 7. 23	1. 新冠病毒疫情心理疏导和危机干预措施	曾德志	腾讯会议	科教科	全体职工	100	2	高级
	2. 疫情期间的危机心理调适	吴芳	腾讯会议	科教科	全体职工	100	2	中级
2020. 8. 27	1. 肝病诊治之多学科合作	余琼华	1 号会议室	科教科	全体医护技	79	2	高级

	2. 胃镜检查适应症禁忌症及病例分析	徐鑫	1号会议室	科教科	全体医护技	79	2	高级
	3. 胃镜规范化操作	刘艳	1号会议室	科教科	全体医护技	79	2	高级
2020. 9. 4	实习生实习相关管理制度及要求	李彩蓉	1号会议室	科教科	全体实习生	46	2	高级
2020. 9. 10	1. 医疗法律法规	杨时骥	1号会议室	科教科	全体实习生	50	2	高级
	2. 住院病历的书写规范及档案室的相关要求	孙婕	1号会议室	科教科	全体实习生	50	2	中级
	3. 公卫科培训	付国臣	1号会议室	科教科	全体实习生	50	2	中级
2020. 9. 11	1. 院感培训	周卫东	1号会议室	科教科	全体实习生	50	2	高级
	2. 十八项医疗核心制度	廖丹	1号会议室	科教科	全体实习生	50	2	高级
2020. 9. 25	1. 人体病理学诊断方法与临床诊断意义解析	甘亚平	1号会议室	科教科	全体医护技	83	2	高级
	2. 甲状腺结节和乳腺包块的临床诊治原则	李军	1号会议室	科教科	全体医护技	83	2	高级
	3. 严重精神障碍患者的管理	赵红波	1号会议室	科教科	全体医护技	83	1	中级
2020. 10. 22	消防安全知识和消防设备操作技术演练	消防队军官	1号会议室	科教科	全体职工 实习学生	85	2	高级
2020. 10. 29	1. 处方管理办法医院处方点评管理规范	唐鹏	1号会议室	科教科	全体医护技	125	2	中级
	2. 医疗器械不良事件上报相关培训	钱定军	1号会议室	科教科	全体医护技	125	2	高级
	3. 流感与新冠肺炎的防控	余琼华	1号会议室	科教科	全体医护技	125	2	高级
2020. 11. 9	1. 咸宁市基本医疗保险定点医疗机构医疗服务协议解读	刘静	1号会议室	科教科	全体医护技	59	2	初级
	2. 我院医保违规情况说明	程正启	1号会议室	科教科	全体医护技	59	2	高级
	3. 我国卫生健康委办公厅进一步加强医疗机构感染预防与控制工作的通知	周卫东	1号会议室	科教科	全体医护技	59	1	高级
	4. 医疗机构感染预防与控制基本制度(试行)	周卫东	1号会议室	科教科	全体医护技	59	1	高级
2020. 12. 11	1. 间质性肺疾病遇到新型冠状病毒肺炎：挑战与对策	戴斌	1号会议室	科教科	全体医护技	75	2	高级
	2. 儿童流感的诊断与治疗(基于2020版专家共识)	周雄飞	1号会议室	科教科	全体医护技		2	高级

	3. 经颅彩色多普勒 (tcd) 临床开展情况汇报	刘浪	1号会议室	科教科	全体医护技		1	高级
	合计					2710	71	

②质量指标权重（10分），下设医护人员流失率计划指标值 $\leq$ 5.5%，全年总人数为479人，辞职人员15人，实际完成值为3.13%，该项指标得10分。

支撑材料：

### 附二医院 2020 年医护人员流失名单

排序	姓名	科室	专业	离院时间	事由
1	许静红	心理科	护理	2020.1.20	自动离职
2	付星星	精神科女病区	护理	2020.2.1	自动离职
3	吴君君	内科	护理	2020.7.1	自动离职
4	涂怀宇	外科	临床医疗	2020.8.1	离职读研
5	徐玲	外科	临床医疗	2020.8.1	离职读研
6	鲁茜	中医康复科	医技	2020.9.1	自动离职
7	王诗琳	妇产科	护理	2020.9.1	自动离职
8	毛叶	内科	护理	2020.9.1	自动离职
9	张思洁	中医康复科	护理	2020.9.1	离职规培
10	陈万	精神科男病区	护工	2020.10.1	自动离职
11	周斯晨	中医康复科	护理	2020.11.1	自动离职
12	朱鹤娟	中医康复科	护理	2020.11.18	自动离职
13	祝慧珍	供应室	护理	2020.12.1	自动离职

14	石子涛	试用期	临床医疗	2020.7.16	自动离职
15	赵维	试用期	护理	2020.8.1	自动离职

## (2) 效益指标绩效分析

效益指标权重 0.4（40 分），下设服务对象满意度（30 分），社会效益（10 分）二个二级指标，其中：

①服务对象满意度指标权重（30 分），下设二个三级指标（各 15 分）。

患者满意度计划指标值为 $\geq 90\%$ ，通过调查 25 人，其中 24 人满意，年度完成值为 96%，该项指标得 15 分。

支撑材料：

见附件 4：湖北科技学院附属第二医院满意度调查问卷  
职工满意度计划指标值为 $\geq 80\%$ ，通过向院内职工 25 人对医院各项工作进行问卷调查，其中 3 人满意，满意率为 88%，该项指标得 15 分。

支撑材料：

见附件 5：医院职工满意度调查表

②社会效益指标权重（10 分），下设提升医护人员素质一个三级指标（10 分）。提升医护人员素质计划指标值为进一步提升。2020 年医院在疫情期间全面接管博德医院，全市开放收治重症精神患者，免费给周边患者送药，被评为湖北省抗击新冠肺炎疫情先进集体，10 名医护人员火线入党，102 名医护人员荣获省、市、校、院先进个人。骨科被评为市级重点专科，成功举办 50 年院庆，医护人员素质大步提升，该项指标得 10 分。

支撑材料：

见附件 6：二医护人员素质提升图片

#### （四）上年度部门自评结果应用情况

1. 评价结果反馈。根据学校财务处和第三方反馈的自评结果，评价人员及时将评价结果反馈给了部门领导和预算实施人员，根据自评情况，调整了指标设置，让考核指标更加贴近于反映项目的实施和项目设立的目的，同时，加强了预算申报的精准度和预算执行过程中的合理性，严格按照预算执行。

2. 评价结果的公开。由学校财务处在校园网和相关网站对评价结果进行了公开。

## 2020 年附二人员补助专项项目绩效自评表

单位名称： 湖北科技学院

填报日期： 2021. 3. 23

项目名称	2020 年附二人员补助专项项目		
主管部门	湖北省教育厅	实施单位	湖北科技学院附属第二医院
项目类别	1. 部门预算项目 <input type="checkbox"/> 2. 省直专项 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 省对下转移支付项目 <input type="checkbox"/>		
项目属性	1. 持续性项目 <input type="checkbox"/> 2. 新增性项目 <input checked="" type="checkbox"/>		
项目类型	1. 常年性项目 <input type="checkbox"/> 2. 延续性项目 <input type="checkbox"/> 3. 一次性项目 <input checked="" type="checkbox"/>		

预算执行情况 (万元) (20分)		预算数 (A)	执行数 (B)	执行率 (B/A)		得分 (20分*执行率)
	年度 财政 支出 总额	3000	3000	100%		20
一级 指标	二级 指标	三级指标		年初指标值 (A)	实际完成 值 (B)	得分
产出 指 标 (40分)	数量 指标	补助医护人员数量 (10分)		26人	52人	10
	数量 指标	高级职称医护人员同比增长率 (10分)		≥1%	已完成	10
	数量 指标	医护人员培训人次 (10分)		500	2710	10
	质量 指标	医护人员流失率 (10分)		≤5.5%	3.13%	10
效益 指 标 (40分)	服务 对象 满意 度	患者满意度 (15分)		≥90%	96%	15
		职工满意度 (15分)		≥80%	88%	15
	社会 效益	提升医护人员素质 (10)		进一步提升	进一步提 升	10
总分	100					
偏差大或 目标未完成 原因分析	<p>1、存在的问题是指标和指标值设置不够科学。</p> <p>(1) 高级职称医护人员同比增长率≥1%指标设置不科学，因医护人员高级职称评定受政策等诸多因素影响，2019年5人申报均未获批；2020年新冠疫情之后，学校按照国家规定在职称评定方面对医护人员政策优先，当年晋升副高以上人员8人。用高级职称医护人员同比增长率≥1%指标考核，两年无法比较。</p> <p>(2) 2020年患者满意度指标值和职工满意度指标值与2020年度取消药品加成财政补助资金项目指标值设置没保持一致。</p> <p>(3) 患者满意度指标值和职工满意度指标值设置偏高，随着调查范围扩大，将与实际不相符。</p> <p>(4) 医护人员培训人次指标值设置偏低，与实际不符。</p> <p>2、指标偏离较大。</p> <p>(1) 计划补助医护人员数量指标值26人，全年实际完成值52人。原因是2020年度医院与市公安局共建的公安监管中心2021年4月正式启用，与市民政局共建的院内民政福利大楼2021年元月正式启用，需新增医护人员，另外为咸宁市梓山湖院院区提前储备</p>					

	<p>医护人员。</p> <p>(2) 高级职称医护人员同比增长率<math>\geq 1\%</math>，全年实际获批 8 人。2019 年 5 人申报均未获批;2020 年新冠疫情之后，学校按国家规定在职称评定方面对医护人员政策优先，当年晋升副高以上人员 8 人。</p>
<p>改进措施及 结果应用方案</p>	<p>(四) 下一步拟改进措施</p> <p>1. 下一步拟改进措施，包括项目整改和绩效目标调整完善等相关内容。</p> <p>根据本年度绩效评价暴露出来的问题，拟在下一年度项目绩效管理中，重点做好以下几点：</p> <p>(1)在项目指标和指标值设置时，更为精准的考虑所有因素对指标值的影响，更为合理的设置指标和指标值。一是高级职称医护人员同比增长率<math>\geq 1\%</math>，改为年度获批高级职称医护人员数量 3 人；二是职工满意度指标值和患者满意度指标值应和取消药品零加成项目前后保持一致；三是患者满意度指标值由 90%改为 70%，与实际更相符；四是医护人员培训人次指标值由 500 人次改为 2000 人次，与实际更相符。</p> <p>(2)在项目的实施过程中，及时掌握项目实施的进度，重点掌握预算执行情况和目标完成情况是否符合进度安排，是否能按要求完成绩效目标等等，加强项目实施过程中的跟踪。</p> <p>2. 拟与预算安排相结合情况。</p> <p>根据本次项目绩效评价，对项目指标设置和预算的合理进行了一次详细的论证，作为项目实施单位，在下一年度预算的时候，结合本次绩效评估以及人员补助计划安排，为下一年度的预算提供更为精准的指导。</p>
<p>1. 亮点</p>	<p>1、医院疫情期间援驰博德，最美逆行。成功治愈 60 名阳性患者，为咸安残联 432 名精神患者免费送药，改造精神科隔离病区，全市开放收治 940 名重症精神患者。</p> <p>2、荣获湖北省抗击新冠肺炎疫情先进集体，10 名医护人员火线入党，102 名医护人员荣获省、市、校、院先进个人。</p> <p>3、骨科被评为市级重点专科。</p>

备注：

1. 预算执行情况口径：预算数为调整后财政资金总额（包括上年结余结转），执行数为资金使用单位财政资金实际支出数。
2. 定量指标完成数汇总原则：绝对值直接累加计算，相对值按照资金额度加权平均计算。定量指标计分原则：正向指标（即目标值为  $>X$ ，得分=权重  $B/A$ ），反向指标（即目标值为  $\leq X$ ，得分=权重  $A/B$ ），得分不得突破权重总额。定量指标先汇总完成数，再计算得分。
3. 定性指标计分原则：达成预期指标、部分达成预期指标并具有一定效果、未达成预期指标且效果较差三档，分别按照该指标对应分值区间 100-80(含 80%)、80-50% (含 50%)、50-0%合理确定分值。汇总时，以资金额度为权重，对分值进行加权平均计算。
4. 基于经济性和必要性等因素考虑，满意度指标暂可不作为必评指标。



