

# 柳城县人力资源和社会保障局 2022 年部门整体支出财政绩效评价报告

部门：人力资源和社会保障局

评价类型：部门整体支出

评价机构：广西财经学院



2023 年 7 月

# 目 录

摘要.....	1
一、基本情况.....	2
（一）部门基本概况.....	2
（二）机构设置及人员情况.....	4
（三）部门整体支出情况.....	4
1. 部门整体支出预算.....	4
2. 部门整体决算支出.....	5
（三）部门职能及主要工作完成情况.....	5
二、绩效再评价思路.....	6
（一）评价思路及关注点.....	6
（二）评价过程.....	6
1. 再评价前期准备.....	6
2. 进点查验材料.....	7
3. 撰写绩效评价报告和意见反馈交流.....	8
4. 向财政局提交正式报告和相关材料.....	8
三、主要绩效分析.....	8
（一）评价结论.....	8
（二）绩效指标得分情况分析.....	9
1. 预算编制情况分析.....	9
2. 预算执行.....	10
3. 履职及效益.....	13
3. 履职效益.....	15
4. 部门自评.....	15
四、存在问题.....	16
（一）预算编制质量方面：预算编制不完整，项目预算不够细化，绩效指标编制不规范、不科学.....	16
（二）预算管理方面：预算调整率偏离考核标准值，部门预决算差异率较大.....	17

五、主要建议.....	18
（一）加强预算编制精细化管理.....	18
1. 重视部门信息库建设，做好预算编制基础性工作.....	18
2. 加强预算执行工作的刚性约束.....	19
3. 树立绩效理念，加强内部沟通.....	19
（二）多举措提高人社工作质效.....	19
附件：柳城县人力资源和社会保障局 2022 年部门整体支出财政绩效评价评分表.....	21

## 摘要

根据部门整体支出绩效管理总体表现及部门整体绩效及主要问题的分析，柳城县人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体支出绩效评价的总得分为 81.5 分，绩效等级为“良好”，二等等次。

综合项目单位系列评审材料，结合现场访谈，第三方认为，总体而言，柳城县人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体预算支出基本达到预期绩效。部门整体预算管理与业务管理在目标、结构等方面未能有效衔接，柳城县人力资源和社会保障局预算管理工作存在进一步改进和完善的空间。如：从预算编制情况来看，预算编制的完整性有待提高；从预算执行情况来看，预算执行管理有待加强；从项目管理看，执法工作质量有待加强。

### 一、存在主要问题

一是预算编制质量方面：预算编制不完整，项目预算不够细化，绩效指标设置不规范、不科学。

二是预算管理方面：预算调整率偏离考核标准值，部门预决算差异率较大，结转结余未达标，年末未进行资产盘点。

三是被征地农民参加养老保险工作尚有提升空间。

四是劳动关系和谐稳定方面工作尚有提升空间。

### 二、主要建议

（一）加强预算编制精细化管理：重视部门信息库建设，做好预算编制基础性工；加强预算执行工作的刚性约束：树立绩效理念，加强内部沟通。

（二）多举措提高人社工作质效：深入实施更加积极的就业政策；继续优化服务；努力构建和谐劳动关系。

# 柳城县人力资源和社会保障局

## 2022 年部门整体支出财政绩效评价报告

为促进预算部门强化绩效理念，提高项目资金支出的效果和使用效率，进一步提升政府部门绩效水平，受柳城县财政局委托，广西财经学院作为第三方绩效评价中介机构，承担 2022 年度柳城县人力资源和社会保障局财政绩效评价工作。为保证本次绩效评价工作的规范性、客观性和公正性，根据《中共广西壮族自治区党委 广西壮族自治区人民政府关于印发〈关于全面实施预算绩效管理的实施意见〉的通知》（桂发〔2018〕26 号）和《柳城县财政局关于开展 2022 年度预算项目绩效再评价工作的通知》（柳城财政〔2023〕55 号）等文件有关要求，对柳城县人力资源和社会保障局部门整体支出进行了财政绩效评价，在部门自评基础上，经现场评价、综合分析等环节，形成本评价报告。

### 一、基本情况

#### （一）部门基本概况

人力资源和社会保障局主要承担 11 项目职能，具体为：

1. 贯彻执行国家、自治区、柳州市人力资源和社会保障事业有关法律法规和规范性文件，拟定全县人力资源和社会保障事业发展规划并组织实施，组织起草人力资源和社会保障工作的规范性文件，拟订相关政策并组织实施和监督检查。

2. 拟订全县人力资源市场建设发展规划和人力资源流动政策，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。

3. 负责全县就业促进工作。落实统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，建立就业援助制度，落实职业资格制度相关政策，落实面向城乡劳动者的职业培训制度，贯彻落实自治区、柳州市有关大中专，职业院校、技工学校毕业生就业政策；会同有关部门拟订高技能人才、农村实用人才培养和激励方案并组织实施。

4. 统筹建立覆盖全县城乡的社会保障体系。落实自治区、柳州市关于城乡社会保险及其补充保险政策及标准并监督检查，组织实施统一的社会保险关系转续办法和社会保险基金统筹办法；贯彻执行机关企事业单位基本养老保险和城乡社会养老保险政策；组织实施工伤认定；会同有关部门建立和完善社会保险及其补充保险基金管理和监督机制，并实施对社会保险基金的管理和监督。

5. 负责全县就业，失业，社会保险基金预测预警及信息引导；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。

6. 会同有关部门拟定事业单位人员的总体规划、结构调整和工资收入分配制度改革方案，拟订企业职工工资收入分配宏观调控政策，建立企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制，拟订企事业单位人员福利和离退休制度。负责全县事业单位补充人员计划的核准。

7. 会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作。综合指导事业单位工作人员和机关工勤人员管理工作。

拟订专业技术人员管理和继续教育规划并组织实施，牵头推进深化职称制度改革工作，负责高层次专业技术人才选拔、引进和培养工作，会同有关部门具体规划、部署柳城县人才小高地工作，会同有关部门拟订落实吸引县外人员来我县工作或定居政策。

8. 规范全县评比达标表彰活动。会同有关部门拟订表彰奖励、评比达标表彰方案并监督实施。会同有关部门拟订农民工工作综合性政策和规划，推动农民工相关政策的落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

9. 贯彻落实劳动人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策，完善县本级劳动关系协调机制，实施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，组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处有关违法案件。10. 建立并完善人力资源和社会保障系统信访、维护稳定工作制度，会同有关部门协调处理信访事件或突发事件。

11. 承办县委、县人民政府交办的其他事项。

## **（二）机构设置及人员情况**

柳城县人力资源和社会保障局下辖柳城县社会保险事业管理中心、柳城县就业服务中心、柳城县就业培训中心。

## **（三）部门整体支出情况**

### **1. 部门整体支出预算**

根据“柳城县人力资源和社会保障局 2022 年部门收入支出决算总表”信息，2022 年柳城县人力资源和社会保障局全年预算总收入 24196.61 万元，一般公共预算拨款收入全年预算 23549.69 万元，其他收入 0.45 万元，年初结转和结余收入 2.45

万元。2022年柳城县人力资源和社会保障局预算总支出24196.06万元。按预算支出用途划分，基本支出1274.88万元，占支出总预算的5.27%；项目支出22921.18万元，占支出总预算的94.73%。

## 2. 部门整体决算支出

根据“柳城县人力资源和社会保障局2022部门收入支出决算总表”显示，2021年实际支出24196.14万元。按支出用途划分，基本支出1274.88万元，占总支出的5.27%，项目支出22921.26万元，占总支出的94.73%。

### （三）部门职能及主要工作完成情况

根据柳城县人力资源和社会保障局2022年度部门整体支出绩效目标申报表显示，柳城县人力资源和社会保障局共设置了各部门人数、工资按时足额发放等9个指标内容。经梳理，2022年度柳城县人力资源和社会保障局工作基本按时完成，且取得了一定成效。柳城县人力资源和社会保障局2022年目标完成情况及预期指标值对比情况见表1。

表1：柳城县人力资源和社会保障局2022年自评完成情况

指标内容	指标值	实际完成
各部门编制人数和在职人数合计115人，2022年支出预算数97810273.55元	≤100%	100%
工资按时足额发放，各项目经局班子领导小组成员验收合格。	≥100%	100%
开始时间2022年1月1日，完成时间2022年12月31日	2022年底	2022年底
财政拨款97810273.55元	一般预算拨款	一般预算拨款
服务对象满意度	≥85%	90%

基本养老保险参保人数	100.46%	100%
社会保障体系不断完善	按时足额支付各项社会保险待遇。	按时足额支付各项社会保险待遇。
降低实体经济企业成本，减轻企业负担，构建和谐稳定的社会环境。	社会保险费率进一步降低，企业负担进一步减轻。	社会保险费率进一步降低，企业负担进一步减轻。
体现政策导向，长期保障工作平稳进行。	推进人社局各项工作依法科学健康可持续发展。	推进人社局各项工作依法科学健康可持续发展。

## 二、绩效再评价思路

### （一）评价思路及关注点

根据“立足支出，以财评事”的原则，从部门资金的角度出发，根据部门设定的绩效目标、运用科学、合理的评价方法，对预算部门整体支出的绩效目标完成情况、预算管理水平进行客观、公正的评价。对于柳城县人力资源和社会保障局的部门整体支出产出评价主要关注是否完成了2022年年度工作计划，履职效益方面主要评价柳城县人力资源和社会保障局2022年整体支出是否有助于部门战略目标的实现。

### （二）评价过程

#### 1. 再评价前期准备

（1）制定项目支出再评价工作方案，工作方案的主要内容包括：一是再评价查验的材料清单，根据项目自评材料和绩效再评价指标体系，进一步细化各指标观测点及对应需查验的材料清单，材料清单在进点前交被评价单位准备。二是再评价工作时间和人员安排，制定再评价各环节工作时间的计划，确保再评价工作能如期完成

（2）设计绩效再评价基础数据表、调查问卷，确定评价证

据、数据的搜集方法。一是依据自评价材料和核验材料清单，对应绩效再评价指标体系，设计绩效再评价基础数据表，重点采集资金分配情况、资金使用进度情况、项目推进进度、实施成效情况、存在问题等基础数据；二是确定评价依据、数据搜集途径和方法，细化各项指标的评价依据，尽量采用可量化、可观测的客观因素作为评价依据，减少主观因素的成分，确保评价结果的客观性、标准的一致性。同时，进一步细化数据搜集的途径和方法，明确数据来源途径、采集方法，其中，数据和相关佐证材料的采集应通过正规途径，并获得被评价单位的认可。

（3）向被评价单位发出再评价进点通知。向被评价单位发出再评价进点通知，通知内容主要包括：进点的时间和人员安排、工作流程和工作要求、审验材料清单等，并要求被评价单位在再评价进点前准备和提供有关材料。

（4）组织再评价人员培训。为了确保再评价工作能够按时、按质、按量完成，在进点前，组织再评价人员进行业务知识培训。

## **2. 进点查验材料**

进点查验材料的重点在于：一是核验单位自评价的基础材料和佐证材料的真实性；二是通过与单位主要负责人面谈，了解被评价单位的现实情况和存在问题。重点评价资金分配过程、投入方式、资金到位、预算执行和结果。看资金分配过程是否科学规范，资金投入方式是否合理，资金能否及时到位，预算执行进度是否按预期进行，资金使用结果是否经济高效。为实现绩效目标制定的制度、采取的措施等。包括项目管理制度、财务管理制度、资产管理制度和绩效跟踪管理措施等。绩效目标的实现程度和效

果。

### **3. 撰写绩效评价报告和意见反馈交流**

第一阶段，撰写评价报告初稿。由评价团队根据自评价材料、现场查验材料情况、走访核实情况和与单位会谈情况，先由评价组对照绩效再评价指标体系，逐条分析、评分，并完成绩效再评价报告；再由评价团队负责人组织召开再评价报告答辩、分析会，由评价组组长就其负责的评价项目进行报告，并重点对扣分项、主要问题、主要经验等问题进行现场答辩。在此基础上，形成绩效再评价报告初稿、扣分清单报财政局反馈被评价单位。

第二阶段，再评价报告意见反馈和交流，由被评价单位对绩效再评价报告提出意见，争议点评分最终以评价单位和被评价单位提供佐证材料为依据进行打分。

### **4. 向财政局提交正式报告和相关材料**

评价团队根据被评价单位在反馈环节提供的说明材料、补充材料进行客观评价基础上，进一步完善再评价报告，并按时间要求向财政局提交正式报告、财政绩效评价评分表和相关佐证材料。

## **三、主要绩效分析**

### **（一）评价结论**

根据部门整体支出绩效管理总体表现及部门整体绩效及主要问题的分析，柳城县人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体支出绩效评价的总得分为 81.5 分，绩效等级为“良”（见附录）。

综合项目单位系列评审材料，结合现场访谈，第三方认为，总体而言，柳城县人力资源和社会保障局 2022 年整体支出目标基本实现，资金使用绩效良好，柳城县人力资源和社会保障局

2022 年年度部门整体预算支出基本达到预期绩效；但维度结果之间差距较大，得分率极差（即：得分率最大值-得分率最小值）为 70%。部门整体预算管理与业务管理在目标、结构等方面未能有效衔接，柳城县人力资源和社会保障局 2022 年预算管理工作存在进一步改进和完善的空间。如：从预算编制情况来看，预算编制的完整性有待提高；从预算执行情况来看，预算执行管理有待加强；从项目管理看，相关工作质量有待加强。

**表 4 部门整体支出的绩效目标再评价得分表**

一级指标	二级指标	再评价得分
预算编制（11 分）	部门预算编制（11 分）	5
预算执行（41 分）	预算执行管理（30 分）	21
	资产管理（6 分）	5.5
	预算管理（5 分）	5
履职及效益（45）	职责履行（25）	24
	履职效益（20）	19
部门绩效自评（3）	绩效自评开展情况（3）	2
合计	100	81.5

## （二）绩效指标得分情况分析

### 1. 预算编制情况分析

该项指标主要从预算编制完整性、项目支出编制合规性、预算编制细化程度方面考察预算编制情况。指标分值 11 分，评价得分 5 分，得分率为 45.45%，其中预算编制完整性不达标，预算编制细化程度有待提高，详见表 3-1。

**表 3-1：人力资源和社会保障局预算编制得分情况**

一级指标	二级指标	三级指标	权重	三级指标得分	三级指标得分率
预算编制	部门预算编制	预算编制完整性	3.0	0	0%
		项目支出编制合规性	5.0	5	100%
		预算编制细化程度	3.0	0	0%

### 1.1 预算编制完整性

在柳城县人力资源和社会保障局的“收入支出决算总表”中显示：“政府性基金预算收入”、“其他收入”“城乡社区支出”、“农林水支出”年初没有编制预算，但决算数是有的，如“政府性基金预算收入”决算数是 646.01 万元，“其他收入”决算数是 0.45 万元，“城乡社区支出”决算数是 646.01 万元，“农林水支出”决算数是 220.62 万元，因此预算编制不完整。扣 3 分

### 1.2 项目支出合规性

主要考核项目支出是否按要求编制政府采购预算，项目支出是否按要求编制新增资产预算，需要实施预算投资评审管理的项目支出是否按要求报送投资评审项目预算，且预算经费安排是否低于或等于投资评审额，项目支出是否按规定级次编列预算。人力资源和社会保障局没有政府采购项目，也没有实施预算投资评审管理的项目，不需要编制此方面的预算，而其他项目支出合规性方面都按要求做了相关工作。

### 1.3 预算编制细化程度

2022 年人力资源和社会保障局所有项目仅列明了项目金额，没有细化支出方向、支出标准等，扣 3 分。

## 2. 预算执行

该指标主要从预算执行管理、资产管理、预算管理方面考察预算执行情况。指标分值为 41 分，评价得分为 30.5 分，得分率为 74.39%，具体得分情况见表 3-2。

表 3-2 人力资源和社会保障局预算执行得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	权重	二级指标得分	三级指标得分	三级指标得分率
		预算调整率	3.0		0.0	0%

预算执行	预算管理	支出进度	8.0	21	8.0	100%
		部门预决算差异率	4.0		0.0	0%
		专项资金下达、拨付	6.0		6.0	100%
		结转结余	4.0		2.0	50%
		资金使用合规性	5.0		5.0	100%
	资产管理	管理制度健全性	1.0	5.5	1.0	100%
		资产管理安全性	5.0		4.5	90%
	预算管理	预决算信息公开性	2.0	5.0	2.0	100%
基础信息完善性		3.0	3.0		100%	

## 2.1 预算执行管理

主要从预算调整率、支出进度、部门预决算差异率、专项资金下达、拨付、结转结余、资金使用合规性等角度考核单位部门预算管理的质量。

**预算调整率**，部门（单位）本年度预算调整数与预算数的比率，用以反映和考核部门（单位）预算调整的程度，2022年人力资源和社会保障局年初预算总数9781.03万元，决算数24196.14万元，预算调整数14415.11万元，调整率为147.38%，主要是城乡养老基础养老金标准提高、新增领取城乡养老待遇人员增加、机关事业单位退休基本养老金列入年初预算，以及就业中心易地搬迁安置点公益岗位补贴列入年初预算。预算调整率未达到≤30%的考核标杆，扣3分。

**支出进度**，依据人力资源和社会保障局提供的数据显示，人力资源和社会保障局1-6月、1-9月、1-12月支出进度分别为58.92%、80.64%、100%，优于考核标杆值。

**部门预决算差异率**，主要考核部门（单位）年初预算编制的科学性和合理性，用以反映和考核部门（单位）预算在年度执行中的约束力。2022年人力资源和社会保障局本年预算收入9781.03万元，本年决算收入24196.16万元，差异率147.38%。

2022年本年预算支出 27,485.17 万元，本年决算支出 18,602.69 万元，差异率 147.38%。部门预决算差异率均偏离考核标杆值（-20%-20%），扣 4 分。

专项资金下达拨付，人力资源和社会保障局项目资金不涉及上级下达的未明确到具体项目需要进行二次分配的专项转移支付资金。

**结转结余**，主要考核部门（单位）对控制结转结余资金的努力程度。人力资源和社会保障局 2022 年结转结余为 2.56 万元，上年结转结余 2.53 万元，变动率为 1.19%（本年度累计结转结余资金总额-上年度累计结转结余资金总额）/上年度累计结转结余资金总额] × 100%）；2022 年一般公共预算支出 23549.69 万元，结转结余率为 0.01%（结转结余率=本年度累计结转结余资金总额/本年度一般公共预算支出），结转结余率优于考核标杆值；但结转结余变动率为 1.19%，未达到 ≤ 0 的考核标杆。扣 2 分。

资金使用合规性，该指标主要考核部门（单位）使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，用以反映和考核部门（单位）预算资金的规范运行情况。人力资源和社会保障局制定了相关财务支出管理制度，内部控制与评价等制度，资金的分配有完整的审批程序和手续，资金的拨付按规定程序进行拨付，资金支出符合部门预算批复的用途，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

## 2.2 资产管理

该项指标主要考核部门（单位）为加强资产管理、规范资产管理行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核部门

(单位)资产管理制度对完成主要职责或促进社会发展的保障情况,以及部门(单位)的资产是否保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴,用以反映和考核部门(单位)资产安全运行情况。人力资源和社会保障局没有做到对每一会计年度对资产进行清点盘查。扣 0.5 分。

### 2.3 预算管理

主要从预算信息公开性和基础信息完善性两个角度进行考核。预算信息公开性,人力资源和社会保障局在政府门户网站统一公开 2022 年部门预算和 2021 年部门决算。基础信息完善性,主要考核基础数据信息和会计信息资料是否真实、完整、准确,会计核算规范情况。从人力资源和社会保障局提供的会计凭证看,基础信息基本完善。

### 3. 履职及效益

该指标主要从职责履行和履职效益方面考察部门职能完成情况。指标分值为 45 分,实际得分为 43 分,得分率 95.56%,具体得分情况见表 3-3。

表 3-3: 人力资源和社会保障局履职及效益得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	权重	二级指标得分	三级指标得分	三级指标得分率
	职责履行	部门职责履行完成情况	5.0	23	5.0	100%
		产出数量及质量	20.0		19.0	95%
		社会效益	15		14.0	93.33%

履职及 效益	履职效 益		5.0	20	5.0	100%
		群众满意度	5.0		5.0	100%

### 3.1 部门职责履行完成情况

依据《2022年度柳城县绩效考评工作方案》（柳城督绩发〔2022〕4号）文件规定及《柳城县委县政府督促检查和绩效考评工作领导小组》（柳城督绩发〔2023〕1号）显示：人力资源和社会保障局考评属于一等奖单位，折算机关绩效考评结果得5分。

### 3.2 产出数量与质量

就业工作方面：城镇新增就业累计1916人，完成目标任务1650人的116.12%；失业人员再就业累计852人，完成目标任务580人的146.9%；就业困难人员再就业累计377人，完成目标任务190人的198.42%。

社会保障工作：全县城镇职工基本养老保险参保人数70758人，完成目标任务66300人的106.72%（其中在职企业职工参保人数34068人，完成目标任务29300人的116.27%），城乡居民基本养老保险参保人数159125人，完成目标任务158069人的100.66%；失业保险参保人数20053人，完成目标任务19500人的102.84%；工伤保险参保人数22733人，完成目标任务21900人的103.8%。但被征地农民参加养老保险工作情况存在没有完成年初制定的指标任务情况。如：从人力资源和社会保障局2022年工作总结可知：截止2022年12月底，完成2016年以来信息

采集项目 44 个，应该计提补贴资金 17763 万元，已缴存在财政专户 1734.59 万元，完成年度目标任务 4500 万元的 38%。扣 1 分。

和谐劳动关系构建工作：收到劳动人事争议仲裁案件 337 起，经过调解达成一致或者双方同意协商解决不予立案 188 起；经审查，符合立案受理的 149 起，其中调解结案的 73 起，裁决结案 76 起，调解率 77.45%，结案率 100%。累计接待群众反映拖欠农民工工资来电来访 19322 次，接到群众实名投诉举报建筑领域工资类案件 378 起，全国根治欠薪线索反映平台、政府热线、信访（转办）反映 333 起，共计 711 起，涉及人数 5113 人，涉及金额 9618.62 万元。查处有关拖欠农民工工资案件结案 100%，劳动保障鉴定监察监管信息上线率 100%。

### **3. 履职效益**

2022 年人力资源和社会保障局绝大部分工作达到预期社会效益。如劳动力就业充分，劳动关系和谐稳定；持续开展社保护面工作城乡居民社会保障体系逐渐完善；继续深化人事人才改革，为经济高质量发展提供人才支撑。但从人力资源和社会保障局 2022 年工作总结可知：在劳动关系和谐稳定方面：群众投诉举报案件数有所上升，截止 2022 年 12 月底，共接到实名投诉案件 378 件，与去年同比案件数上升 18.3%。扣 1 分

### **4. 部门自评**

人力资源和社会保障局根据县财政局要求开展部门整体支出绩效自评，并及时报送相关自评材料，并能根据评价组的要求提供相关佐证材料，配合再评价工作的开展。但从“人力资源和

社会保障局部门整体支出绩效自评表”可知：其自评指标设置笼统且欠规范，如产出指标的“数量指标”，其具体内容为“各部门编制人数和在职人数合计 96 人，2022 年支出决算数 24195.71 万元。”；“质量指标”具体内容为“工资按时足额发放，各项目经局班子领导小组成员验收合格”。“经济效益指标”设置其内容为“截至 12 月底，全县城镇职工基本养老保险参保人数 70758 人，完成目标任务 66300 人的 106.72%（其中在职企业职工参保人数 34068 人，完成目标任务 29300 人的 116.27%；城乡居民基本养老保险参保人数 159125 人，完成目标任务 158069 人的 100.66%；失业保险 19500 人的 102.84%；工伤保险参保人数 22733 人，完成目标任务 21900 人的 103.8%。”扣 1 分，得 2 分，得分率为 66.67%。

#### 四、存在问题

2022 年度人力资源和社会保障局部门整体支出带来了较为明显的社会效益，财政资金实际支出总体绩效情况良好。但经核查，发现人力资源和社会保障局在预算编制、预算执行、自评指标设置等方面存在一定不足，影响了部门整体资金使用效益。具体表现如下：

**（一）预算编制质量方面：预算编制不完整，项目预算不够细化，绩效指标设置欠不规范、不科学。**

1. **预算编制不完整。**人力资源和社会保障局编制了部门预算，但是存在少数收支漏编年初预算问题，如在“收入支出决算总表”中“政府性基金预算收入”、“其他收入”、“城乡社区支出”、“农林水支出”年初没有编预算。

**2. 项目预算不够细化。**人力资源和社会保障局项目预算仅列明了项目金额，没有细化支出方向、支出标准等。

**3. 绩效指标编制不规范、不科学。**自评指标设置笼统且欠规范，表现为：指标设置不明确，指向不清、预算和目标匹配不足。如产出指标的数量指标，其具体内容设置为“各部门编制人数和在职人数合计 96 人，2022 年支出决算数 24195.71 万元。”；质量指标，具体内容设置为“工资按时足额发放，各项目经局班子领导小组成员验收合格”。经济效益指标设置其内容为“截至 12 月底，全县城镇职工基本养老保险参保人数 70758 人，完成目标任务 66300 人的 106.72%（其中在职企业职工参保人数 34068 人，完成目标任务 29300 人的 116.27%；城乡居民基本养老保险参保人数 159125 人，完成目标任务 158069 人的 100.66%；失业保险 19500 人的 102.84%；工伤保险参保人数 22733 人，完成目标任务 21900 人的 103.8%”。

**（二）预算管理方面：预算调整率偏离考核标准值，部门预算决算差异率较大。**

**1. 预算调整率问题。**2022 年人力资源和社会保障局年初预算总数 9781.03 万元，决算数 24196.14 万元，预算调整数 14415.11 万元，调整率为 147.38%，主要是城乡养老基础养老金标准提高、新增领取城乡养老待遇人员增加、机关事业单位退休基本养老金列入年初预算，以及就业中心易地搬迁安置点公益岗位补贴列入年初预算。

**2. 预决算差异率问题。**2022 年人力资源和社会保障局本年预算收入 9781.03 万元，本年决算收入 24196.16 万元，差异率

147.38%。2022年本年预算支出27,485.17万元，本年决算支出18,602.69万元，差异率147.38%。部门预决算差异率均偏离考核标杆值（-20%-20%），。

**3. 结转结余问题。**主要考核部门（单位）对控制结转结余资金的努力程度。人力资源和社会保障局2022年结转结余为2.56万元，上年结转结余2.53万元，变动率为1.19%（本年度累计结转结余资金总额-上年度累计结转结余资金总额）/上年度累计结转结余资金总额 $\times 100\%$ ），未达到 $\leq 0$ 的考核标杆。

**4. 资产管理问题。**人力资源和社会保障局没有做到每一会计年度对资产进行清点盘查。

### （三）被征地农民参加养老保险工作尚有提升空间

截止2022年12月底，完成2016年以来信息采集项目44个，应该计提补贴资金17763万元，已缴存在财政专户1734.59万元，完成年度目标任务4500万元的38%。

### （四）劳动关系和谐稳定方面工作尚有提升空间

主要表现为群众投诉举报案件数有所上升，截止2022年12月底，共接到实名投诉案件378件，与去年同比案件数上升18.3%。

## 五、主要建议

### （一）加强预算编制精细化管理。

#### 1. 重视部门信息库建设，做好预算编制基础性工作。

应改变财政部门下达预算编制通知才启动预算编制工作的习惯，可结合单位历年预算编制的基本情况，建立预算部门基础信息库，库中资料具体落实到每一个人、每一辆车、每一个项目，并实现部门基础信息数据的动态管理，将基础信息作为编制预算

的有效依据。只有提高基础信息的准确性、可靠性和可用性，才能进一步提高预算编制质量，减少预算调整。

## **2. 加强预算执行工作的刚性约束。**

细化预算工作，改变“预算=财务部门”的观念，部门内部要建立预算报告制度，提高单位内部人员预算执行的责任感。同时，合理规划项目进度，在项目进行到一定阶段后，及时公布下一个阶段的预算方案和执行安排，提高预算单位对资金的控制能力，从源头上解决预决算差异率偏高等问题。

## **3. 树立绩效理念，加强内部沟通。**

绩效目标是部门年度工作目标的细化分解，应与工作计划、工作任务和年度预算投入相匹配，目标还需要量化细化，具备可观测性。因此，预算单位应强化绩效管理意识，在开展预算绩效管理工作时应改变“绩效”=“财务部门工作”的错误认识，加强内部沟通协调，确保绩效目标可以完整、直接体现部门的核心职能和主要工作。

## **（二）多举措提高人社工作质效**

**1. 深入实施更加积极的就业政策。**拓宽就业创业渠道，强化就业创业服务，用好公益性岗位兜底安置，充分发挥政策促进就业的作用。

**2. 继续优化服务，做好各项社保工作。**加大宣传，扩大社会保险覆盖面，提高社保费征收工作。加强基金管理；继续按照社保经办管理专项行动要求和企业养老保险激励办法的各项指标要求，做好各项社保业务工作，对各项业务材料进行整理归档。继续按时足额发放各项社会保险待遇，让参保群众及时享受待遇。

遇，提高参保群众满意度。

**3. 努力构建和谐劳动关系。**加大根治欠薪工作力度，全力解决拖欠农民工工资拖欠问题；加大主动监察力度，深入企业开展日常巡查执法和专项执法检查活动；及时查处案件，严厉打击劳动保障领域违法行为；强化宣传引导，提高维权意识；加强仲裁规范化建设，提高效率。

附件：柳城县人力资源和社会保障局 2022 年部门整体支出财政绩效评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	指标解释	评价要点	目标值或目标来源	评扣分细则	分值	专家复核	
									复核得分	评扣分说明
		<b>合计</b>						<b>100</b>	<b>81.5</b>	
预算编制 (11分)	部门预算 编制(11分)	预算编制完整性(3分)	——	用以反映部门(单位)预算编制的完整程度。	公共财政预算拨款、政府性基金拨款、国有资本经营预算拨款、纳入财政专户管理的收入安排的资金、未纳入财政专户管理的收入安排的资金、上年结余收入是否全部编入部门预算。	100%	全部编入得3分，每少编一项扣1分，扣完为止。	3	0	在“收入支出决算总表”中“政府性基金预算收入”、“其他收入”、“城乡社区支出”、“农林水支出”年初没有编预算。扣3分，得0分。
		项目支出编制合规性(5分)	——	部门(单位)项目支出是否按规定编报，用以反映和考核部门(单位)项目支出编制的合规性情况。	1. 项目支出是否按要求编制政府采购预算。	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
					2. 项目支出是否按要求编制新增资产预算。	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
3. 需要实施 <b>预算投资评审管理的项目支出</b> 是否按要求报送 <b>投资评审项目预算</b> ，且预算经费安排是否低于或等于投资评审额。	是	达到目标值得2分，每发现一处未按要求进行投资评审或未低于或等于投资评审金额安排预算的，扣0.5分，扣完为止。	2	2						

					4. 项目支出是否按规定 <b>级次</b> 编列预算。	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
		预算编制细化程度(3分)	——	反映和考核部门(单位)编报项目支出的细化程度。	除财政核定的项目预留机动费、据实结算专款、应急类资金和预留配套中央项目外， <b>所有项目都要细化。</b>	100%	达到目标值得3分；每发现1个项目没有细化的，扣0.5分，扣完为止。	3	0	<b>所有</b> 项目没有细化，扣3分，得0分
预算执行(41分)	预算执行管理(30分)	预算调整率(3分)	——	部门(单位)本年度预算调整数与预算数的比率，用以反映和考核部门(单位)预算调整的程度。	预算调整率=(预算调整数/预算数)×100%。 <b>预算调整数</b> ：部门(单位)本年度内涉及预算的追加、追减或结构调整的资金总和(1.不含中央转移支付；2.因落实国家政策、发生不可抗力、上级部门或本级党委、政府临时交办而产生的调整)。	≤30%	预算调整率等于0的，得3分；预算调整率在0-10%(含10%，下同)的，得2分；预算调整率在10-20%的，得1分；预算调整率在20-30%的，得0.5分。预算调整率在30%以上的，不得分。	3	0	(241961384.13-97810273.47)/97810273.47=144151110.66/97810273.47=1.4738=147.38% 预算调整率在30%以上的，扣3分，得0分。
		支出进度(8分)	——	部门(单位) <b>公共财政支出</b> 进度是否达到既定进度要求，用以反映和考核部门(单位)预算执行的及时性、均衡性和完成程度。	1.6月支出进度。	≥40%	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	14257311.09/241961384.13=58.92%
					2.9月支出进度。	≥65%	达到目标值得3分，否则不得分。	3	3	19124842.05/241961384.13=80.64%
					3.12月支出进度。	≥90%	达到目标值得4分，否则不得分。	4	4	241957092.37/241961384.13=100%

		部门预决算差异率(4分)	——	部门(单位)年初预算编制的科学性和合理性,用以反映和考核部门(单位)预算在年度执行中的约束力。	1. 部门预决算收入差异率=(部门决算收入数-部门预算收入数)/部门预算收入数×100%,部门预算收入数以当年 <b>年初预算</b> 收入数为准。 -20%-20%	达到目标值得2分,每偏离目标值1个百分点扣0.5分,扣完为止。	2	0	(241 961 590.89 - 97810 273.47) / 97 810 273.47 = 144 151 317.42 / 97 810 273.47= 1.4738 =147.38% 部门预决算收入差异率不在-20%-20%,扣2分,得0分.	
					2. 部门预决算支出差异率=(部门决算支出数-部门预算支出数)/部门预算支出数×100%,部门预算支出数以当年 <b>年初预算支出</b> 数为准。 -20%-20%	达到目标值得2分,每偏离目标值1个百分点扣0.5分,扣完为止。	2	0	(241 961 384.13-97 810 273.47) /97 810 273.47 = 144 151 110.66 /97 810 273.47 =1.4738 =147.38% 部门预决算支出差异率不在-20%-20%,扣2分,得0分.	
		专项资金下达、拨付(6分)	——	部门(单位)是否按照自治区、市、县 <b>专项资金管理办法</b> 的规定,及时做好资金细化分配工作	本级预算安排的资金,是否在本级人民代表大会批准预算后75日内落实到 <b>具体项目和具体承担单位</b> 。	是	达到目标值得2分;每发现1个项目未按规定分配和细化的扣0.5分,扣完为止。	2	2	

			部门(单位)是否按照自治区、市、县 <b>大额专项资金管理办法</b> 的规定,及时做好资金细化分配工作,用以反映部门(单位)大额专项资金是否在规定时间内分配下达。	上级下达的未明确到具体项目需要进行二次分配的专项转移支付资金,是否在 <b>收到预算指标文件后30日</b> 内提出资金分配意见。	是	达到目标值得2分,每发现1个项目未按规定分配和细化的,扣0.5分,扣完为止。	2	2	
			部门是否按规定程序拨付、下达资金。	资金按规范程序拨付、下达。	是	资金拨付、下达按规定程序报财政局审批,得2分;如发现一起未按规定拨付、下达的,扣0.5分,扣完为止。	2	2	
	结转结余(4分)	——	部门(单位)本年度结转结余资金总额与上年度结转结余资金总额的变动比率,用以反映和考核部门(单位)对控制结转结余资金的努力程度。	结转结余变动率=(本年度累计结转结余资金总额-上年度累计结转结余资金总额)/上年度累计结转结余资金总额)×100%。	≤0	达到目标值得2分,否则不得分。	2	0	(2.56 - 2.53) /2.53=0.03/2.53=1.19% 结转结余变动率为1.19%,扣2分,得0分。

				部门（单位）本年度一般公共财政预算结转结余资金占本部门调整后一般公共财政预算支出比例，用以反映和考核部门（单位）对控制结转结余资金的努力程度。	结转结余率=本年度累计结转结余资金总额/本年度一般公共预算支出	≤20%	结余结转率在5%（含5%，下同）的，得2分；在5%-10%的，得1.5分；在10-20%的，得1分；超过20%的，得0分。	2	2	2.56 / 2354.96 =0.01%
		资金使用合规性(5分)	——	部门（单位）使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，用以反映和考核部门（单位）预算资金的规范运行情况。	1. 资金支出是否符合国家和自治区财经法规和财务管理制度规定以及有关专项资金管理办法的规定；	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
					2. 资金的分配是否有完整的审批程序和手续；	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
					3. 资金的拨付是否按规定程序进行拨付；	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
					4. 资金支出是否符合部门预算批复的用途；	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	

					5. 是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况	否	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1	
资产管理 (6分)	管理制度健全性(1分)	——	部门(单位)为加强资产管理、规范资产管理行为而制定的管理制度是否完整,用以反映和考核部门(单位)资产管理制度对完成主要职责或促进社会发展的保障情况。	是否制定 <b>资产使用、处置</b> 等相关制度;	是	达到目标值得1分，否则不得分。	1	1		
	资产管理安全性(5分)	——	部门(单位)的资产是否保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴,用以反映和考核部门(单位)资产安全运行情况。	1. 是否建立 <b>资产台账</b> , <b>资产负债表数据与决算数据</b> 是否相符, 资产购置、处置是否及时登记入账, <b>每一会计年度</b> 是否对资产进行清点盘查;	是	达到目标值得2分, 每发现一处未达到目标值的扣0.5分, 扣完为止。	2	1.5	<b>每一会计年度</b> 没有对资产进行清点盘查, 扣0.5分, 得1,5分	
				2. 新增资产预算是否按规定填报资产预算表;	是	达到目标值得1分, 否则不得分。	1	1		

					3. 资产对外使用(出租等)、资产处置事项是否按规定报批;	是	达到目标值得1分, 否则不得分。	1	1	
					4. 按规定实行收支两条线管理的资产收益是否按及时足额上缴财政;	是	达到目标值得1分, 否则不得分。	1	1	
	预算管理 (5分)	预决算信息公开性 (2分)	——	部门(单位)是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息, 用以反映和考核部门(单位)预决算管理的公开透明情况。	按规定时间、内容、程序公开2021年度部门决算和2022年度部门预算的, 得2分, 否则不得分。	是	达到目标值得2分, 否则不得分。	2	2	
		基础信息完善性 (3分)	——	部门(单位)基础信息是否完善, 用以反映和考核基础信息处管理工作的支撑情况。	基础数据信息和会计信息资料是否真实、完整、准确, 会计核算规范;	是	达到目标值得3分, 每发现一处不规范的扣0.5分, 扣完为止。	3	3	
履职及效益 (45)	职责履行 (25)	部门职责履行完成情况	——	反映部门职能工作的完成情况。	部门主要职责履行情况, 以县督查和绩效考评办对该部门职能性考评指标得分情况折算分值。		根据县督查和绩效考评办对该部门职能性指标得分情况折算分数。得分=5*被考评部门职能性指标得分/职能性指标总分。	5	5	

				---	---					
		产出数量及质量	①就业工作： ②社会保险工作 ③劳动关系协调工作 ④人事人才工作	---	---	①全县城镇新增就业人数、失业人员及就业困难人员再就业人数 ②全县城镇职工城乡居民基本养老保险参保人数、失业保险、工作保险参保人数、被征地农民基本养老保险 ③解决劳动人事争议件数、 ④人才招聘人数、职称晋升人数、人才发展服务平台建设	达到年初或调整后申报的绩效目标要求的得满分。未达到要求的，属可量化指标的按实际完成情况比例扣分，扣完为止；属不可量化指标的按目标达到程度，分成达到、基本达到、基本未达到、未达到四档，分别按 100%、90%-60%、40%-10%、0%相应计分。	20	19	绝大部分产出指标按照计划目标完成或超额完成，但从2022年部门年终总结可知：被征地农民参加养老保险工作情况存在没有完成年初制定的指标任务情况。如：截止2022年12月底，完成2016年以来信息采集项目44个，应该计提补贴资金17763万元，已缴存在财政专户1734.59万元，完成年度目标任务4500万元的38%。扣1分，得19分

				---	---				
履职效益 (20分)	效益指标 (社会效益指标)	①劳动力就业充分，劳动关系和谐稳定 ②城乡居民社会保障体系完善，人事人才工作	---	---	绩效自评表、自评报告、年终总结	达到年初或调整后申报的绩效目标要求的得满分。未达到要求的，属可量化指标的按实际完成情况比例扣分，扣完为止；属不可量化指标的按目标达到程度，分成达到、基本达到、基本未达到、未达到四档，分别按100%、90%-60%、40%-10%、0%相应计分。	20	14	绝大部分如期实施，达到预期社会效益，但从2022年部门年终总结可知道：劳动关系和谐稳定方面：一是群众投诉举报案件数有所上升，截止2022年12月底，共接到实名投诉案件378件，与去年同比案件数上升18.3%，扣1分，得14分。
	效益指标		---	---		达到目标值得5分，每偏离目标值1个百分点扣0.5分，扣完为止。			
	社会公众或服务对象满意度	查问卷满意度	---	---	≥90%	达到目标值得5分，每偏离目标值1个百分点扣0.5分，扣完为止。			5

	部门自评 (3)	部门整体 支出绩效 自评开展 情况(3)	——	部门(单位)根 据财政局要求 开展部门整体 支出绩效自评, 并及时报送相 关自评材料。	部门是否按规定开展项目 绩效自评工作。	是	按时、规范、完整报送整 体支出绩效自评材料的, 得3分;未按时报送的, 扣1分;内容不完整的, 扣1分;内容不规范的, 扣1分。	3	2	自评指标设置笼统且欠规范 如设置经济指标,其内容为 “截至12月底,全县城镇职 工基本养老保险参保人数 70758人,完成目标任务 66300人的106.72%(其中在 职企业职工参保人数34068 人,完成目标任务29300人 的116.27%;城乡居民基本 养老保险参保人数159125 人,完成目标任务158069人 的100.66%;失业保险19500 人的102.84%;工伤保险参 保人数22733人,完成目标 任务21900人的103.8%。”; 2、数量指标,具体内容为“各 部门编制人数和在职人数合 计96人,2022年支出决算 数24195.71万元。”3、质量 指标,具体内容为“工资按 时足额发放,各项目经局班 子领导小组成员验收合格”。 扣1分,得2分。
--	-------------	-------------------------------	----	--	------------------------	---	---	---	---	--