

# 新丰县人力资源和社会保障局

## 2020 年度部门整体支出绩效评价报告

评价委托单位：新丰县财政局

评价实施机构：广州点策管理咨询有限公司

评价报告时间：2021 年 8 月



## 目 录

一、部门概况.....	1
(一) 评价对象.....	1
(二) 机构职能及组成.....	1
(三) 人员结构.....	2
(四) 部门收支情况.....	3
(五) 部门目标实现情况.....	3
二、绩效评价及分析.....	4
(一) 评价目的.....	4
(二) 评价方法.....	5
(三) 评价依据.....	6
(四) 评价工作组织实施.....	6
三、部门整体支出绩效评价分析.....	7
(一) 绩效评价指标体系设置.....	7
(二) 绩效评价整体结果概况.....	8
(三) 绩效分析.....	9
1. 预算编制情况(总分30分,得分20.5分) .....	9
2. 预算执行情况(总分40分,得分33分) .....	11
3. 预算使用效益(总分30分,得分21分) .....	15
四、本年度部门重点工作及项目支出的运行效果情况.....	18
(一) 提供创业就业资助, 推动稳就业保就业.....	18
(二) 推动援企稳岗政策落地, 有效减轻企业负担.....	19
(三) 稳步推进职业技能培训、“南粤家政”培训、“粤菜师傅” 技能工匠竞赛等工程.....	19
(四) 职工医疗保险和城乡居民医疗保险等各项工作稳步推进	20
(五) 丰富招聘渠道, 大力招引人才.....	20
五、存在问题.....	21
(一) 部门预算编制前期工作有待加强.....	21

(二) 过程管理欠规范, 管理水平有待加强.....	23
(三) 部分指标未达标, 绩效完成程度有待提高.....	24
六、相关建议.....	25
(一) 加强预算编制前期工作, 提高预算编制科学性.....	25
(二) 规范过程监管, 提升项目管理水平.....	26
(三) 强化绩效目标责任制, 确保目标如期完成.....	27
附件: 新丰县人力资源和社会保障局 2020 年度部门整体支出绩效评价专家评分表.....	28

# **新丰县人力资源和社会保障局**

## **2020 年度部门整体支出绩效评价报告**

为了评价 2020 年度县级部门整体预算资金使用绩效，广州点策管理咨询有限公司（以下简称“点策公司”或“第三方”）受新丰县财政局（以下简称“县财政局”）委托，对新丰县人力资源和社会保障局（以下简称“县人社局”）进行第三方绩效评价。经过第三方现场核查与综合分析评价，最终得出评价结论并形成评价报告。

### **一、部门概况**

#### **（一）评价对象**

**评价对象：**2020 年度新丰县人力资源和社会保障局部门整体支出

**评价基准日：**2020 年 12 月 31 日

#### **（二）机构职能及组成**

新丰县人力资源和社会保障局是县政府主管人力资源和社会保障行政事务的职能部门。2019 年机构改革后，内设机构调整为 9 个：办公室（人事股、监察股）、就业促进股（退休人员社会化管理服务股、农民工工作股）、劳动关系股、专业技术人员管理股（县职称改革办公室）、职业能力建设股、社保基金监督管理股、事业单位人事管理股、劳动保障监察综合执法大队、工资福利股；下属参照公务员管理事业单位 2 个：人才工作管理办公室（含人才发展中心）、劳动人事争议仲裁院；下属事业单位 2 个：社会保险基金管理中



心、就业服务管理局。主要职责是：

1、贯彻执行国家和省、市有关人力资源和社会保障事业发展的方针和法律法规；

2、拟订并组织实施本县人力资源市场发展规划和人力资源流动政策；

3、负责促进就业工作；

4、统筹建立覆盖城乡的社会保障体系；

5、负责就业、失业、社会保险基金预测预警和信息引导；

6、根据上级制订的机关、事业单位人员工资收入分配政策；

7、负责指导事业单位人事制度改革；

8、会同有关部门拟订军队转业干部安置政策；

9、负责参照公务员法管理事业单位工作人员综合管理；

10、会同有关部门拟订农民工工作综合性政策和规划；

11、拟订劳动关系政策，完善劳动关系协调机制；

12、承办县人民政府及省市人力资源和社会保障局交办的其他事项。

### **（三）人员结构**

根据《中共新丰县委办公室新丰县人民政府办公室关于调整新丰县人力资源和社会保障局职责机构编制的通知》

（新办发〔2019〕11号）：县人社局为县人民政府组成部门，财政全额拨款机关单位。机关编制22名（其中行政编制15名、行政执法专项编制7名），后勤服务人员3名。内设9个股室：办公室、就业促进股、职业能力建设股、专业技术

人员管理股、事业单位人事管理股、劳动关系股、工资福利股、劳动保障监察综合执法大队、社保基金管理监督股。县人社局直属参公事业单位 2 个，县人才办管理办公室事业编制 2 名，县劳动人事争议仲裁院事业编制 3 名。2020 年决算报告显示新增人才发展中心事业单位，实有人员 28 人。

#### **（四）部门收支情况<sup>1</sup>**

##### **1.年度收入总体情况**

县人社局 2020 年部门预算收入 1,981.38 万元，其中一般公共预算财政拨款收入 1,634.88 万元，政府性基金预算财政拨款收入 346.50 万元、年初结转和结余 0 万元、上级补助收入 0.00 万元、事业收入 0.00 万元、经营收入 0.00 万元、其他收入 0 万元。

##### **2.年度支出总体情况**

2020 年部门决算资金来源是财政拨款 1,981.38 万元，其中，基本支出 529.95 万元，占 26.75%，项目支出 1,451.43 万元，占 73.25%。

#### **（五）部门目标实现情况**

以部门职能为依据，县人社局围绕部门发展规划，及县委县政府下达的工作部署，结合 2019 年度本部门工作完成情况，制定 2020 年部门目标。现将 2020 年度部门目标完成情况总结如下表 1-1:

---

<sup>1</sup> 数据来源：2020 年度部门决算报表

表 1-1 部门主要绩效目标完成情况

序号	绩效目标	绩效目标完成情况
1	完成 2020 年韶关市下达就业创业计划目标	2020 年就业创业计划执行情况：城镇新增就业人数计划 1600 人，完成 1610 人，完成率 100.63%；城镇失业人员再就业人数计划 1400 人，完成 1405 人，完成率 100.36%；就业困难人员实现就业人数计划 145 人，完成 55，完成率 37.93%；促进创业人数计划 120 人，完成 125 人，完成率 104.17%；城镇登记失业率计划 3.5%，完成 2.37%。
2	完成 2020 年韶关市下达养老保险参保人数计划目标	2020 年养老保险参保人数计划执行情况：城镇职工基本养老保险（含离退休）计划人数 32400 人，完成 34682 人，完成率 107.04%；城乡居民基本养老保险计划人数 85100 人，完成 82147 人，完成率 96.53%。
3	完成 2020 年韶关市下达失业工伤保险参保人数计划目标	2020 年失业工伤保险参保人数计划执行情况：失业保险参保人数计划 11600 人，完成 12175 人，完成率 104.96%；工伤保险参保人数计划 21480 人，完成 22274 人，完成率 103.7%；建筑业新开工项目工伤保险参保率计划 90%，完成率 90%。
4	完成 2020 年韶关市下达“广东技工”相关培训计划目标	2020 年“广东技工”相关培训计划执行情况：开展补贴性职业技能培训人数计划 3050 人，完成 1068 人，完成率 35.02%；粤菜师傅培训人次计划 70 人，完成 86 人，完成率 122.86%；南粤家政培训人次计划 450 人，完成 481 人，完成率 106.89%；农村电商培训人数计划 80 人，完成 506 人，完成率 632.5%。录用“丹霞英才”181 名，其中党政储备类 60 人（博士研究生 1 人，硕士研究生 44 人，本科 15 人），教育教学类 103 人，医疗卫生类 13 人，企业类 5 人。人才驿站已开展各类活动 118 次，其中专家讲座 58 场，培训 2600 多人次。
5	完成 2020 年韶关市下达劳动关系协调计划目标	企业劳动合同签订率计划 98.5%，完成率 98.5%；劳动人事争议仲裁结案率计划 95%，完成率 100%；劳动人事争议调解成功率计划 75%，完成率 79.4%；劳动保障监察举报投诉案件结案率计划 96%，完成率 100%；拖欠农民工工资举报投诉案件结案率计划 98%，完成率 100%。

## 二、绩效评价及分析

### （一）评价目的

部门整体支出绩效评价是根据政府部门的职能确定一定时期内政府部门运用财政资金所要达到的成果目标，并在此基础上制定恰当、详细的衡量标准，对各政府部门的工作



进展情况和目标完成情况进行评价的绩效管理活动。与项目预算支出绩效评价相比，部门整体支出绩效评价覆盖面更广、评价层次更深，评价内容不但包括项目支出，还涉及单位的人员经费、公用经费等基本支出。本次部门整体支出绩效评价工作，旨在总结绩优经验、分析存在问题，强化部门预算绩效管理意识，促进财政局从整体上提升预算绩效管理工作水平，强化部门支出责任，规范资金管理行为，提高财政资金使用效益，保障部门更好地履行职责。

**（二）评价方法**

本次绩效评价工作将严格遵循合法合规、科学规范、公平公正公开、工作目标相关等四大原则，拟采用的主要评价方法包括：成本效益分析法、目标结果比较法等。主要评价方法见表 2-1。

**表 2-1 主要评价方法**

	评价方法	方法说明
1	成本效益分析法	指将一定时期内的支出与效益进行对比分析以评价绩效目标实现程度，适用于成本、效益都能准确计量的项目绩效评价。
2	目标结果比较法	指通过对绩效目标与实施效果、历史与当期情况、不同部门和地区同类支出的比较，综合分析绩效目标实现程度。
3	因素分析法	指通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。
4	动态分析法	分析研究部门预算支出在时间上的变化及其规律性。
5	公众评判法	通过专家评估、公众问卷及抽样调查等对财政支出效果进行评判，评价绩效目标实现程度。
6	量表法	根据绩效评价指标体系制定评分表作为评价的量化工具，评价按百分制计分。

### **(三) 评价依据**

1. 《中华人民共和国预算法》以及其他相关法律、法规和规章制度；

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）以及财政部其他绩效管理的规章制度；

3. 广东省委省政府、韶关市委市政府、新丰县委县政府等制定的经济与社会发展规划和方针政策；

4. 国家相关法律、法规和规章制度，相关行业政策、行业标准及专业技术规范及其他相关资料；

5. 新丰县财政局《关于开展2020年县级部门整体支出绩效评价工作的通知》（新财〔2021〕12号）；

6. 部门提供的预算管理制度、专项资金及财务管理办法、财务会计资料；

7. 部门提供的项目立项依据文件、过程监督管理文件、绩效完成情况佐证材料、新丰县部门整体财政资金绩效评价基础信息表、绩效评价自评报告等。

### **(四) 评价工作组织实施**

本次评价工作经过了单位自评、书面评审、现场核查、综合评价4个阶段：

1. 单位自评。根据市财政局下达通知要求，进行绩效自评、材料收集，同时提交至县财政局并转至第三方评价机构。

2. 书面评审。第三方评价机构组织绩效评价小组对部门自评材料进行审核，并对部门所报送自评材料的及时性、完



整性、规范性及内容有效性进行核查。根据书评情况制定现场核查方案，用于指导后期现场核查。

3.现场核查。评价小组根据自评材料以及现场核查方案，组织财务专家、行业专家及评价人员开展了现场核查。专家与项目相关负责人进行了现场座谈，并针对核查问题清单进行调研、记录，搜集补充了佐证材料。

4.综合评价。第三方评价机构基于前期的单位自评报告、佐证材料、现场核查情况、专家评价情况，组织撰写并出具本综合评价报告。

### **三、部门整体支出绩效评价分析**

#### **（一）绩效评价指标体系设置**

结合项目的特点及预算单位的具体情况，以资金使用结果为导向，确定评价内容并相应选设指标及权重，《第三方绩效评价指标表》中，评价指标体系分为一级指标三项，分别为预算编制情况（30%）、预算执行情况（40%）及预算使用效益（30%）；二级指标 13 个，包括预算编制、目标设置、保障措施、资金管理、项目管理、资产管理、人员管理、制度管理、经济性、效率性、效果性、公平性、加减分项；三级指标 31 个，包括预算编制合理性、预算编制规范性、预算编制规划性、预算编制科学性、绩效目标覆盖率、绩效目标合理性、绩效指标明确性、制度措施、部门预算支出率、结转结余率、国库集中支付结转结余存量资金效率性、政府采购执行率、财务合规性、资金下达合法性、预决算信息公开、项目实施程序、项目监管、资产管理安全性、固定资产

利用率、财政供养人员控制率、管理制度健全性、公用经费控制率、“三公”经费控制率、预算调整率、重点工作完成率、绩效目标完成率、项目完成及时性、社会经济环境效益、群众信访办理情况、公众或服务对象满意度、工作表现加减分指标，该指标体系采用百分制计分法，其中预算编制情况满分 30 分、预算执行情况满分 40 分及预算使用效益满分 30 分，另设加减分项，加分项指工作获得中央、省委省政府或市委市政府表彰的，表彰一次加 1 分，同一项工作获得多次表彰的，按一次计算，累计加分最多 3 分，加分后总分不能超过 100 分；减分项指在国务院大督察或人大审计、监察等监督检查时发现问题并被问责的，问责一次扣 2 分，同一个问题被问责多次的，按一次计算，累计减分最多 6 分，减分后总分不能低于 0 分。（第三方绩效评价指标表详见附件）。

## （二）绩效评价整体结果概况

县人力资源和社会保障局在部门工作的预算执行方面完成情况较好，在预算编制、预算使用效益方面完成情况有所欠缺，基于现场核查结果及相关档案材料分析，综合评定新丰县人力资源和社会保障局整体绩效得分为 **74.5** 分，绩效等级为“中”<sup>2</sup>。

---

<sup>2</sup> 注：得分 $\geq 90$ 为优， $90 > \text{得分} \geq 80$ 为良， $80 > \text{得分} \geq 70$ 为中， $70 > \text{得分} \geq 60$ 为低，得分 $< 60$ 为差

### （三）绩效分析

#### 1. 预算编制情况（总分 30 分，得分 20.5 分，得分率为 68.33%）

对部门整体支出预算编制情况的考察主要为预算编制、目标设置、保障措施方面，共涉及 8 个三级指标，相关指标得分情况如下（见表 3-1）。总体而言，在预算编制情况上绩效表现一般。

表 3-1 预算编制情况指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	得分率
预算编制情况 得分率：68.33%	预算编制 得分率：72.22%	预算编制合理性	100.00%
		预算编制规范性	60.00%
		预算编制规划性	50.00%
		预算编制科学性	75.00%
	目标设置 得分率：60.00%	绩效目标覆盖率	100.00%
		绩效目标合理性	50.00%
		绩效指标明确性	50.00%
	保障措施 得分率：75.00%	制度措施	75.00%

##### （1）预算编制合理性（满 5 分，得分 5 分）

2020 年度县人社局部门预算编制、分配符合本部门职责、符合县委县政府方针政策和工作要求，资金分配与年度工作重点基本匹配，预算编制方面较为合理。

##### （2）预算编制规范性（满 5 分，得分 3 分）

预算编制不够规范，部门没有提供各项费用的测算依据，部分新增项目如“行政执法车辆购置费用”项目基本信息、项目可研及绩效目标承诺报告显示，该项目预算 25 万元，但是部门没有提供预算 25 万元的测算过程，同样还有



其它部分费用均未提供相关测算依据（具体相关内容详见本报告“五、存在问题”中第一点），整体来说，部门在预算编制规范性方面有待加强。

### **（3）预算编制规划性（满 4 分，得分 2 分）**

县人社局提供了《2020 年新丰县人力资源和社会保障事业发展规划总表》，但没有提供中期财政规划，未分析未来三年涉及财政收支的重大改革和政策事项，而且 2020 年度部门预算调整率较高，说明预算编制缺乏一定的前瞻性。

### **（4）预算编制科学性（满 4 分，得分 3 分）**

县人社局 2020 年调增了 506.93 万元，调增率为 34.38%，调增的主要原因是：一是因为年初预算未将中央、省市下达资金纳入；二是因被征地农民保障金项目的项目进度情况需多部门协调，保障金需一次性一笔资金缴存进相应账户，同时年初也避免超预算，所以在预算资金不足缴存保障金情况下，期间追加保障金预算进行缴存。该项酌情扣 1 分。

### **（5）绩效目标覆盖率（满 2 分，得分 2 分）**

2020 年县人社局有 15 个预算项目，根据项目单位提供的项目信息表和绩效目标承诺，各项目均设定了绩效目标。绩效目标覆盖较为全面。

### **（6）绩效目标合理性（满 4 分，得分 2 分）**

根据县人社局提供的《部门整体支出绩效评价基本情况表》，部门所填写的部门整体产出和效果指标不够全面，如“新丰县人才专项资金”2020 年预算 7,948,467 元，资金量较大，但是反映该项目的绩效指标只有“新增取得专业技术

人员职业资格证书人数”，缺少高层次人数等指标；又如“扶持公共就业经费”预算的经济科目是办公费，实施内容是开展就业政策宣传、就业招聘费用等，但是设定的三级指标为发放及时性，与该项目支出明细不匹配。再如“事业单位招聘费”用中仅设定了培训场次完成率和培训人数，没有反映培训质量的指标。部门在绩效目标设置合理性方面还存在不足。

#### **（7）绩效指标明确性（满 4 分，得分 2 分）**

根据县人社局提供的《2020 年新丰县人力资源和社会保障事业发展计划表》和《部门整体支出绩效评价基本情况表》，设定的绩效指标大部分进行了量化，可考核。但是部分项目的绩效目标值不够科学，如“企业工资支付监控运作经费”预算 2 万元，实施内容为检查频次 150 次，该项目 2019 年预算 1 万元，检查频次为 130 次，对比 2019 年和 2020 年的经费和预算规模发现，2020 年该项目绩效目标的目标值测算不符合实际，指标值与资金量不够匹配。

#### **（8）制度措施（满 2 分，得分 1.5 分）**

根据县人社局提供的自评材料及现场面谈情况，部门 2020 年度各项目没有制定详细的实施方案，如“新丰县人才专项”“人才扶持工作”“事业单位招聘”相关具体实施方案、阶段性实施计划等都没有明确。

### **2. 预算执行情况（总分 40 分，得分 33 分，得分率为 82.5%）**

对部门整体支出预算执行情况的考察主要为资金管理、



项目管理、资产管理、人员管理、制度管理方面，共涉及 13 个三级指标，相关指标得分情况如下（见表 3-2）。总体而言，在预算执行情况上绩效表现良好。

表 3-2 预算执行情况指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	得分率
预算执行情况 得分率：82.50%	资金管理 得分率：93.18%	部门预算支出率	91.67%
		结转结余率	100.00%
		国库集中支付结转结余存量资金效率性	100.00%
		政府采购执行率	100.00%
		财务合规性	75.00%
		资金下达合法性	-
		预决算信息公开	100.00%
	项目管理 得分率：78.57%	项目实施程序	75.00%
		项目监管	80.00%
	资产管理 得分率：80.00%	资产管理安全性	50.00%
		固定资产利用率	100.00%
	人员管理 得分率：0.00%	财政供养人员控制率	0.00%
	制度管理 得分率：75.00%	管理制度健全性	75.00%

### （1）部门预算支出率（满 6 分，得分 5.5 分）

根据县人社局提供的部门支出明细表，2020 年 1-6 月支出 842.36 万元，占全年支出的 42.48%，7-12 月支出 1,140.62 万元，占全年支出的 57.62%，即接近 60% 的资金在下半年支出，第四季度资金支出为 582.44 万元，占全年资金支出的 29.37%。部门平均支出进度不够均衡，该项酌情扣 0.5 分。

### （2）结转结余率（满 3 分，得分 3 分）

县人社局 2020 年结转结余资金为 0 元，结转结余率为 0。

### （3）国库集中支付结转结余存量资金效率性（满 3 分，

**得分 3 分)**

根据决算报告，县人社局上年和本年年末存量资金分别为 885.00 万元和 390.62 万元，财政存量资金变动率为 -55.863%。根据评分依据该项不扣分。

**(4) 政府采购执行率 (满 2 分, 得分 2 分)**

2020 年部门政府采购安排 0 万元，其中：货物类采购预算 0 万元，工程类采购预算 0 万元，服务类采购预算 0 万。2020 年部门政府采购实际支出为 0 元。

**(5) 财务合规性 (满 4 分, 得分 3 分)**

部门资金支出整体上较为规范，相关制度执行情况较好，不存在截留、挤占、挪用项目资金情况。但个别项目支出规范性有待提高，如“定点采购的物业管理服务”合同价为 21.87 万元，合同规定乙方进场服务并通过甲方考核后，甲方凭乙方开具的正规发票和甲方认可的各项记录复印件，在次月的前 5 个工作日内支付乙方上月物业管理费，但是根据支付明细表，2020 年 3 月份才支付 1 月份物业管理费，支付进度滞后于合同，未按事项完成进度支付资金。

**(6) 资金下达合法性 (满 0 分, 得分 0 分)**

本期本部门无资金二次分配的情况，该项分值已调整至“部门预算资金支出率”指标。

**(7) 预决算信息公开 (满 4 分, 得分 4 分)**

县人社局按规定内容规定时限，于 2020 年 6 月 29 日在新丰县人民政府网站“部门预算公开”专栏公开了部门 2020 年预算信息。截至现场核查时间点，由于暂未收到公开部门

决算的相关要求，部门未正式公开部门决算信息，此项不扣分。

#### **（8）项目实施程序（满 2 分，得分 1.5 分）**

部分项目过程管理不规范，如 2020 年 12 月 23 日办公家具采购的验收报告，没有填写送货日期，验收意见仅是“验收合格”，没有填写办公家具名称、数量、规格和型号，也未附相应的清单；2020 年 12 月 23 日台式计算机的验收报告、2020 年 7 月 1 日物业服务的验收报告也存在同样的问题。

#### **（9）项目监管（满 5 分，得分 4 分）**

县人社局提供了部分项目的验收报告材料，反映了项目监督管理过程，但是监管工作还不够全面，如物业管理合同规定要进行月度考核，但是实际实施过程中并没有开展月度考核等。

#### **（10）资产管理安全性（满 2 分，得分 1 分）**

县人社局有进行固定资产盘点且贴有资产标签，资产管理较为安全。2020 年度部门在建工程为办公大楼，根据现场面谈，该大楼实际已投入使用，但部分未对其暂估入账，而是一直挂入在建工程，导致每年折旧金额出现少计的情况。

#### **（11）固定资产利用率（满 3 分，得分 3 分）**

根据县人社局提供的 2020 年决算报表，2020 年固定资产原值年初和年末值分别为 1,102,036 元、1,155,303 元，2020 年固定资产净值年初和年末值分别为 540,154.76 元、504,648.69 元，实际在用固定资产为 1,155,303 元，固定资产利用率为 100%。



### **（12）财政供养人员控制率（满 2 分，得分 0 分）**

根据《中共新丰县委办公室新丰县人民政府办公室关于调整新丰县人力资源和社会保障局职责机构编制的通知》（新办发〔2019〕11 号）：新丰县人力资源和社会保障局为县人民政府组成部门，财政全额拨款机关单位。机关编制 22 名。2020 年决算报告显示新增人才发展中心事业单位，实有人员 28 人。

### **（13）管理制度健全性（满 4 分，得分 3 分）**

县人社局提供了《新丰县人社局内部控制管理手册》《新丰县人力资源和社会保障局财务管理规定》（新人社〔2014〕28 号）、《关于印发《新丰县人力资源和社会保障局车辆管理制度》的通知》（新人社〔2014〕30 号）、《关于修订新丰县人社局差旅费和公务接待费审批制度的通知》（新人社〔2015〕13 号）、《关于印发〈新丰县人力资源和社会保障局“三重一大”决策制度〉的通知》（新人社党组〔2017〕12 号）以及韶关市、广东省的专项资金管理制度，但是制度还不够全面，部门没有制定绩效管理制度、县级专项资金管理办法。另外部门也未对本级或下属单位开展过绩效评价相关工作。

## **3. 预算使用效益（总分 30 分，得分 21 分，得分率为 70.00%）**

对部门整体支出预算使用效益的考察主要为经济性、效率性、效果性、公平性方面，共涉及 10 个三级指标，相关指标得分情况如下（见表 3-3）。总体而言，在预算使用效

益上绩效表现一般。

表 3-3 预算使用效益指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	得分率
预算使用效益情况 得分率：70.00%	经济性 得分率：58.33%	公用经费控制率	0.00%
		“三公”经费控制率	100.00%
		预算调整率	75.00%
	效率性 得分率：66.67%	重点工作完成率	100.00%
		绩效目标完成率	50.00%
		项目完成及时性	50.00%
	效果性 得分率：80.00%	社会经济环境效益	80.00%
	公平性 得分率：70.00%	群众信访办理情况	100.00%
		公众或服务对象满意度	50.00%

### （1）公用经费控制率（满 2 分，得分 0 分）

县人社局 2020 年公用经费预算 460,117.00 元，2020 年决算金额为 493,800.00 元，部门公用经费控制率为 107.32%，部门在公用经费控制程度方面有待加强。

### （2）“三公”经费控制率（满 2 分，得分 2 分）

县人社局 2020 年“三公”经费预算 92,000 元，2020 年决算金额为 81,581 元，部门“三公”经费控制率为 88.68%， “三公”经费控制程度较好。

### （3）预算调整率（满 2 分，得分 1.5 分）

2020 年部门决算报告显示，2020 年部门预算由财政拨款 1,474.46 万元，支出分为基本支出 391.56 万元和项目支出 1,082.90 万元，调增 506.93 万元，调增率为 34.38%。调增的主要原因：一是因为年初预算未将中央、省市资金下达资金纳入；二是因被征地农民保障金项目的项目进度情况需多部



门协调，保障金需一次性一笔资金缴存进相应账户，年初也避免超预算，所以在预算资金不足缴存保障金情况下，期间追加保障金预算进行缴存。该项酌情扣 0.5 分。

#### **（4）重点工作完成率（满 3 分，得分 3 分）**

根据县人社局提供的自评材料以及现场面谈，部门 2020 年度重点工作为“全力以赴稳定就业、深化社会保障制度改革、加强人才队伍建设和人事管理、构建和谐稳定劳动关系”等工作，2020 年以上 5 项工作均有开展且较好完成相关目标。

#### **（5）绩效目标完成率（满 3 分，得分 1.5 分）**

部门 2020 年度“参加城镇职工基本养老保险人数（含离退休）、参加城乡居民基本养老保险人数、参加失业保险人数、参加工伤保险人数、新开工工程建设项目工伤保险参保率、企业劳动合同签订率、劳动人事争议仲裁结案率、劳动人事争议调解成功率、劳动保障监察举报投诉案件结案率、拖欠农民工工资举报投诉案件结案率”等指标达标。但是“参加城乡居民基本养老保险人数、人才专项资金中人才数量、开展补贴性职业技能培训人数、开展新型学徒制培训人数、就业困难人员实现就业人数、被征地农民养老保障人数”等指标未达到 2020 年目标。

#### **（6）项目完成及时性（满 3 分，得分 1.5 分）**

由于部门年初未制定出各项目具体执行进度和计划，无法根据实际开展时间判断项目完成进度是否合理，如人才扶持项目。

#### **（7）社会经济环境效益（满 10 分，得分 8 分）**

根据《关于 2020 年韶关市人力资源和社会保障事业发展规划执行情况的通报》，2020 年新丰县人才专项资金中人才数量、开展补贴性职业技能培训人数、开展新型学徒制培训人数、就业困难人员实现就业人数等多个指标未达到目标。

#### **（8）群众信访办理情况（满 2 分，得分 2 分）**

县人社局主要通过 12345 平台等接受群众反馈意见，平台会及时显示回复进度等信息，相关反馈渠道和回复机制较为完善。

#### **（9）公众或服务对象满意度（满 3 分，得分 1.5 分）**

县人社局 2020 年度“仲裁工作经费”“人力资源市场管理费用”两个项目均设定了具体的社会公众满意度目标值，但是部门未提供相关满意度调查情况的材料，部门整体基础信息表仅填写为“满意”，佐证材料缺失，无法考核项目实施后相关满意度情况。

### **四、本年度部门重点工作及项目支出的运行效果情况**

#### **（一）提供创业就业资助，推动稳就业保就业**

通过积极开展网络招聘会、就业扶持政策宣讲、提供信贷支持、落实各项就业创业补贴等工作，2020 年共受理发放 26 笔创业担保贷款申请，已发放创业担保贷款 542 万，带动就业 75 人，为企业累计贴息 22.64 万元。一次性创业资助共受理审批 110 人，共发放 110 万元；受理审核灵活就业社保补贴 7 笔，已发放 0.69 万元。截止至 2020 年 12 月底，已完成城镇新增就业 1610 人，完成市下达目标任务 1600 人的



100.006%；城镇失业人员再就业 1405 人，完成市下达目标任务 1400 人的 100.003%；城镇登记失业率控制在市下达的目标任务 3.5%以内；扶持创业人数 125 人，完成市下达指标的 100.04%。

## **（二）推动援企稳岗政策落地，有效减轻企业负担**

2020 年严格执行国家和省阶段性减免企业社会保险费政策，累计到 11 月阶段性减免社保费：养老保险减免金额 3,810.77 万元，涉及 907 户；工伤保险减免金额 121.74 万元，涉及 906 户；失业保险减免金额 90.47 万元，涉及 904 户；医疗保险减免金额 627.05 万元；涉及 780 户。通过制定“失业保险援企稳岗返还办事指南”，通过线上与线下的集中宣传，让企业了解利好政策，足不出户可申请岗位补贴。在疫情期间放宽中小微企业裁员率标准，指导有序组织员工复工复产、恢复经营且不裁员或少裁员的企业，申报失业稳岗补贴，按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50% 返还失业保险费。截止到目前，新丰县有 150 多家企业咨询过相关业务，有 95 家企业进行了网上申报，有 81 家已发放失业保险援企稳岗补贴 834,333.49 元。

## **（三）稳步推进职业技能培训、“南粤家政”培训、“粤菜师傅”技能工匠竞赛等工程**

2020 年采取线上线下结合方式积极推进“三大工程”。一是积极鼓励企业开展线上适岗职业技能培训，通过“秀美新丰”、微信群、电话沟通等方式宣传线上适岗职业技能培训政策，截止到 12 月，新丰县共计 23 家企业 3076 人次通



过线上平台开展企业职工线上适岗培训；二是积极联系有资质的职业培训学校到新丰县开展“南粤家政”技能培训，完成“南粤家政”培训 456 人次；三是成功举办 2020 年新丰县“粤菜师傅”技能工匠竞赛，培训粤菜师傅 59 人。此外，新丰县中等职业技术学校开办四期创业培训班，培训 120 人；发动新丰县技能工人较多的企业开展企业新型学徒制培训，目前韶能集团绿洲生态（新丰）科技有限公司已完成 39 名员工培训备案。

#### **（四）职工医疗保险和城乡居民医疗保险等各项工作稳步推进**

至 2020 年 12 月底，全县参加企业职工基本养老保险 19550 人，完成任务比率 111.65%，领取养老待遇 7280 人；机关事业单位养老保险参保 6037 人，完成任务比率 102.32%，领取养老待遇 3148 人；城乡居民养老保险参保 82200 人，完成任务比率 96.59%，领取养老待遇 32313 人；职工医疗保险参保 25350 人，城乡居民医疗保险参保 202750 人，县内常住人口绝大部分已纳入基本医疗保险范围，基本医疗保险参保率接近 100%；失业保险参保 12400 人，完成任务比率 106.9%；工伤保险参保 20809 人，完成任务比率 96.88%；生育保险参保 17500 人。

#### **（五）丰富招聘渠道，大力招引人才**

2020 年成立人才发展中心，通过完善机制，留住人才，经县委编委会同意，成立县人才发展中心，确定为正股级公益一类事业单位，隶属县人才工作管理办公室管理，核定事

业编制 40 名，有效解决现有的特聘专才和新招聘的丹霞英才入编问题，并于 9 月底正式挂牌。结合韶关市“丹霞英才”招聘工作的要求，扩大对重点院校全日制本科及以上学历的高层次人才招聘。“丹霞英才”网络视频招聘共吸引超过 1200 多名高等院校本科、硕士、博士毕业生报名，录用“丹霞英才”181 名，其中党政储备类 60 人（博士研究生 1 人，硕士研究生 44 人，本科 15 人），教育教学类 103 人，医疗卫生类 13 人，企业类 5 人。党政储备类 60 名丹霞英才已安排到县直各部门开展服务。截至 2020 年 12 月人才驿站已开展各类活动 118 次，其中专家讲座 58 场，培训 2600 多人次。

## 五、存在问题

2020 年度新丰县人力资源和社会保障局在取得成效的同时，也存在部分问题仍需完善。具体表现如下：

### （一）部门预算编制前期工作有待加强

《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见（2018 年 9 月 1 日）》（中发〔2018〕34 号）文指出，3 至 5 年时间基本建成全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理体系。全面实施预算绩效管理背景下，各部门要树立“先谋事再排钱”的理念，要加强预算编制前期工作。2020 年新丰县人力资源和社会保障局在这方面还有所欠缺，主要体现在：

一是绩效目标与资金分配的匹配性不够合理，（1）部门整体支出绩效评价基本情况表中填写的部门整体产出和效果指标不够全面，如部门中“新丰县人才专项资金”项目



2020 年预算 7,948,467 元，资金较大，但是反映该项目的绩效指标只有“新增取得专业技术人员职业资格证书人数”，没有高层次人数等指标；又如“扶持公共就业经费”预算的经济科目是办公费，实施内容是开展就业政策宣传、就业招聘费用等，但是设定的三级指标为发放及时性与该项目明细不匹配。再如“事业单位招考费用”中仅设定了培训场次完成率和培训人数，没有反映培训质量的指标。（2）部分绩效目标值不够科学，如“事业单位招考费用”中培训人数目标为 160 人次，上年度为 180 人次，部门未说明 2020 年该目标值低于 2019 年的合理性。企业工资支付监控运作经费预算 2 万元，实施内容为检查频次 150 次，该项目 2019 年预算 1 万元，检查频次为 130 次，对比 2019 年和 2020 年的经费和预算规模发现，2020 年该目标值设定与资金规模不匹配。

**二是**各项目实施的事前计划性不足。各项目并没有制定详细的实施方案，如新丰县人才专项、人才扶持工作、事业单位招考具体实施方案、阶段性实施计划等都没有明确。

**三是**预算编制不够规范。部门没有提供各项费用的测算依据，部分新增项目如“行政执法车辆购置费用”项目基本信息和项目可研及绩效目标承诺报告显示，该项目预算 25 万元，原因是因原行政执法用车已使用 11 年，年维修保养费用耗用较大，行车性能衰退，在 2020 年将申请报废，为保障执法人员外出执法安全，维护正常工作开展运行，需购置一台行政执法车辆，但是没有提供预算 25 万元的测算过



程，另外“扶持公共就业经费”的县级配套资金作为考核指标纳入部门年度预算，但是部门并未给出预算2万元的测算过程、依据和合理性佐证材料。“企业工资支付监控运作经费”预算2万元，实施内容为检查频次150次，该项目2019年预算1万元，检查频次为130次，对比2019年和2020年的经费和预算规模发现，2020年该项费用预算偏高。“人力资源市场管理费用”预算25万元，包括物业管理费和办公费，分别19.872万元和10.1280万元，但是上年度两项资金分别为20万元和5万元，即办公费是上年度的2倍多，部门没有提供该费用测算过程和依据。

## **（二）过程管理欠规范，管理水平有待加强**

全面实施预算绩效管理要求建立全过程预算绩效管理链条，即完善事前绩效评估机制、优化预算绩效目标管理、加强绩效运行监控、提升绩效评价质量、强化绩效结果应用、推进绩效信息公开等。县人社局在2020年部门工作开展过程中，过程管理还有待进一步加强，具体体现在：

（1）项目支出的过程比较规范，申报和批复程序符合相关管理办法，项目招投标、采购等开展了验收。但是存在部分不够规范的地方，如2020年12月23日办公家具采购的验收报告，没有填写送货日期，验收意见仅是验收合格，没有填写办公家具名称、数量、规格和型号，也未附相应的清单。2020年12月23日台式计算机的验收报告、2020年7月1日物业服务（中标金额为21.8736万元）的验收报告也存在同样的问题。

（2）项目实施过程中佐证材料不够充分。部门提供了部分验收报告材料反映项目的监督管理过程，但是不够完整，如物业管理合同规定要进行月度考核，但是实际实施过程中并没有开展月度考核等，而且物业管理合同约定，保安人员需要 35 岁以下人员，但是实际上第三方提供的保安人员年龄并非全部在 35 岁以下，与合同约定不符。

（3）资金支付进度与合同约定不相符。定点采购的物业管理服务合同价为 21.8736 万元，合同规定乙方进场服务并通过甲方考核后，甲方凭乙方开具的正规发票和甲方认可的各项记录复印件，在次月的前 5 个工作日内支付乙方上月物业管理费。但是根据支付明细表，2020 年 3 月份支付 1 月份物业管理费，支付进度滞后于合同约定的时限。

### **（三）部分指标未达标，绩效完成程度有待提高**

通过优化预算绩效目标管理，科学设置整体绩效目标及项目绩效目标，同时通过加强绩效运行监控，对绩效目标实现程度和预算执行进度实行“双监控”，建立绩效定期监控预警和提醒纠正制度，能保障各项工作的顺利开展，完成绩效目标。县人社局由于事前目标性和计划性不足，同时过程管理力度不够，导致在产出和绩效方面还存在以下方面的不足：

（1）部分指标完成度低于 100%。根据《关于 2020 年韶关市人力资源和社会保障事业发展计划执行情况的通报》，2020 年新丰县人才专项资金中人才数量、开展补贴性职业技能培训人数、开展新型学徒制培训人数、就业困难人员实现



就业人数等多个指标未达到目标。另外，参加城乡居民基本养老保险人数、被征地农民养老保障人数等未达到 2020 年目标。

（2）满意度佐证材料缺失。县人社局多个项目如“仲裁工作经费、人力资源市场管理费用”均设定了具体的社会公众满意度目标值，但是项目单位未提供满意度调查材料，部门整体基础信息表仅填写为“满意”，相关佐证材料缺失，无法考核项目完成的满意度情况。

## **六、相关建议**

为了整体上提升部门整体管理水平，提高资金使用效益，针对评价过程中发现的问题，第三方机构提出了如下意见建议：

### **（一）加强预算编制前期工作，提高预算编制科学性**

首先，要强化目标意识，科学设置绩效目标，根据项目属性和建设要求，合理地制定项目绩效指标。资金支出占比较大的工作内容需要设定较多的绩效指标，避免指标设置过程中出现避重就轻的情况，同时对于指标的目标值要进行合理的论证，目标值要与资金量相匹配，部门或项目负责人可以参考往年的数据设定合理的、可行的目标值。

其次，加强事前计划，基于项目建设任务或目标，制定详细的项目实施方案，实施方案应具备具体的实施时间、配备资金、人员设备、完成进展与资金管理情况等，确保实施方案的完整性和有效性。针对项目的具体情况，对项目配置的人员、设备、场地、信息与制度等支撑条件采取保障措施，



成立科学合理的项目管理实施机构，有针对性地完善工程项目风险分析和应急管理制度，落实管理人员、明确职责。

**第三**，要提高预算编制的合理性和规范性。一是要根据往年的实际支出金额合理预算支出规模，要重视基础数据的核对和确认工作。按照“口径一致、来源统一”的原则，项目单位应该将本期数据与上年同期数据进行对比。二是加强追加资金规模合理性的论证，对于年初预算不足需要追加的项目，要在合理的资金缺口测算的基础上进行追加，尽量减少追加后出现较多的结余资金的情况。预算编制要给出具体的测算过程、依据，资金分配要与绩效目标相匹配。

## **（二）规范过程监管，提升项目管理水平**

**一**是要规范验收管理，验收管理过程中，验收报告的内容要完整填写，针对批量的设备购置，验收报告需要附设备清单作为佐证材料。

**二**是加强过程监管，严格根据合同要求，开展考核工作，并根据考核结果及时发现问题，确保第三方服务质量。另外，在实施过程中应加强对本级或下属部门实施重点资金预算执行和绩效目标运行情况“双监控”，对于绩效目标完成程度或支付进度偏离方向的要适时进行调整或者整改，确保部门各绩效目标能按期完成。

**三**是根据年初计划和进度开展各项工作，并按照事项完成进度和合同约定及时支付资金，保障资金支付进度与工作完成进度的相符性。

### **（三）强化绩效目标责任制，确保目标如期完成**

一是，建立目标实现结果的倒逼机制，即把目标实现程度与责任人的绩效挂钩，建立项目管理的责任追究制度和内控制度，并切实运行。同时部门可成立专门的绩效评价工作领导小组和评价实施小组，且真实有效地发挥作用，要把项目评价结果与项目管理相关人员的绩效挂钩。

二是为了反映部门履职或项目建设效果，部门要注重各项数据的收集，在重点项目或工作任务实施完成后，提供所有相关绩效的佐证材料，并对其进行分类归纳，突出重点，同时提供合理的测算依据。例如部分项目可以通过对比不同的开展方式所带来的成本节约以量化其经济效益，并提供具体的成本测算明细作为依据。如设置了社会公众或服务对象满意度指标，佐证材料可通过独立第三方进行充分调研（如满意度调研、认可度调研等）并提供问卷调查表式样和调查结果等。

附件：新丰县人力资源和社会保障局 2020 年度部门整体支出绩效评价专家评分表

评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
预算编制情况	30	预算编制	18	预算编制合理性	5	考核部门（单位）预算的合理性，即是否符合本部门职责、是否符合县委县政府的方针政策和工作要求，资金有无根据项目的轻重缓急进行分配。	1. 部门预算编制、分配符合本部门职责、符合县委县政府方针政策和工作要求的，得 1 分； 2. 部门预算资金能根据年度工作重点，在不同项目、不同用途之间分配合理的，得 1 分； 3. 专项资金编制细化程度合理，未出现因年中调剂导致部门预决算差异过大的问题，得 1 分； 4. 功能分类和经济分类编制准确，年度中间无大量调剂，项目之间是未频繁调剂的，得 1 分； 5. 部门预算分配不固化，能根据实际情况合理调整（如不存在项目支出完成不理想但连年持续安排预算的情况等），得 1 分。	5
				预算编制规范性	5	考核部门（单位）预算编制是否符合县财政当年度有关预算编制的原则，例如在规范性和细致程度方面是否符合要求等。	符合县财政当年度有关预算编制的原则和要求的，符合专项资金预算编制和项目库管理要求的，得 5 分；发现一项没有满足的扣 1 分，扣完为止。本指标由评价组对照相应年度的县级预算编制文件和部门（单位）的部门预算，根据实际情况评定。县级部门预算编制文件是指由县财政局印发的县级预算编制工作方案和年度县级部门预算编制工作通知，以及其他与部门预算编制相关的文件和制度。	3
				预算编制规划性	4	考核部门（单位）预算的前瞻性和中期规划，即是否组织和汇总编制本部门管理领域的中期财政规划，研究提出未来三年涉及财政收支的重大改革和政策事项，并测算分年度收支数额。	本部门（单位）在预算编制时、按要求编制中期财政规划、政策依据充分的，得 4 分。	2



评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
				预算编制科学性	4	考核部门（单位）预算编制是否切实保障中央和省、县部署的重大改革、重要政策和重点项目资金需求，不留“硬缺口”，优先在本部门预算跨部门相关资金中统筹解决当年新增专项支出需求。	本部门（单位）的预算年度未有追加资金的或新增支出需求优先在本部门专项中统筹解决的，得 4 分。	3
		目标设置	10	绩效目标覆盖率	2	部门（单位）设置了绩效目标的项目占部门（单位）全部项目的比率，用以反映和考核部门（单位）绩效目标设置的占比情况。	1. 比率=100%的，得 2 分； 2. 100%>比率≥80%的，得 1.5 分； 3. 80%>比率≥60%的，得 1 分； 4. 比率<60%的，得 0 分。	2
				绩效目标合理性	4	部门（单位）所设立的整体绩效目标是否符合客观实际，用以反映和考核部门（单位）整体绩效目标与年度工作任务的相符性。	1. 绩效目标能体现部门（单位）“三定”方案规定的部门职能的和中长期规划和年度工作计划的，得 1 分； 2. 绩效目标能分解成具体工作任务的，得 1 分； 3. 绩效目标与本年度部门预算资金相匹配的，得 1 分； 4. 部门申报的项目有进行可行性研究和充分论证的，得 1 分； 对上述 4 项标准，没有完全符合的，可酌情扣分。	2
				绩效指标明确性	4	部门（单位）依据整体绩效目标所设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化，用以反映和考核部门（单位）整体绩效目标的明细化情况。	1. 绩效指标中包含能够明确体现部门（单位）履职效果的社会经济效益指标的，得 2 分； 2. 绩效指标具有清晰、可衡量的指标值的，得 1 分； 3. 绩效指标包含可量化的指标的，得 1 分；完全没有可量化的指标的，不得分； 4. 绩效目标的目标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况的，得 1 分； 对上述 4 项标准，没有完全符合的，可酌情扣分。	2

评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
		保障措施	2	制度措施	2	反映部门（单位）是否制定并严格执行了相应的财务、项目管理制度以及实施方案（计划）。	1. 管理办法或实施方案（计划）等制度健全、规范的，得 1 分； 2. 所制定的制度或方案得到切实执行的（需有相应佐证材料，如日常检查、稽核的底稿等），得 1 分； 3. 其他情况酌情扣分。	1.5
预算执行情况	40	资金管理	22	部门预算支出率	6	部门（单位）部门预算实际支付进度和既定支付进度的匹配情况，反映和考核部门（单位）预算执行的及时性和均衡性。	本指标得分=本指标满分分值×全年平均支出进度。 其中：全年平均支出进度=（上半年支出进度+全年支出进度）÷2	5.5
				结转结余率	3	部门（单位）当年度上级财政拨款结转结余与当年度上级财政拨款总额的比率，用以反映和考核部门（单位）对结转结余资金的实际控制程度。	结余结转率=1-全年支出进度。 1. 结余结转率≤10%的，得 3 分； 2. 10%<结余结转率≤20%的，得 2 分； 3. 20%<结余结转率≤30%的，得 1 分； 4. 结余结转率>30%的，得 0 分。	3
				国库集中支付结转结余存量资金效率性	3	部门（单位）的财政存量考核中国库集中支付结转结余存量资金的变动情况。	部门财政存量资金变动率=（当年年末存量资金规模÷上一年度年末存量资金规模-1）×100% 1. 部门财政存量资金变动率≤-15%的，得 3 分； 2. 部门财政存量资金变动率≤-10%但是大于-15%的，得 2 分； 3. 部门财政存量资金变动率≤0 但是大于-10%的，得 1 分； 4. 部门财政存量资金变动率>0 的，不得分； 5. 部门财政存量资金变动率上年度为 0 的，本年度继续为 0 的，得 3 分。 存量资金效率性指标评分时不含科研项目（课题）及当年 12 月下达的资金。	3

评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
				政府采购执行率	2	部门（单位）本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率，用以反映和考核部门（单位）政府采购预算执行情况。	本指标得分=本指标满分分值×政府采购执行率 其中：政府采购执行率=（实际采购金额合计数/采购计划金额合计数）×100%； 如实际采购金额大于采购计划金额则本项不得分。 政府采购预算是指采购机关根据事业发展规划和行政任务编制的、并经过规定程序批准的年度政府采购计划。	2
				财务合规性	4	反映部门（单位）资金支出规范性，包括资金管理、费用支出等制度是否严格执行；会计核算是否规范反映是否存在支出依据不合规、虚列项目支出的情况；是否存在截留、挤占、挪用项目资金情况。	1. 预算执行规范性 1 分，按规定履行调整报批手续或未发生调整的，且按事项完成进度支付资金的得满分，否则酌情扣分。 2. 事项支出的合规性 1 分，资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定的得满分，超范围、超标准支出，虚列支出，截留、挤占、挪用资金的，以及其他不符合制度规定支出的，视情节严重情况扣分，直至扣到 0 分。 3. 会计核算规范性 1 分，规范执行会计核算制度得满分，未按规定设专账核算，或支出凭证不符合规定，或其他核算不规范的，视具体情况扣分。 4. 重大项目支出经过评估论证和必要决策程序的得 1 分，否则酌情扣分。	3
				资金下达合法性	0	反映部门下达其主管的一般性转移支付和专项转移支付的及时性。无转移支付的部门，本项指标不考核，3 分分值调整至“部门预算资金支出率”指标。	1. 由部门统筹的专项资金（需要二次分配）：在规定要求时限内正式下达。 得分=在要求时限内下达的资金÷由部门统筹的专项资金总额*1.5 分 2. 部门预算：按规定，部门在接到财政部门批复的本部门预算后，15 日内向所属各单位批复预算。 部门预算部分得分：按时批复的得 1.5 分；每超过一天扣 0.5 分，扣完 1.5 分为止；未批复的不得分。 本指标总得分=转移支付部分得分+部门预算部分得分。如被评价部门没有主管的转移支付资金，则转移支付部分分值计入部门预算部分，每超过一天扣 1 分，扣完为止。 注：无筹的专项资金的部门，本项指标不考核，3 分分值调整至“部门预算资金支出率”指标，即“部门预算资金支出率”指标总分为 8 分。	0



评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
				预决算信息公开	4	主要考核部门(单位)在被评价年度是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息,用以反映部门(单位)预决算管理的公开透明情况。	1. 部门预算公开得分: (1) 按规定内容、在规定时限和范围内公开的, 得 2 分。 (2) 进行了公开, 但未达到时限、内容或范围要求的, 得 1 分。 (3) 没有进行公开的, 得 0 分。 (4) 涉密部门经批准不需要公开相关信息的, 计 2 分。 部门决算公开得分: (1) 按规定内容、在规定时限和范围内公开的, 得 2 分。 (2) 进行了公开, 但未达到时限、内容或范围要求的, 得 1 分。 (3) 没有进行公开的, 得 0 分。 (4) 涉密部门经批准不需要公开相关信息的, 计 2 分。 本指标得分=部门预算公开得分+部门决算公开得分。	4
		项目管理	7	项目实施程序	2	反映部门(单位)所有项目支出实施过程是否规范,包括是否符合申报条件;申报、批复程序是否符合相关管理办法;项目招投标、调整、完成验收等是否履行相应手续等。	1. 项目的设立及调整按规定履行报批程序, 得 1 分; 2. 项目招投标、建设、验收等或方案实施严格执行相关制度规定的, 得 1 分; 评价时发现有项目不符合上述条件的, 酌情扣分。	1.5
				项目监管	5	反映部门(单位)对所实施项目(包括部门主管的县级专项资金和专项经费分配给县实施的项目)的检查、监控、督促等管理等情况。	1. 资金使用单位或基层资金管理单位建立有效管理机制,且执行情况良好的,得 2 分; 2. 各级业务主管部门按规定主管的专项资金和专项经费实施开展有效的检查、监控、督促整改的,得 3 分(需提供检查底稿或其他材料证明,否则不得分);如被评价年度部门主管的省级、县级专项资金绩效评价等级有低或差的, 本项不得分。 评价时发现有项目不符合上述条件的, 酌情扣分。	4

评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
		资产管理	5	资产管理安全性	2	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,用于反映和考核部门(单位)资产安全运行情况。	1. 资产配置合理、保管完整,账实相符的,得1分; 2. 资产有偿使用及处置收入及时足额上缴,得1分。	1
				固定资产利用率	3	部门(单位)实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比例,用以反映和考核部门(单位)固定资产使用效率程度。	1. 比率 $\geq 90\%$ 的,得3分; 2. $90\% > \text{比率} \geq 75\%$ 的,得2分; 3. $75\% > \text{比率} \geq 60\%$ 的,得1分; 4. 比率 $< 60\%$ 的,得0分。	3
		人员管理	2	财政供养人员控制率	2	部门(单位)本年度在编人数(含工勤人员)与核定编制数(含工勤人员)的比率。	1. 比率 $\leq 100\%$ 的,得2分; 2. 比率 $> 100\%$ 的,得0分。	0
		制度管理	4	管理制度健全性	4	部门(单位)是否制订并严格执行了相应的预算资金、财务管理和预算绩效管理制度等,用以反映部门的管理制度对其完成主要职责和促进事业发展的保障情况。	1. 部门制订了财政资金管理、内部财务、内部控制等制度的,得1分; 2. 上述资金、财务和内控制度得到有效执行,能提供相关佐证材料的,得1分; 3. 部门制订了本部门预算绩效管理制度的得1分; 4. 部门落实了预算绩效管理制度,在本级及下属单位开展绩效评价等工作,能提供相关佐证材料的,得1分。	3
预算使用效益	30	经济性	6	公用经费控制率	2	部门(单位)本年度实际支出的公用经费总额与预算安排的公用经费总额的比率,用以反映和考核部门(单位)对机构运转成本的实际控制程度。	日常公用经费决算数 $\leq$ 日常公用经费调整预算数,得2分,否则不得分。	0

评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
				“三公”经费控制率	2	部门（单位）本年度“三公”经费实际支出数与预算安排的三公经费数的比率,用以反映和考核部门（单位）对“三公”经费的实际控制程度。	“三公”经费实际支出数≤预算安排的三公经费数，得 2 分，否则不得分。	2
				预算调整率	2	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）预算的控制程度。	1. 比率≤3%的，得 2 分； 2. 3%<比率≤10%的，得 1 分； 3. 比率>10%的，得 0 分。	1.5
		效率性	9	重点工作完成率	3	反映部门（单位）完成县委、县政府、人大重要事项或项目的完成情况。	本项得分由单位自行评估实际得分，按照完成实际效果自评打分。 重点工作是指党委、政府、人大、中央相关部门交办或下达的工作任务。	3
				绩效目标完成率	3	反映部门（单位）整体绩效目标完成的情况。	绩效目标完成率由单位自行评估，但需要提出合理的依据。	1.5
				项目完成及时性	3	反映部门（单位）项目完成情况与预期时间对比的情况。	所有项目均按计划时间完成的，得 3 分；部分项目未按计划时间完成的，本项得分=已完成项目数/未完成项目数×3。	1.5
		效果性	10	社会 经济 环境 效益	10	部门（单位）项目完成情况产生的社会、经济、环境效益，主要通过项目资金使用效果的个性指标完成情况反映。	根据部门（单位）“三定”方案确定的职责，实际并结合绩效目标设立情况，有选择地设置个性化绩效指标，且通过绩效指标完成情况与目标值对比分析，进行核定得分。社会、经济、环境三个方面的效益，根据部门工作的性质，至少选择一个方面。可以从两个角度对效益进行评价： 1. 部门管理的行业和领域对应的主要指标能否体现部门当年履职的效果。主要指标均体现效果的，得 5 分；只有部分指标体现效果的，酌情扣分。 2. 部门当年主要的项目支出是否实现了预期的效果，由评价方对照部门的支出项目进行评分。所有项目都能体现效果的，得 5 分；只有部分项目体现效果的，酌情扣分。	8



评价指标						指标说明	评分标准	评分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重	名称	权重	名称	权重			
		公平性	5	群众信访办理情况	2	部门（单位）对群众信访意见的完成情况及时性,反映部门(单位)对服务群众的重视程度。	1. 设置了便利的群众意见反映渠道和群众意见办理回复机制的，得 1 分； 2. 当年度所有群众信访意见均有回复，得 1 分，否则按比例扣分。 3. 回复意见均在规定时限内的，得 1 分，否则按比例扣分。	2
				公众或服务对象满意度	3	反映社会公众或部门（单位）的服务对象对部门履职效果的满意度。	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，一般采取社会调查的方式。如难以单独开展满意度调查的，可参考县统计部门的数据、年度县直民主评议政风行风评价结果等数据，或者参考群众信访反馈的普遍性问题、本部门或权威第三方机构的开展满意度调查等进行合理的评分。	1.5
		加减分项		工作表现加减分指标		反映部门工作受到表彰或批评问责的情况。	1. 加分项：工作获得中央或省委省政府表彰的，表彰一次加 1 分，同一项工作获得多次表彰的，按一次计算，累计加分最多 3 分，加分后总分不能超过 100 分； 2. 减分项：在国务院大督察或人大审计、监察等监督检查时发现问题并被问责的，问责一次扣 2 分，同一个问题被问责多次的，按一次计算，累计减分最多 6 分，减分后总分不能低于 0 分。	0
合计	100	-	100	-		-	-	74.5
绩效等级：得分≥90 为优，90>得分≥80 为良，80>得分≥70 为中，70>得分≥60 为低，得分<60 为差								中