

附件 3:

安国市人力资源和社会保障局 2023 年

部门

整体支出绩效评价自评报告

2023 年 3 月

目录

第一部分	摘 要	1
第二部分	绩效评价报告	1
一、	安国市人力资源和社会保障局基本情况	4
(一)	部门职责和工作活动	4
(二)	部门年度发展规划总体目标和职责分类绩效目标	6
(三)	部门预算收入及决算收入	6
(四)	预算支出及决算支出	10
(五)	“三公”经费预算安排及支出情况	10
二、	部门整体支出绩效评价指标体系设定情况	10
(一)	投入	11
(二)	过程	12
(三)	产出	12
(四)	效果	13
三、	综合绩效评价工作情况	13
(一)	绩效评价目的	13
(二)	绩效评价依据	13
(三)	绩效评价内容	14
(四)	绩效评价原则	14
(五)	绩效评价方法	15
(六)	绩效评价工作过程	15
四、	绩效评价评分情况	16
(一)	投入	17
(二)	过程	20
(三)	产出	27
(四)	效果	29
五、	绩效评价发现的问题、意见及建议	30

第一部分 摘要

为深入贯彻落实中共中央国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》、中共河北省委河北省人民政府《关于全面实施预算绩效管理的实施意见》、河北省财政厅《全面实施预算绩效管理推进工作方案》的精神，进一步加强和规范预算绩效运行监控工作，确保绩效目标如期保质保量实现，提高预算执行效率和财政资金使用效益，我单位对2023年部门整体支出情况开展了绩效自我评价工作。

安国市人力资源和社会保障局为正科级行政单位，经费保障形式为财政拨款，下设5个股室，4个事业中心，分别为办公室、职称事业股（科干股）、工资福利股、劳动关系和仲裁股（就业股）、基金财务股、城乡居民社会养老保险管理中心、劳动监察大队、就业服务中心、社会保险事业服务中心。主要职责有贯彻落实党中央、省委和市委关于人力资源和社会保障工作的方针政策和决策部署，坚持和加强党对人力资源和社会保障工作的集中统一领导。

绩效评价是制定科学合理的评价方法、评价标准和指标体系，对财政资金的使用及产生的效益进行客观、公正的评价。通过部门整体支出绩效评价工作了解部门绩效目标和指标的设置及完成情况；部门整体资金预算情况、实际收支及结转结余情况；部门履职对社会发展所带来的直

接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度，促使相关部门根据绩效评价过程中发现的问题，及时整改并总结经验，提高部门管理水平，牢固树立预算绩效理念，强化部门支出责任，提高预算执行效率和财政资金使用效益。

绩效自评工作经过了前期准备、拟定实施方案和设定指标体系制定、组织实施、绩效自评报告撰写四个阶段。

按照中共河北省委河北省人民政府《关于全面实施预算绩效管理的实施意见》的相关规定，以河北省财政厅《全面实施预算绩效管理推进工作方案》中的相关工作要求作为评价标准，采取定量和定性评价相结合的方法，对资料进行审核、分析，实事求是、客观公正地完成了我单位 2023 年部门整体支出绩效评价工作。

我单位 2023 年部门整体支出绩效评价指标体系共设置 4 个一级指标、7 个二级指标、27 个三级指标，从投入、过程、产出、效果四个方面对部门整体支出情况评分定级。指标体系设定满分为 100 分，绩效评价分值 ≥ 90 为“优”； $80 \leq \text{分值} < 90$ 为“良”； $60 \leq \text{分值} < 80$ 为“合格”；60 分以下为“差”。

我单位 2023 年部门整体支出综合评价得分为 96 分，评价等级为“优”。

经评价，我部门 2023 年部门预算编制完整性、项目预算细化率、在职人员控制率、收入完成率、财政拨款支出完成率、“三公经费”控制率、资金使用合规性、决算真实性、管理制度健全性、预决算信息公开、资产管理规范性、绩效自评覆盖率、绩效评价优等率、结转结余率、部门整体效益等指标完成情况较好。

通过本次绩效评价工作，发现我单位在以下几个方面存在一些不足之处，具体如下：

1. 绩效指标方面：绩效指标的设定还有待于进一步精细化、科学化，以便于绩效评价与考核。

2. 项目资金使用率：部分项目需要加强监督与管理，资金支付进度有待进一步提高。

针对此次绩效评价过程中发现的问题，我们提出了改进措施：

1. 增强绩效指标设置的明确性

工作活动、预算项目绩效指标应当清晰、可评价、可衡量。建议在设置职责活动绩效指标时，将绩效目标细化分解为具体的工作任务数，从而使绩效目标可量化，便于对目标实现情况进行考核。

2. 提高项目资金使用率

对项目资金进行梳理，督促项目进度和资金拨付进度，应拨付的资金及时拨付，不具备条件的资金及时交

回，同时，对于按规定可以结转至下年的省级项目资金，在下年的项目安排时优先考虑。

第二部分 绩效评价报告

一、安国市人力资源和社会保障局单位基本情况

（一）部门职责和工作活动

工作职责是：

（一）拟订全市人力资源和社会保障事业发展政策、规划，贯彻实施省、市人力资源和社会保障地方性法规。负责全市人力资源和社会保障的宣传和舆情研究。

（二）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置。贯彻落实人员（不含公务员）调配政策和特殊人员安置政策。参与拟订干部人才援派及管理政策并组织实施。

（三）负责促进就业创业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，拟订就业援助制度，完善职业资格制度，统筹建立面向城乡劳动者的职业培训制度，牵头落实高校毕业生就业政策，指导非师范类大中专毕业生、毕业研究生就业工作。会同有关部门拟订高技能人才、农村实用人才培养和激励政策。拟订推进全民创业的政策措施并组织实施。

（四）统筹推进建立覆盖全市城乡的多层次社会保障体系。贯彻落实养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和标准。贯彻落实养老保险省级统筹办法和全省统

一的养老、失业、工伤保险关系转续办法和基金统筹办法，贯彻落实养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督制度，编制相关社会保险基金预决算草案，贯彻落实企业年金和职业年金政策，贯彻落实相关社会保险基金投资政策。

（五）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡。

（六）会同有关部门贯彻落实全市事业单位人员工资收入分配实施办法。核准和监督国有企业管理人员薪酬水平，完善最低工资制度，规范收入分配秩序。建立全市事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障机制。贯彻落实全市企事业人员福利和离退休政策，并负责组织实施和监督检查。

（七）拟订人才工作有关目标，参与全市人才工作的指导、组织、协调和管理，承办有关人才工作。推动建立健全市场化、社会化的人才管理服务体系。负责人事考试工作。负责人才分类评价机制推进实施，牵头推进深化职称制度改革，制定全市专业：技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才选拔和培养，拟订吸引留学人员来我市（回国）工作或定居政策。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。

（八）研究拟订全市事业单位人员宏观管理政策，会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限制定事业单位招聘计划，负责规范事业单位岗位设置、公开

招聘、聘用等人事综合管理工作，合理控制财政供养人员增长，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员管理政策。

（九）会同有关部门拟订农民工综合性政策和规划，推动相关政策的落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（十）贯彻落实劳动、人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策，完善劳动关系协商协调机制，贯彻落实职工工作时间、休息休假和假期相关政策，贯彻落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策，组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作，依法查处违法案件。负责本行业（系统）职业卫生、安全生产监督管理工作。

（十一）负责规划和管理全市职业培训机构。

（十二）负责全市评比达标表彰和创建示范工作的综合管理、审核备案、监督检查。会同有关部门拟订全市表彰奖励办法（不含中国共产党党内表彰、公务员奖励），组织指导市直各部门的评比达标表彰活动。负责全市功勋荣誉表彰奖励获得者管理，拟订享受待遇的相关政策。

（十三）承办市委、市政府交办的其他事项。

（二）部门年度发展规划总体目标和职责分类绩效目标

按照 2023 年绩效预算编制要求，人社局设置的年度发展规划总体目标为：

通过对财政性支出项目资金使用的规范性、有效性、绩效实现情况等内容及时总结经验，分析存在的问题，提出改进意见和建议，完善工作机制，进一步促进单位经费支出管理，提高科学决策水平和财政资金使用效益。

通过实施预算项目绩效评价发现，预算项目绩效目标设定还需进一步详尽，绩效指标应充分体现“结果”导向原则。进一步改进完善的措施：一是进一步提高对绩效评价工作的认识，将绩效评价结果与项目预算编制和执行有机结合；二是按照“结果”导向原则做好项目绩效目标设定工作，将绩效目标设定从“支出完成”和“实现产出”向注重“全面结果”的评价重点转变；三是完善项目绩效指标设定，进一步探索更具科学性和可操作性的绩效分析、绩效考核指标体系。

职责分类绩效目标为：

(1) 制定并落实就业创业扶持政策，保障社会保险到位率公益性岗位到位率在 90%及以上。

(2) 建立健全职业指导、职业介绍、就业创业服务、人力资源市场等公共就业服务体系，建立基层人力资源和社会保障服务平台，完善人事档案公共服务，开展家庭服务业工作、就业服务指导，开展农民工工作业务管理。保障就业服务到位率达到 100%。

(3) 统筹建立职业培训制度，落实职业劳动能力鉴定政策，按国家和县政府要求推动职业能力建设，开展职业培训能力建设相关工作。确保职业培训就业率达到 90%及以上。

(4) 养老保险扩面征缴任务完成率和发放率达到 90% 及以上。

(5) 高技能人才培养计划完成率达到 95% 及以上。

(6) 完成机关工勤、事业单位工资政策落实工作。

(7) 完成人才市场管理工作，人才市场就业率达到 90% 及以上。

(8) 完成档案管理工作，上级验收合格率达到 100%。

(9) 完成机关工勤、企事业单位退休审核审批、工龄接续、死亡人员待遇审批工作。

(10) 完成工伤调查、组织上报工伤认定申请、停工留薪期及劳动能力鉴定等工作。

(11) 完成劳动关系政策制定和落实。

(12) 完成对劳动争议案件仲裁工作，确保劳动争议案件结案率在 90% 及以上。

(13) 完成依法实施劳动保障监察行政执法活动的工作，确保检查户数率达到 95% 及以上。

(14) 完成依法受理劳动者投诉、举报的工作确保结案率达到 100%。

(15) 完成就业优惠政策的落实工作，确保社会保险到位率公益性岗位到位率达到 100%。

(16) 完成职业介绍、职业培训、技能培训、创业培训、技能鉴定工作。

(17) 完成就业服务体系建设工作，确保就业率达到90%及以上。

(18) 完成租金补贴工作，确保租金补贴成功率达到90%及以上。

(19) 完成创业补贴工作，确保创业补贴成功率达到90%及以上。

(三) 部门预算收入及决算收入

2023 年部门预算收入 357.95 万元，其中一般公共预算财政拨款收入 357.95 万元，上级补助收入 0 元，其他收入（利息收入）0 万元。预算收入按功能分类包含：一般公共服务支出 378.24 万元，农林水支出 0 万元。

2023 年部门决算收入 479.75 万元，其中：财政拨款收入 479.70 万元，其他收入（利息收入）0.05 万元。决算收入按功能分类包含：一般公共服务支出 479.75 万元，占比 100%；农林水支出 0 万元，占比 0%。

部门一般公共预算财政拨款决算收入比年初预算增加 121.8 万元，完成年初预算的 134%。决算收入大于预算收入的主要原因为 2023 年增加疫情生活物资和事业单位招聘支出。

2023 年我部门“三公”经费预算 3.3 万元（公务用车运行维护费 3.3 万元，公务接待费 0 万元），实际支出

2.82 万元（公务用车运行维护费 2.82 万元，公务接待费 0 万元），比预算减少 0.04 万元，节约率 1.40%。

。

（四）预算支出及决算支出

2023 年度预算支出安排 357.95 万元，其中：基本支出 165.4 万元，项目支出 192.55 万元。预算支出按功能分类包含：一般公共服务支出 357.95 万元，农林水支出 0 万元。

2023 年度决算支出为 475.98 万元，其中：基本支出 173.75 万元，项目支出 302.23 万元。决算支出按功能分类包含：一般公共服务支出 475.98 万元，占比 100%；农林水支出 0 万元，占比 0%。

财政拨款决算支出比年初预算增加 118.03 万元。决算支出完成年初预算的 132%。决算支出大于预算支出的主要原因为 2023 年增加疫情生活物资和事业单位招聘支出。

我部门 2023 年实际项目支出 302.23 万元，决算报表中项目支出 302.23 万元，实际支出与决算报表一致。

（五）“三公”经费预算安排及支出情况

2023 年我部门“三公”经费预算 3.3 万元（公务用车运行维护费 3.3 万元，公务接待费 0 万元），实际支出 2.82 万元（公务用车运行维护费 2.82 万元，公务接待费 0 万元），比预算减少 0.04 万元，节约率 1.40%。

公务用车：2023 年底车辆合计 4 辆，机要通信用车 0 辆，应急保障用车 0 辆，其他用车 4 辆。2023 年公务用车购置及运维费年初预算 3.3 万元，全部为公务用车运行维护费，实际支出 2.82 万元，比预算减少 0.04 万元，节约率 1.40%。

公务接待：2023 年公务接待费年初预算 0 万元，实际支出 0 万元，比预算减少了 0 万元，节约率 0。2023 年预算数与 2022 年预算相比无变化，决算数与 2022 年实际支出相比，减少 0 万元。

二、部门整体支出绩效评价指标体系设定情况

根据绩效预算管理改革的有关政策和文件规定，我部门绩效评价工作小组以绩效预算架构为指导，以部门预算文本及相关资料为基础，制定了部门整体支出绩效评价指标体系。

部门整体支出绩效评价指标体系设置一级指标 4 个，二级指标 7 个，三级指标 27 个（详见附件 3）。指标体系设定满分 100 分，绩效评价分值 ≥ 90 为“优”； $80 \leq$ 分值 < 90 为“良”； $60 \leq$ 分值 < 80 为“中”；60 分以下为“差”。评价指标体系具体构成如下：

（一）投入（12 分）

主要反映绩效目标设定是否合理、科学，绩效指标的制定是否清晰、可衡量，预算编制是否完整，项目预算是否细化及在职人员控制情况。

投入指标指标分值为 12 分，下设 2 个二级指标：绩效目标设定和预算配置，6 个三级指标：绩效目标合理性、绩效目标科学性、绩效指标明确性、预算编制完整性、项目预算细化率、在职人员控制率。

（二）过程（48 分）

主要反映预算调整、收入及支出完成情况，“三公”经费、政府采购执行情况，财务管理是否规范、资金使用是否合规，决算真实性。

过程指标指标分值为 48 分，下设 3 个二级指标：预算执行、预算管理和绩效评价，14 个三级指标：预算收入调整率、收入完成率、预算支出调整率、财政拨款支出完成率、“三公”经费控制率、政府采购执行率、资金使用合规性、决算真实性、管理制度健全性、预决算信息公开性、基础信息完整性、资产管理规范性、绩效自评覆盖率、绩效评价优等率。

（三）产出（25 分）

主要反映结转结余率，项目资金使用率。

产出指标指标分值为 25 分，下设 1 个二级指标：责任履行，5 个三级指标：结转结余率、项目资金使用率、财政

法规宣传培训人次数、财政监督检查次数、财政项目投资评审完成率。

（四）效果（15分）

主要反映部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益及社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。

效果指标指标分值 15 分，下设 1 个二级指标：履职效率，2 个三级指标：部门整体效益和考核满意度。

三、综合绩效评价工作情况

（一）绩效评价目的

通过对我部门 2022 年部门整体支出绩效评价，了解部门整体资金预算情况、实际收支情况及结转结余情况；绩效目标和指标的设置及完成情况；部门履职对社会发展所带来的直接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度。

部门整体支出绩效评价工作促使相关部门根据绩效评价过程中发现的问题，及时整改并总结经验，提高部门管理水平，牢固树立预算绩效理念，强化部门支出责任，提高预算执行效率和财政资金使用效益。

（二）绩效评价依据

1. 《中华人民共和国预算法》；

2. 中共中央国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）；

3. 《河北省财政支出绩效评价管理办法》（冀财预〔2011〕68号）；

4. 中共河北省委河北省人民政府《关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（冀发〔2018〕54号）；

5. 其他与部门绩效评价工作相关的文件。

（三）绩效评价内容

我部门2022年部门整体支出绩效目标和指标的设置及完成情况；资金预算情况、实际收支情况及结转结余情况；部门履职对社会发展所带来的直接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度。

（四）绩效评价原则

1. 价值导向原则：财政支出绩效评价体系应能够反映财政支出的经济性、效益性、有效性原则，体现财政部门和项目主管部门的价值导向。

2. 重要性原则：根据指标在整个指标体系中的地位和作用进行筛选，选择最具代表性、最能反映评价要求的指标。

3. 综合性原则：将定性指标和定量指标相结合，定性分析是定量分析的基础，定量分析是定性分析的深化，两者相结合系统反映财政支出所产生的社会效益。

4. 经济性原则：指标的选取要考虑现实条件及可操作性，数据的获得应符合成本效益原则，在合理成本的基础上收集信息。

（五）绩效评价方法

本次评价采取目标比较法、定量和定性评价相结合和综合评价相结合的方式，运用审查、询问查证和问卷调查等方法开展绩效评价工作。

1. 审查法：通过审查被评价单位的预算文本、决算文本、会计账簿、支出凭证、项目完成情况等相关资料，分析资金收支的合理性和合规性、预算执行及管理情况、绩效目标和指标的设置及完成情况、部门整体效益。

2. 询问查证法：在比较分析相关资料的基础上，通过询问的形式，核查项目资料是否真实、合理，从而对部门整体支出情况作出初步的判断和评价。

3. 问卷调查法：通过设计调查问卷，在一定范围内随机发放，并收集分析调查问卷，对财政支出的效果进行评价，了解服务对象对部门履职效果的满意程度。

（六）绩效评价工作过程

本次绩效评价工作经过了前期准备、绩效评价实施方案和指标体系制定、组织实施、绩效评价报告撰写四个阶段。

1. 前期准备阶段

经与我部门各相关股室充分沟通，并充分收集相关资料，主要包括部门职责、工作活动、预决算文本、相关管理制度、资金使用等相关资料，为制定绩效评价实施方案和指标体系奠定了基础。

2. 制定绩效评价实施方案和体系

基于对相关资料的收集，制定绩效评价实施方案和体系，确定最终方案。

3. 组织实施阶段

根据绩效评价实施方案和指标体系，对我部门开展评价工作，包括查看预决算文本及部门工作活动绩效目标和指标；比对预决算的调整及执行情况；核查固定资产管理的规范性；核查明细账与决算报表项目的一致性；对项目产出情况进行了解查看；随机选取服务对象进行满意度调查等。根据收集的数据、资料进行核对、比较、计算，对部门整体支出进行评分。

4. 撰写绩效评价报告

在完成对各评价指标评分定级的基础上，开始进行报告撰写工作。

四、绩效评价评分情况

我部门部门整体支出绩效评价总得分为 91 分，综合绩效评价等级为“优”。各项得分情况如下：

（一）投入（12分）

该一级指标包含绩效目标设定和预算配置两个二级指标，主要反映绩效目标设定是否合理、科学，绩效指标的制定是否清晰、可衡量，预算编制是否完整，项目预算是否细化及在职人员控制情况。

表2 投入指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值权重	得分
投入 (12分)	绩效目标设定 (6分)	绩效目标合理性	2	2
		绩效目标科学性	2	2
		绩效指标明确性	2	1
	预算配置 (6分)	预算编制完整性	2	2
		项目预算细化率	2	2
		在职人员控制率	2	2
合计			12	11

1. 绩效目标设定（6分）

（1）绩效目标合理性（2分）

该指标主要评价部门的职责设定是否符合“三定”方案中所赋予的职责；工作活动是否与部门职责、工作规划和重点工作相关；工作活动项下确定的预算项目是否合理，是否与工作活动密切相关；工作活动和项目预算安排是否合理。

通过对比中共安国市委办公室安国市人民政府办公室印发的《安国市人力资源和社会保障局职能配置、内设机

构和人员编制规定》和我部门 2022 年预算文本一部门职责工作活动绩效目标，评价工作组认为我部门职责符合“三定”方案中所赋予的职责，绩效目标设立依据充分，符合客观实际，与部门职责、工作规划和重点工作相关，工作活动和项目预算安排合理。

该指标实际得分 2 分。

（2）绩效目标科学性（2 分）

该指标主要评价预算批复的部门年度发展规划目标和部门职责分类绩效目标是否充分，是否与部门履职、年度工作任务相符；工作活动是否有明确的绩效目标，绩效目标是否与部门职责目标、部门年度工作目标一致，是否能体现工作活动的产出和效果。

根据我部门 2023 年预算文本一部门职责工作活动绩效目标，绩效目标与部门履职、年度工作任务相符；工作活动有明确的绩效目标，绩效目标与部门职责目标、部门年度工作目标一致。

该项指标实际得分 2 分。

（3）绩效目标明确性（2 分）

该指标主要评价是否将部门整体的绩效目标细化分解为具体的工作任务，工作活动、预算项目绩效指标是否清晰、细化、可评价、可衡量；工作活动、预算项目绩效指

标的评价标准是否清晰、可衡量；是否与部门年度的任务数或计划数相对应。

根据我部门 2023 年预算文本一部门职责工作活动绩效目标,该指标实际得分 1 分。

2. 预算配置 (6 分)

(1) 预算编制完整性 (2 分)

该指标主要评价部门所有收入是否全部纳入部门预算,部门支出预算是否统筹各类支出,按基本支出、项目支出分别编制。

根据我部门 2023 年预算文本及相关会计资料,所有收入均已纳入部门预算,部门支出按基本支出、项目支出分别编制。

该指标实际得分 2 分。

(2) 项目预算细化率 (2 分)

该指标主要评价编报的项目支出是否细化到具体用款单位和项目的资金额度,通过项目预算细化率衡量。

项目预算细化率=细化的项目金额/实际编报的项目金额 \times 100%。

根据我部门 2023 年预算文本一部门项目支出预算表,2023 年预算项目共 12 个,涉及资金 302.23 万元,所有项目均细化到具体用款单位及项目资金额度。项目预算细化率=(302.23/302.23) \times 100%=100%

该指标实际得分 2 分。

(3) 在职人员控制率 (2 分)

该指标主要考核截至 2023 年底我部门在职人员控制情况，通过在职人员控制率衡量。

在职人员控制率=决算在职人员/编制数×100%。

根据中共安国市委办公室安国市人民政府办公室关于印发《安国市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》的通知（安办字【2019】26 号），以及中共安国市委机构编制委员会办公室《关于调整规范市人力资源和社会保障局所属事业单位机构编制事宜的通知》（安机编办【2019】28 号）文件，安国市人力资源和社会保障局人员编制为 13 人，根据 2022 年决算文本-部门基本情况表，截至 2023 年底，在职人员 12 人，在职人员控制率=（在职人数/编制人数）*100%=100%。

该指标实际得分 2 分。

(二) 过程 (48 分)

该一级指标包含预算执行、预算管理和绩效评价三个二级指标，主要反映预算调整、收入支出完成情况，“三公”经费、政府采购执行情况，财务管理是否规范、资金使用是否合规，决算真实性。

表 3 过程指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
------	------	------	------	----

过程（48分）	预算执行 （24分）	预算收入调整率	2	2
		收入完成率	4	3
		预算支出调整率	2	2
		财政拨款支出完成率	4	4
		“三公经费”控制率	3	3
		政府采购执行率	3	0
		资金使用合规性	3	3
		决算真实性	3	3
	预算管理 （16分）	管理制度健全性	4	4
		预决算信息公开	4	4
		基础信息完善性	4	4
		资产管理规范性	4	4
	绩效评价 （8分）	绩效自评覆盖率	4	4
		绩效评价优等率	4	4
合计			48	44

1. 预算执行（24分）

（1）预算收入调整率（2分）

该指标主要评价预算收入的调整情况，进而衡量预算收入编制的准确性，通过预算收入调整率衡量。

预算收入调整率=（调整预算数-年初预算数）/年初预算数*100%

根据我部门的预算文本和决算文本，2023年度预算收入调整预算数0万元，年初预算数357.95万元，预算收入调整率为0%，预算调整增加了0个百分点，得2分。

该项指标实际得分2分。

（2）收入完成率（4分）

该指标主要评价部门预算收入的完成情况，用以反映部门预算收入的完成程度，通过收入完成率衡量。

收入完成率=（决算收入/预算收入）×100%。

根据 2023 年决算文本，2023 年调整预算数 0 万元，收入决算数 479.75 万元，收入完成率=（决算数/预算数）*100%=134%。应得分 3 分。

该指标实际得分 3 分。

（3）预算支出调整率（2 分）

该指标主要评价预算支出的调整情况，进而衡量预算支出编制的准确性，通过预算支出调整率衡量。

预算支出调整率=（调整预算数-年初预算数）/年初预算数*100%

根据我部门的预算文本和决算文本，2023 年度预算支出调整预算数 357.95 万元，年初预算数 357.95 万元，预算支出调整率为 0，预算调整增加了 0 个百分点，得 2 分。

该指标实际得分 2 分。

（4）财政拨款支出完成率（4 分）

该指标主要评价部门财政拨款的支出进度，通过财政拨款支出完成率来衡量。

财政拨款支出完成率=（部门决算财政拨款支出/部门决算财政拨款收入）*100%。

根据我部门 2023 年决算文本，部门决算财政拨款支出数 475.98 万元，财政拨款收入数 479.70 万元，财政拨款支出率 = (财政拨款支出数 / 财政拨款收入数) * 100% = 99.22% ≥ 90%。该指标实际得分 4 分。

(5) “三公”经费控制率 (3 分)

该指标主要评价“三公”经费是否得到有效控制，通过“三公”经费控制率来衡量。

“三公”经费控制率 = (实际支出数 / 预算数) * 100%。

根据 2023 年预算文本及决算文本，“三公”经费年初预算数 3.3 万元，年末决算数 2.82 万元，“三公”经费控制率 = (年末决算数 / 年初预算数) * 100% = 85.45% ≤ 100%。

该指标实际得分 3 分。

(6) 政府采购执行率 (3 分)

该指标主要评价部门是否有效执行政府采购政策，通过政府采购执行率来衡量。

政府采购执行率 = (实际政府采购金额 / 政府采购预算金额) * 100%。

根据我部门 2023 年预算文本及决算文本，政府采购年初预算数 0 万元，年末决算数 0 万元，政府采购执行率为 0。

该指标实际得分为 0 分。

(7) 资金使用合规性 (3 分)

该指标主要评价资金使用是否按照相关法律法规和资金管理办法规定的用途使用，财务管理是否符合相关会计准则和财务制度。

根据我部门 2023 年明细账、会计凭证等相关资料，我部门资金使用符合相关会计准则和财务制度，资金拨付有完备的审批程序和手续，资金使用符合部门预算批复的用途，未发现截留、挤占、挪用财政资金的情况。

该指标实际得分 3 分。

(8) 决算真实性 (3 分)

该指标主要评价决算编制数据是否与账表一致，即决算报表数据与会计账簿数据是否一致。

经核查我部门 2023 年决算文本、明细账及总账，决算文本数据均与明细账、总账一致。

该指标实际得分 3 分。

2. 预算管理 (16 分)

(1) 管理制度健全性 (4 分)

该指标主要评价部门是否制定资金管理办法、财务管理制度、会计核算制度等相关内部控制制度，制度执行是否得到有效执行。

我部门工作制度涵盖了财务制度、网络安全制度、公务用车制度等相关制度，经检查我部门付款流程审批单、资产盘点表等资料，均已按照相关管理制度的规定执行。

该项指标实际得分 4 分。

(2) 预决算信息公开性 (4 分)

该指标主要评价部门是否按照政府信息公开的有关要求在相关网站公开部门预算、预算执行情况、年度工作任务等相关信息。

2023 年按政府信息公开的有关要求在保定市安国市人民政府网进行了预决算公开等相关信息。

该指标实际得分 4 分。

(3) 基础信息完善性 (4 分)

该指标主要评价基础数据信息和财务信息资料是否真实、完整。

经核查 2023 年会计账簿、凭证及其他相关资料，我部门会计信息资料真实完整，

该指标实际得分 4 分。

(4) 资产管理规范性 (4 分)

该指标主要评价资产管理是否规范，是否建立资产台账，新增资产是否符合规定程序和规定标准，资产的配置是否合规，资产保存是否完整。

我部门利用行政事业单位资产系统登记固定资产台账，管理固定资产，资产保存完整。

该项指标实际得分 4 分。

3. 绩效评价 (8 分)

(1) 绩效自评覆盖率 (4分)

该指标主要评价部门是否按相关要求实施绩效自评，通过绩效自评覆盖率来衡量。

绩效自评覆盖率= (报送相关自评材料的数量/应实施项目绩效自评数量) *100%。

根据安国市财政局《关于开展2023年度财政专项资金部门绩效自评价工作的通知》及2023年一般项目部门绩效自评表，我部门2023年开展绩效自评的项目数为10个，年初预算文本项目数10个，要求自评项目个数10个，自评覆盖率为100%。

该指标实际得分4分。

(2) 绩效评价优等率 (4分)

该指标主要评价部门开展的绩效评价项目的完成质量，通过绩效评价优等率来衡量。

绩效评价优等率= (结果达到优等的数量/参评数量) *100%。

我部门2023年参评数量10个，绩效评价结果达到优等的数量10个，绩效评价优等率为100%。

该指标实际得分4分。

（三）产出（25分）

该一级指标包含责任履行一个二级指标，主要反映结转结余率，项目资金使用率，财政法规及业务宣传培训人次，财政监督检查次数，财政项目投资评审完成率。

表4 产出指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
产出 (25分)	责任履行 (25分)	结转结余率	5	5
		项目资金使用率	5	3
		就业培训次数	5	5
		调解劳动争议次数	5	5
		项目投资评审完成率	5	5
合计			25	23

1. 结转结余率（5分）

该指标主要评价部门的结转结余情况，通过结转结余率衡量。

结转结余率=（本年结转结余数/决算收入数）*100%。

根据2023年决算文本及相关资料，我部门2023年结转结余资金10.18万元，决算收入479.75万元，结转结余率2.12%，小于5%。

该项指标实际得分5分。

2. 项目资金使用率（5分）

该指标主要评价项目资金的使用效率，通过项目资金使用率来衡量。

项目资金使用率=（实际支出项目资金总额/计划完整项目资金总数）*100%。

该指标实际得分 3 分。

3. 就业培训次数（5 分）

该指标主要评价就业培训的实施效果，通过培训人次来衡量。

我部门 2023 年预期培训人次数 \geq 1500 为优，全年实际完成培训人次数是 1700，得分 5 分。

该指标实际得分 5 分。

4. 调解劳动争议次数（5 分）

该指标主要评价劳动争议仲裁的工作成果，通过监督调解次数来衡量。

我部门 2023 年劳动争议仲裁次数 \geq 3 为优，全年实际完成监督检查次数是 3，得分 5 分。

该指标实际得分 5 分。

5. 项目投资评审完成率（5 分）

该指标主要评价项目投资评审完成效率，通过项目投资评审完成率来衡量。

项目投资评审完成率=（实际完成评审项目/全年评审项目总数）*100%。

我部门 2023 年全年评审项目总数是 110，全年实际完成评审项目有 10，财政项目投资评审完成率=100%，大于设定目标 75%，得分 5 分。

该指标实际得分 5 分。

(四) 效果 (15 分)

该一级指标包含履职效益一个二级指标。主要反映部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益及社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。

表 5 效果指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
项目效果 (15 分)	履职效益 (15 分)	部门整体效益	10	10
		考评满意度	5	5
合计			15	15

1. 部门整体效益 (10 分)

该指标主要评价部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益。

经查看我部门的相关资料，我部门履行职责对社会发展所带来的社会效益较显著，有效的提高了社会公众对人社管理的认识，有利于市人社工作运行平稳。

该项指标实际得分 10 分。

2. 考评满意度 (5 分)

该指标主要评价社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。

针对该指标，我们随机选取了 50 个调查对象进行了问卷调查，具体调查情况如下：

表 6 服务对象满意度调查问卷汇总表

单位：人次

调查项目	满意	一般	不满意	合计	单项得分
人社法律法规政策宣传工作	4500	200		4700	94
对人社局的服务是否满意	4600	200		4800	96
您对安国市人社局预算单位的业务指导和培训是否满意	4400	250		4650	93

调查问卷共分为 3 个单项，每个单项满分为 100 分。其中：每一单项满分为 100 分：满意为 100 分，一般为 50 分，不满意为 0 分。

单项满意度得分=总分数/总人数

总体满意度得分= Σ 1/3 各单项满意度得分

经计算，总体得分为 94 分，小于(大于) 90 分，评价等级为“优”。

该指标实际得分 5 分。

五、绩效评价发现的问题、意见及建议

通过对各指标得分及扣分原因的分析，人社局 2022 年部门整体支出基本按相关要求执行预算、决算，完成了绩效目标，资金使用效益良好。通过评价，也发现一些不足之处，具体情况如下：

1. 部分绩效指标方面，还有待于进一步精细化、科学化，以便于对预算项目绩效进行科学评价与考核。

2. 项目资金使用率方面：部分项目需要加强监督与管理，项目资金使用率有待进一步提高。