

南充市人力资源和社会保障局 2018 年部门整体支出绩效评价报告

项目名称 人力资源和社会保障局 2018 年部门整体支出

项目单位 南充市人力资源和社会保障局

委托部门 南充市财政局

评价机构 四川金财纵横绩效管理咨询有限公司

2019 年 12 月

摘要

一、概述

南充市人力资源和社会保障局（以下简称：人社局）作为南充市政府的工作部门，主要负责贯彻执行人力资源和社会保障工作的有关法律、法规、规章和方针、政策，起草人力资源和社会保障事业规范性文件，拟定全市人力资源和社会保障事业发展规划、政策并组织实施和监督检查等工作。局内设机构 15 个，分别为：局办公室、政策法规科（行政审批科）、基金监督规划财务科（内部审计科）、就业促进和失业保险科、人力资源流动管理科、职业能力建设科、专业技术人员管理科、事业单位人事管理科、农民工工作科、劳动关系和调解仲裁管理科、工资福利科、劳动保障监察科、养老和工伤保险科、宣传网络科、人事和表彰奖励任免科。

2018 年本年收入总计 5319.81 万元，与 2017 年相比，增加 1748.53 万元，增长率为 48.96%，主要原因是金保工程二期建设项目拨款增加。2018 年本年支出总计 5319.81 万元，与 2017 年相比，增长率为 48.96%，主要原因是金保工程二期建设项目支出增加。

二、评价结论

根据《财政厅关于开展 2019 年政策和项目支出绩效评价工作的通知》（川财绩〔2019〕14 号）的指标体系框架，结合实际情况，对该单位整体支出作出评价。综合得分：**86.71** 分，评

价等级为：良好。

三、存在问题及建议

（一）存在的问题

1.预算报送不及时。报送要求时间与实际报送时间差距大。

2.预算编制质量和准确性有待提高。一是预算调整金额较大，二是结转结余控制率过高。

3.内控管理制度执行不到位，往来款项清理不及时。一是不相容职务未分离。二是往来款项未及时清理。三是资金拨付或使用不及时。

4.绩效目标管理不规范。没有年度“工作完成率”、“完成及时率”、“质量达标率”、“成本节约率”等指标、完成情况的列示及分析。

（二）相关建议

1.加强预算编制管理，按时报送预算

一是领导重视，全员参与预算编制。预算编制是全面预算管理的重要一环。预算编制前必须要完成基础数据的收集、整理、分析工作。必须对上级的政策、要求进行认真研究。而且预算编制涉及部门的各项工作，因此预算编制除了领导重视，有专业人员外，还需要结合部门的实际情况，全员参与。南充市人社局2018年预算调整率和结转结余控制率被扣分，说明预算编制没有做好。

二是按时限要求报送预算。部门预算是整个财政预算的一个组成部分，只有每个部门按时报送预算，财政部门才能及时汇总，

统筹编制总的预算报送人大审批。

2.加强项目管理，按规定程序及时使用资金

项目立项前应做好充分的评估论证，评估论证人员与评审人员必须分离。项目实施过程中要加强衔接和过程监控，防止项目延迟，造成资金无法按计划使用。在2018年决算公开中确认：由于部份专项资金下达滞后，影响了年度工作计划中实施的项目，要做好跟踪督办，在保证质量前提下，抓紧按程序报批支付资金。

3.加强对内控制度建设和往来款项的清理

建议将基金监督规划财务科（内部审计科）分设：基金监督规划财务科，内部审计科，且不能由同一人任这两个科的科长。对长期挂账的往来款项要认真清理核实，并按规定调整账务。对未及时拨付军转干部行政事业费的问题必须整改，及时安排使用军转资金，提高财政资金使用效益。

4.完善绩效目标管理

一是在编制部门整体支出预算时就要编制部门整体支出绩效目标。绩效目标还要分解成绩效指标及相应的指标值。二是对绩效的评价要科学规范。要对投入、过程、产出和效果进行评价，且产出和效果要占50%左右权重。在评价过程中要将设定的绩效指标及相应的指标值与实际完成情况进行对比，发现差异，分析其原因，采取措施进行整改。

正文目录

一、部门概况.....	5
(一) 机构设置.....	5
(二) 人员编制.....	6
(三) 部门职能.....	6
(四) 部门重点工作目标.....	7
二、部门财政资金收支情况.....	9
(一) 部门财政资金收入情况.....	9
(二) 部门财政资金支出情况.....	9
(三) 2016-2018年运转经费收支情况.....	10
三、评价思路和实施过程.....	11
(一) 评价目的和关注重点.....	11
(二) 评价原则及方法.....	11
(三) 评价实施过程.....	12
(四) 绩效评价指标体系说明.....	13
四、评价结论与绩效分析.....	13
(一) 评价结论.....	13
(二) 绩效分析.....	14
五、存在的问题和建议.....	20
(一) 存在的问题.....	20
1. 预算报送不及时.....	20
2. 预算编制质量和准确性有待提高.....	20
3. 内控管理制度执行不到位，往来款项清理不及时.....	21
4. 绩效目标管理不规范.....	21
(二) 相关建议.....	22
1. 加强预算编制管理，按时报送预算.....	22
2. 加强项目管理，按规定程序及时使用资金.....	22
3. 加强对内控制度建设和往来款项的清理.....	22
4. 完善绩效目标管理.....	23
六、附件.....	23
附件 1：绩效评价指标体系评分表.....	24

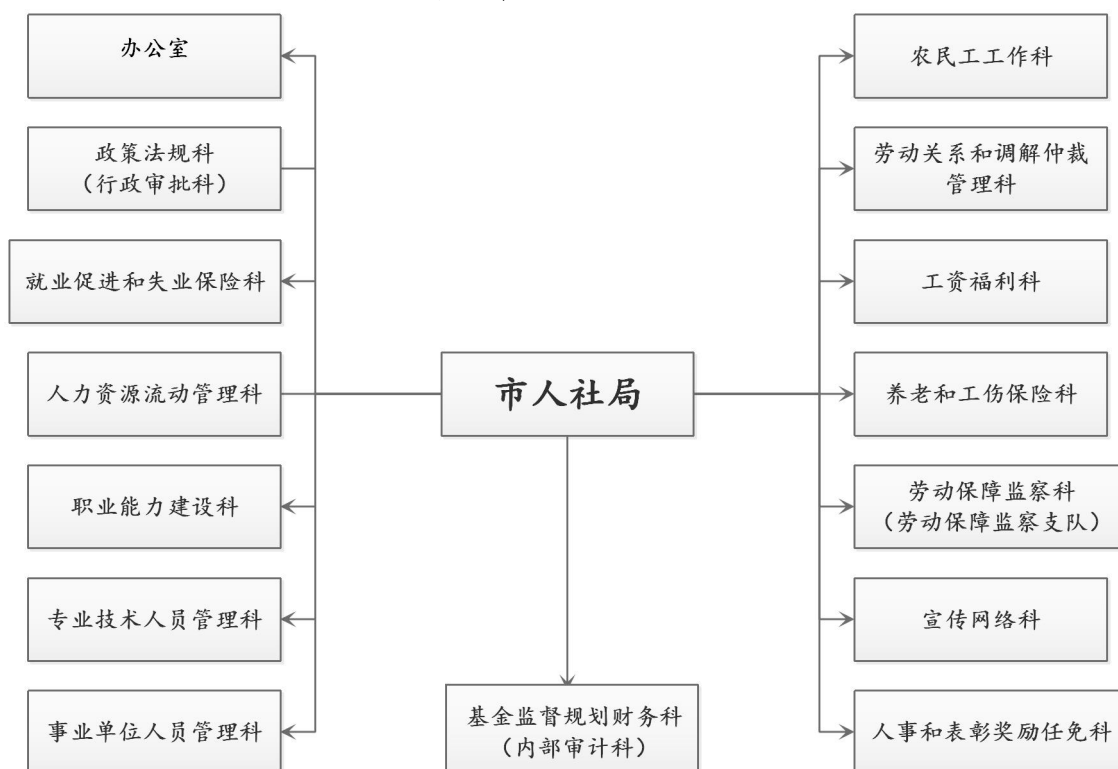
为进一步加强部门预算管理，强化部门责任意识，优化财政支出结构与资源配置，切实提高财政资金使用效益。根据《南充市财政局关于开展 2019 年财政绩效评价工作的通知》（南财预〔2019〕14 号），四川金财纵横绩效管理咨询有限公司（以下简称“我公司”）受托对南充市人力资源和社会保障局（以下简称“本单位”）2018 年度部门整体支出进行绩效评价，我公司成立绩效评价工作组，本着本着“实事求是、客观公正、科学合理、绩效导向”的原则开展评价工作，现将有关情况报告如下：

一、部门概况

（一）机构设置

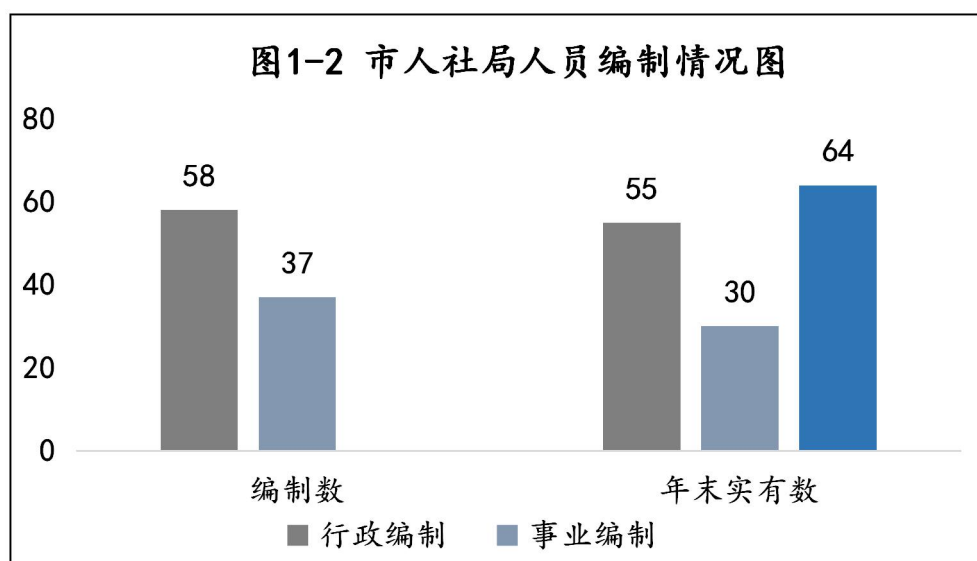
南充市人力资源和社会保障局（简称市人社局），为政府职能部门，内设机构 15 个。机构设置情况见图 1-1。

图 1-1 南充市人社局机构设置图



（二）人员编制

截止 2018 年末，市人社局共有机关行政编制 58 名，事业编制 37 名。实有在职人员 85 名，其中正县级 2 名、副县级 11 名、正科级 34 名、副科级 5 名、科员 3 名、事业人员 26 名、工勤人员 4 名，另有退休人员 64 名，人员编制情况见图 1-2。



（三）部门职能

- 1.贯彻执行相关政策和法律法规,起草相关规范性文件,拟订相关发展规划并组织实施和监督检查。
- 2.拟订并组织实施相关规定,建立全市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.负责促进就业工作,拟订统筹城乡的就业发展规划和具体规定等工作
- 4.统筹推进建立覆盖城乡的多层次社会保障体系。
- 5.负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导等工作
- 6.贯彻落实劳动人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策。

7.牵头推进深化职称制度改革,贯彻落实专业技术人员管理、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等工作

8.会同有关部门指导全市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、聘用合同等工作

9.组织实施国家表彰奖励制度,综合管理政府表彰奖励工作,承担评比达标表彰等工作。

10.贯彻落实事业单位人员工资收入分配政策以及事业单位人员福利和高职退休政策等工作。

11.贯彻落实农民工相关政策等工作。

12.负责人力资源和社会保障领域的对外交流合作等工作。

13.承担职责范围内的安全生产和职业健康、应急管理、生态环境保护、审批服务便民化等工作。

14.承担办事机构设在市人社局市委、市政府议事协调机构的具体工作。

15.完成市委、市政府交办的其他任务。

16.职能转变等相关工作。

17.有关职责分工的相关工作。

(四) 部门重点工作目标

1.重点工作目标。2.职能工作目标。3.专项工作目标。市人社局部门工作目标明细见表 1-1。

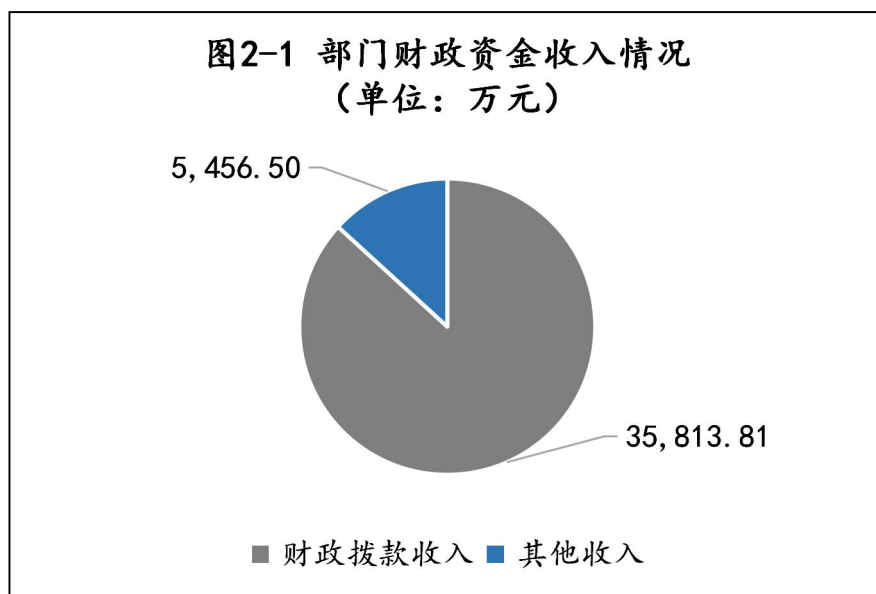
表 1-1 市人社局部门工作目标明细表

类别	序号	目标内容
重点工作目标	1	城镇新增就业 6 万人，城镇登记失业率控制在 4.2% 以内，城镇居民可支配收入增长 8.9%。
	2	扎实抓好全市“九场战役”、“100 件大事”协调服务工作。开展南充“工匠杯”百万产业工人技能大赛之专项赛，更精准的培养和选拔各领域的优秀高技能人才，打造南充技能工匠品牌。在此基础上，组织全市高技能人才培训基地、技能大师工作室及首席技师，举办高技能人才论坛和成果展。年内新增专业技术人才 2500 人，新增技能人才 2.5 万人，其中高技能人才 1000 人。全面加强人才培养，开展青年劳动者技能培训 10000 人，品牌培训 2600 人。
	3	在全市累计开发农村公益性岗位 2000 个，农民工等人员返乡下乡创业培训达到 1000 人。全面推进“四千工程”和“三下乡工程”，全年累计建成就业扶贫产业园基地 400 个，开办扶贫专班 3 个(期)，送培训下乡 150 场次，年培训贫困劳动者 4500 人。对有培训愿望的贫困劳动力至少提供一次免费培训。
	4	完成民生工程及民生实事年度目标任务。失业人员再就业 1.21 万人，就业困难人员就业 3900 人，对创业的在校大学生和毕业 5 年内的高校毕业生给予创业补贴、创业担保贷款等政策扶持，应补尽补。2015 级藏区“9+3”毕业生初次就业率达到 95%。全面完成全民参保登记工作，全市社会保障覆盖人数达到 600 万人(次)。城乡居民基本医疗财政补助标准达到 490 元。做好基金征收工作，各项社保基金收入达到 75 亿元，确保各项社会保险待遇按规定支付。城乡居民基本医疗保险参保率达到 97% 以上，参保居民住院医疗费用政策范围内报销比例达到 75%。
	5	全力实施人社系统“双五”战略，深化“五办改革”，打造“五型”人社。实现人社公共服务事项网上办、就近办、一窗办、马上办、一次办，努力打造数字人社、身边人社、绿色人社、微笑人社、效能人社。县(市、区)和乡镇(街道)人社公共服务平台标准化率、社区服务站点(窗口)标准化率、行政村服务站点(窗口)建成率分别达到 90%。
职能工作目标	6	加快金保工程二期和“12333”专线建设，进一步做好社会保障卡发行和应用工作，2018 年末全市社会保障卡制卡达到 500 万张。
	7	完成 300 名公务员考录工作。完成 6 万科次的人事考试工作。
	8	全面推行“量化考核”军转安置办法，完成 2018 年度军转安置任务。
	9	加强和谐劳动关系构建，企业劳动合同签订率达到 95%，企业集体合同签订率达到 90%，劳动人事争议仲裁结案率达到 98%，劳动保障举报投诉案件结案率达到 95%。
专项工作目标	10	完成环境保护党政同责、人大代表建议和政协委员提案办理、全面深化改革、“两网”实施、禁毒工作、统战工作等年度目标任务。

二、部门财政资金收支情况

(一) 部门财政资金收入情况

2018年，人社局部门财政资金总收入4885.78万元，其中：一般公共预算财政拨款收入4546.69万元，其他收入339.09万元。上年结转283.78万元，其中财政资金22.04万元。部门财政资金收入情况见图2-1。



(二) 部门财政资金支出情况

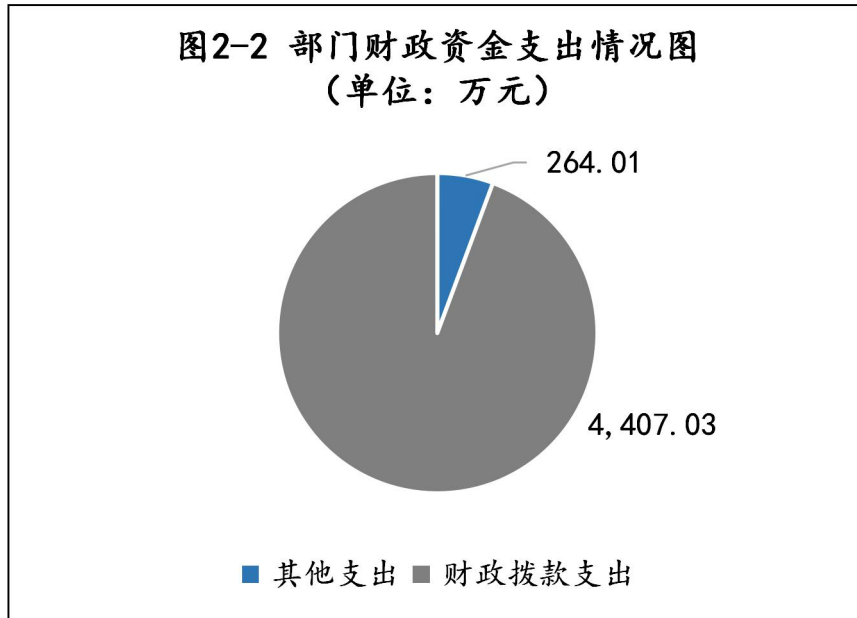
2018年，市人社局总支出4671.04万元。其中一般公共预算财政拨款支出4407.03万元，其他支出264.01万元。

按支出性质分类，基本支出2010.69万元，项目支出2660.36万元。

按支出功能分类，一般公共服务支出14.40万元，社会保障和就业支出4501.36万元，医疗卫生与计划生育支出83.81万元，住房保障支出71.47万元。

按支出经济分类，工资福利支出1606.05万元，商品和服务

支出 1041.12 万元，对个人和家庭的补助支出 391.19 万元，其他资本性支出 1632.68 万元。部门财政资金支出情况见图 2-2。



(三) 2016-2018 年运转经费收支情况

单位运转经费主要包括：办公费、手续费、电费、邮电费、物业管理费、差旅费、维修（护）费、租赁费、会议费、培训费、公务接待费、劳务费、工会经费、福利费、公务用车运行维护费、其他交通费、其他商品和服务支出。

2016 年至 2018 年，三年总收入 11043.29 万元，其中：一般公共预算财政拨款收入 10003.59 万元，其他收入 1039.70 万元。在财政拨款收入合计中，基本支出是 5299.08 万元，项目支出是 4704.51 万元。

2016 年至 2018 年，三年总支出 10907.13 万元，其中：一般公共预算财政拨款支出 10006.76 万元，其他支出 900.37 万元。

三、评价思路和实施过程

(一) 评价目的和关注重点

1. 评价目的

全面分析和综合评价本单位财政预算资金的使用管理及绩效目标完成情况，找出预算编制、预算执行及管理过程中存在的薄弱环节，分析原因并提出改进建议，切实提高财政资金使用效益，为强化预算支出的责任和效率提供参考依据。

2. 关注重点

绩效目标编制是否科学合理，整体绩效目标依据是否充分，是否符合客观实际，绩效指标是否清晰、细化、可衡量；

预算执行偏离程度：重点关注预算完成情况、预算调整追加额度及比率，结转结余情况，“公用经费”、“三公经费”等行政成本的控制节约情况、经常性年度专项经费预算变动的合理性等。

综合管理情况：重点关注资金使用的合规性，制度执行的有效性，资产的完整性及新增资产的合理性，政府采购的规范性等。

部门履职和整体效益情况：重点关注部门重点工作目标的完成情况，部门履职效能，专项项目的实施开展情况，部门整体效益情况等。

(二) 评价原则及方法

评价工作组本着科学规范、公开公正、绩效相关的原则，采用全面评价和重点评价相结合、现场评价和非现场评价相结合的方式，运用数据对比分析、资料核查、问卷调查、专家评议等方

式方法进行评价，详见表 3-1。

表 3-1 评价原则及方法明细表

序号	方式方法	具体内容
1	资料收集与分析	收集与绩效评价指标相关的资料，对资料进行分析，为绩效评价提供支撑及依据。
2	一对一沟通	与项目单位财务部门及业务的部门负责人、分管领导进行面对面、一对一的沟通，全面深入了解情况，及时反馈双方意见和建议。
3	趋势(对比)分析	就各项预算及收支数据进行横向与纵向的比对分析，根据趋势变化情况判断其合理性。
4	抽样调查	抽取其中 1-2 项项目和重点工作深入了解，评价其部门履职效能及整体效益的实现情况。
5	问卷调查	针对部门运转经费和整体满意度设计调查问卷，并开展一对一的问卷调查，全面收集了解部门运转经费的相关意见及整体满意度。
6	专家评议	组织管理、业务、财务专家，对项目资料进行汇总分析；以面对面的形式，与项目单位进行沟通交流，并出具个人意见，形成评价结论。

(三) 评价实施过程

第一阶段：前期调研，准确掌握部门基本情况。评价组对管理部门进行了访谈，收集和整理与部门相关的政策、文件资料，了解部门基本情况。

第二阶段：完成绩效评价工作方案。综合本次绩效评价目的，评价组重点围绕本项目部门决策、部门管理以及部门绩效实现情况两个方面，设计一套适用于本项目的绩效指标体系。

第三阶段：核实资料，调查取数。根据工作计划，工作组实地调研，并向调研对象发放满意度调查问卷，完成问卷的数量。根据实际情况核实和分析，获取各项绩效评价指标的相关数据资料，综合判断后完成各项绩效评价指标的评价工作。

第四阶段：撰写绩效评价报告。评价组撰写绩效评价报告，在工作组内进行研讨并审核后，提交南充市财政局。

（四）绩效评价指标体系说明

根据《南充市财政局关于开展 2019 年财政绩效评价工作的通知》（南财预〔2019〕14 号）的指标体系框架，结合部门特点，在与专家组、项目单位充分协商的基础上，评价工作组细化了该专项的绩效评价指标体系，详见附件 1。评价指标体系总分为 100 分，其中预算编制 15 分，预算执行 23 分，综合管理 22 分，整体效益 40 分。绩效评价综合绩效级别分为 4 个等级：

综合得分在 90-100 分（含 90 分）为优秀；

综合得分在 75-90 分（含 75 分）为良好；

综合得分在 60-75 分（含 60 分）为一般；

综合得分在 60 分以下为较差。

四、评价结论与绩效分析

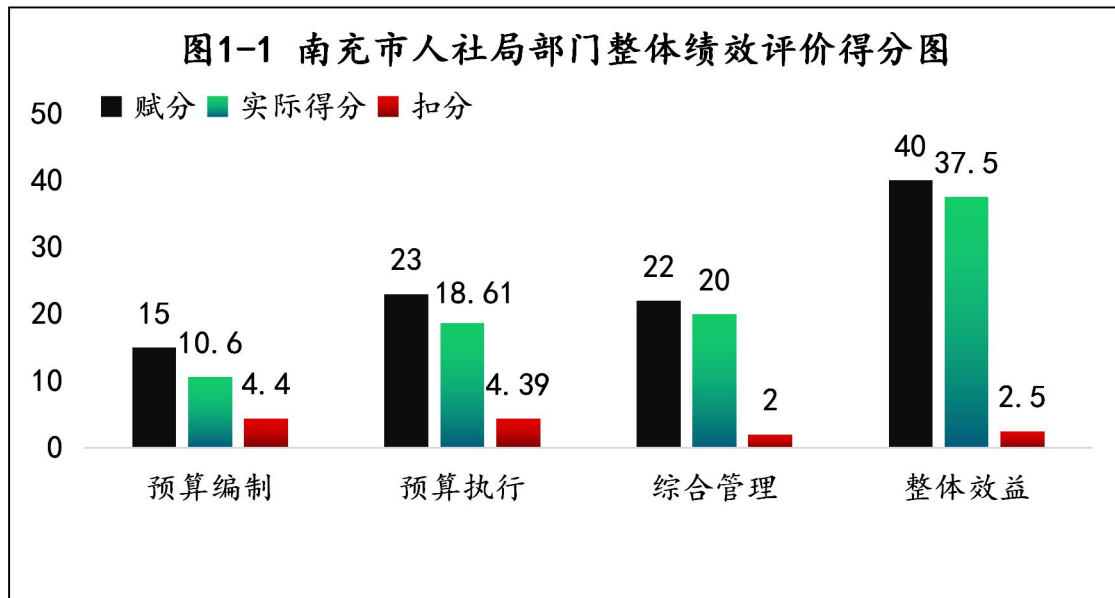
（一）评价结论

从总体上看，南充人社局 2018 年认真履行部门职责，围绕就业创业、社会保障、人才建设、和谐劳动关系、公共服务能力建设开展工作，取得良好效益：就业人数持续上升，城镇登记失业率为 3.79%，低于控制目标(4.2%)0.41 个百分点；保障职工工资、津补贴的及时足额发放,没有出现拖欠职工工资、离退休费用等现象；保险覆盖面不断扩大，养老保险制度发展持续增强。从指标评分看，部门整体支出绩效评价的扣分项是：预算编制扣 4.4 分，预算执行扣 4.39 分，综合管理扣 2 分，整体效益扣 3.5

分，合计扣 17.29 分，实际得分：**86.71** 分。评价等级为：**良好**。
南充市人社局部门整体支出绩效评价得分见表 4-1，图 4-1。

表 4-1 南充市人社局部门整体支出绩效评价得分表

一级指标	赋分	得分	得分率
预算编制	15	10.6	70.67%
预算执行	23	18.61	80.91%
综合管理	22	20	90.91%
整体效益	40	37.5	93.75%
合计	100	86.71	86.71%



(二) 绩效分析

1. 预算编制

预算编制赋分 15 分，得分 10.6 分，扣 4.4 分，得分率 70.67%。目标设定，绩效目标合理，未扣分；绩效指标明确性，因未通过清晰、可衡量的指标值予以体现，扣 0.5 分。预算系统显示预算实际“二报”为 2018 年 2 月 12 日，要求 2017 年 10 月 31 日前

报送；计分标准：超过规定1个工作日扣0.5分，以此类推，直至扣完。扣2分。预算配置，2018年末在职人员86人，编制数99人，控制在编制内，未扣分；“三公经费”变动率，2018年度“三公经费”总额25.69万元，2017年度“三公经费”总额21.33万元，“三公经费”变动率20.44%，扣0.4分；重点支出安排率，2018年重点项目5项，项目总数10项，重点支出安排率50%，赋分3分，实际得分1.5分，扣1.5分。预算编制计分见表4-2。

表 4-2 预算编制计分表

二级指标	三级指标	赋分	得分	扣分说明
目标设定	绩效目标合理性	2	2	无扣分
	绩效指标明确性	3	2.5	未通过清晰、可衡量的指标值予以体现扣0.5分
预算报送时效	基础信息更新	2	0	预算系统显示人社局“二报”2018-02-12 18:18:02。要求“二报”2017年10月31日前。计分标准：超过规定1个工作日扣0.5分，以此类推，直至扣完。现“二报”延迟3个月又12天，扣2分。
预算配置	在职人员控制率	3	3	无扣分
	“三公经费”变动率	2	1.6	[(2018年度“三公经费”总额25.69万元，2017年度“三公经费”总额21.33)， “三公经费”变动率20.44%，扣0.4分
	重点支出安排率	3	1.5	2018年重点项目支出5项，项目总支出10项，重点支出安排率50%，扣1.5分。
合计	—	15	10.6	---

2.预算执行

预算执行赋分 23 分,得 15.61 分,扣 7.39 分,得分率 67.88%。

执行进度赋分 10 分,得 8.61 分,扣 1.39 分。2018 年预算 4546.69 万元,决算 4546.69 万元,预算完成率 100%,未扣分;2018 年预算 4546.69 万元,调增 3157.23 万元,预算调整率为 69.44%,扣 1.39 分;实际支出进度与计划支出进度相符,未扣分;2018 年政府预算采购 39.11 万元,实际采购 38.80 万元,政府采购执行率 99.21%,未扣分。

行政成本赋分 13 分,得 7 分,扣 6 分。扣分原因:2018 年结转结余总额 498.53 万元,2017 年结转结余总额 283.78 万元,结转结余控制率 75.67%,低于 15%的计 3 分,每超过 5 个百分点扣 1 分,扣完为止。现超 75.67%扣 3 分。实际支出公用经费总额 45.57 万元,预算安排公用经费总额 90.32 万元,公用经费控制率 50.45%,未扣分。“三公经费”实际支出数 25.69 万元,“三公经费”预算安排数 25.70 万元,“三公经费”控制率 99.96%,未扣分。实际支出公用经费总额 45.57 万元,预算安排公用经费总额 90.32 万元,公用经费控制率 50.45%,未扣分。计分标准:为 100%的计 3 分,每超过 1 个百分点扣 0.2 分,扣完为止。扣 3 分。预算执行计分见表 4-3。

表 4-3 预算执行计分表

二级指标	三级指标	赋分	得分	扣分说明
执行进度 (10分)	预算完成率	4	4	无扣分项
	预算调整率	2	0.61	预算调整率 69.44%，扣 1.39 分
	支付进度率	2	2	未扣分
	政府采购执行率	2	2	未扣分
行政成本 (13分)	结转结余控制率	3	0	2018 年结转结余总额 498.53 万元，2017 年结转结余总额 283.78 万元，结转结余控制率 75.67%，低于 15% 的计 3 分，每超过 5 个百分点扣 1 分，扣完为止。现超 75.67%扣 3 分。
	公用经费控制率	3	3	未扣分
	“三公经费”控制率	4	4	未扣分
	“运转经费”控制率	3	3	未扣分
合计	——	23	18.49	--

3. 综合管理

综合管理赋分 22 分，得 20 分，扣 2 分，得分率 90.91%。人社局将基金监督规划财务科（内部审计科）合为一个科，违反内部控制不相容职务分离原则，扣 1 分。2018 年南充市人社局存在：往来款项未及时清理。2014 年前结转的往来款长期挂账，其中其他应付款 4 笔，小计 37.09 万元；其他应收款 2 笔，小计 13.32 万元。还存在资金拨付或使用不及时。2013 年至 2018 年，省军转办拨军转干部行政事业费共计 8.71 万元，该款一直未使用或拨付相关单位，至 2019 年 4 月 11 日仍滞留在账面。扣 1 分。资产管理方面，资产录入系统信息完整，已落实人员负责管理系

统，按要求进行资产清查，按时报送资产管理数据。无结转结余上交资金。非税收入 467.4 万元，按时缴库。预算、决算信息已按规定公开，绩效自评报告按规定报送。综合管理计分见表 4-4。

表 4-4 综合管理计分表

二级指标	三级指标	赋分	得分	扣分说明
财务管理 (8分)	管理制度健全性	2	1	基金监督规划财务科(内部审计科)合为一个科,违反内部控制不相容职务分离原则,扣1分。
	制度执行有效性	3	2	1.往来款项未及时清理。2.未及时拨付军转干部行政事业费 8.71 万元,扣 1 分。
	资金使用合规性	2	2	未扣分
	会计核算规范性	1	1	未扣分
资产管理 (5分)	资产系统信息完整性	2	2	未扣分
	资产管理情况	3	3	未扣分
结转结余资金管理 (3分)	结转结余资金上交率	3	3	未扣分
非税收入管理 (3分)	非税收入缴库	3	3	未扣分
信息公开 (3分)	预算信息公开	1	1	未扣分
	决算信息公开	1	1	未扣分
	绩效信息公开	1	1	未扣分
合计		22	20	—

4.整体效益

整体效益赋分 40 分，得 37.5 分，扣 2.5 分，得分率 93.75%。
 职责履行：南充市人社局 2018 年认真履行部门职责，围绕就业创业、社会保障、人才建设、和谐劳动关系、公共服务能力建设开展工作。2018 年 10 项工作全部完成。除 2018 年决算公开中确认：由于部份专项资金下达滞后，影响了年度工作计划实施，

扣 1 分外，其余工作（项目）按时限要求完成。各项工作质量达标，金保工程已完工标段验收合格。重点工作办结率 100%。在政府对年度工作考核中获一等奖。

履职效益：南充市人社局社会效益中，就业再就业完成率为 131%，计 3 分；保险覆盖计划完成率为 104.61%。计分标准： $x \geq 100\%$ 4 分， $90\% > x \geq 80\%$ 3 分， $80\% > x \geq 70\%$ 2 分， $70\% > x \geq 60\%$ 1 分， $60\% > x$ 0 分。保险覆盖计划完成率为 104.61%，未扣分；社会保险基金征缴完成率为 156.16%，计 3 分；人才培养优化完成率为 125.23%，计 2 分。可持续效益，养老保险持续发展，计分标准：非常强 3 分，强 2 分，一般 1 分，不强 0 分。评价为：强，计 2 分，扣 1 分。对象满意度，社会公众或服务对象满意度暂按 90%计 4.5 分，扣 0.5 分，整体效益计分见表 4-5。

表 4-5 整体效益计分表

二级指标	三级指标	四级指标	赋分	得分	扣分说明
职责履行 (20分)	年度工作完成率	——	5	5	未扣分
	完成及时率	——	4	3	摘录 2018 年决算公开：由于部份专项资金下达滞后，影响了年度工作计划的实施，扣 1 分。
	质量达标率	——	4	4	未扣分
	重点工作办结率	——	5	5	未扣分
	绩效评价配合度	——	2	2	未扣分
履职效益 (20分)	社会效益	就业再就业完成率	3	3	未扣分

		保险覆盖计划完成率	4	4	$x \geq 100\%$ 4分, $90\% > x \geq 80\%$ 3分, $80\% > x \geq 70\%$ 2分, $70\% > x \geq 60\%$ 1分.
		社会保险基金征缴完成率	3	3	未扣分
		人才培养优化完成率	2	2	未扣分
	可持续发展	养老保险持续性	3	2	评分标准: 非常强3分, 强2分, 一般1分, 不强0分。 评价: 持续性强得2分, 扣1分
		社会公众或服务对象满意度	5	4.5	问卷调查, 计4.5分。
合计	---	---	40	37.5	---

五、存在的问题和建议

(一) 存在的问题

1. 预算报送不及时

南充市财政局《关于编制市级部门三年支出规划和2018年部门预算的通知》(南财预〔2017〕15号)要求“二上”阶段:2017年10月31日前;而南充市人社局2018年预算“二上”于2017年10月31日完成上报后,因财政局在审核预算时,与人社局沟通要求修改预算录入,人社局修改后重新上报,因此上报时间显示为“二”2018-02-12 18:18:02。“二上”比规定延迟3月11天。

2. 预算编制质量和准确性有待提高

一是预算调整金额较大。2018年预算4546.69万元,年初预算市人社局按全年工作要求向财政申报预算时,财政考虑总体资金调度,未足额拨付资金,市人社局于调整预算时重新申报相关

经费，调增 3157.23 万元，预算调整率为 69.44%。二是结转结余控制率是标准的 5 倍。2018 年结转结余总额 498.53 万元，2017 年结转结余总额 283.78 万元，结转结余控制率 75.67%，是标准（要求低于 15%）的 5 倍。

3.内控管理制度执行不到位，往来款项清理不及时

一是不相容职务未分离。人社局将基金监督规划财务科（内部审计科）合为一个科，违反内部控制不相容职务分离原则。二是往来款项未及时清理。2014 年前结转的往来款长期挂账，其中其他应付款 4 笔，小计 37.09 万元；其他应收款 2 笔，小计 13.32 万元。三是资金拨付或使用不及时。2013 年至 2018 年，省军转办拨军转干部行政事业费共计 8.71 万元，该款一直未使用或拨付相关单位，至 2019 年 4 月 11 日仍滞留在账面。

4.绩效目标管理不规范

南充市人社局 2018 年决算公开附件 1：《南充市人力资源和社会保障局 2018 年部门整体支出绩效报告》中“整体绩效”陈述开展了四项工作，但没有年度“工作完成率”、“完成及时率”、“质量达标率”、“成本节约率”等指标、完成情况的列示及分析。履职效益中没有“社会效益”“可持续发展”等指标完成情况的列示及分析。原因是 2018 年初没有编制部门整体支出绩效目标，更没有将绩效目标细化、量化成具体指标及指标值，因而无法将 2018 年完成的工作与年初细化、量化的指标值进行对比分析。

(二) 相关建议

1.加强预算编制管理，按时报送预算

一是领导重视，全员参与预算编制。预算编制是全面预算管理的重要一环。预算编制前必须要完成基础数据的收集、整理、分析工作。必须对上级的政策、要求进行认真研究。而且预算编制涉及部门的各项工作，因此预算编制除了领导重视，有专业人员外，还需要结合部门的实际情况，全员参与。南充市人社局2018年预算调整率和结转结余控制率被扣分，说明预算编制需要完善。

二是按时限要求报送预算。部门预算是整个财政预算的一个组成部分，只有每个部门按时报送预算，财政部门才能及时汇总，统筹编制总的预算报送人大审批。

2.加强项目管理，按规定程序及时使用资金

项目立项前应做好充分的评估论证，评估论证人员与评审人员必须分离。项目实施过程中要加强衔接和过程监控，防止项目延迟，造成资金无法按计划使用。对2018年决算公开中确认：由于部份专项资金下达滞后，影响了年度工作计划实施的项目，要做好跟踪督办，在保证质量前提下，抓紧按程序报批支付资金。

3.加强对内控制度建设和往来款项的清理

建议将基金监督规划财务科（内部审计科）分设：基金监督规划财务科，内部审计科，且不能由同一人任这两个科的科长。对长期挂账的往来款项要认真清理核实，并按规定调整账务。对未及时拨付军转干部行政事业费的问题必须整改，及时安排使用

军转资金，提高财政资金使用效益。

4.完善绩效目标管理

一是在编制部门整体支出预算时就要编制部门整体支出绩效目标。绩效目标还要分解成绩效指标及相应的指标值。二是对绩效的评价要科学规范。要对投入、过程、产出和效果进行评价，且产出和效果要占 50%左右权重。在评价过程中要将设定的绩效指标及相应的指标值与实际完成情况进行对比，发现差异，分析其原因，采取措施进行整改。

六、附件

附件 1：绩效评价指标体系评分表

附件 1：人社局 2018 年部门整体支出绩效评价指标体系评分表

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	评分方法及标准	评价得分	得（扣）分原因说明
合计				100		86.71	
预算编制 (15分)	目标设定 (5分)	绩效目标 合理性	—	2	①符合国家法律法规、国民经济和社会发展总体规划计 1 分；②符合部门“三定”方案确定的职责计 0.5 分；③是否符合部门制定的中长期实施规划计 0.5 分。	2	符合国家法律法规、国民经济和社会发展总体规划计 1 分；符合部门“三定”方案确定的职责计 0.5 分；是否符合部门制定的中长期实施规划计 0.5 分。
		绩效指标 明确性	—	3	①将部门整体的绩效目标细化分解为具体的工作任务计 1 分；②通过清晰、可衡量的指标值予以体现计 0.5 分。③与部门年度的任务数或计划数相对应计 0.5 分；④与本年度部门预算资金相匹配计 1 分。	2.5	2018 年初还未要求做此事，调整时补做了绩效目标表。未通过清晰、可衡量的指标值予以体现扣 0.5 分
	预算报送 时效 (2分)	基础信息 更新	—	2	超过规定 1 个工作日扣 0.5 分，以此类推，直至扣完。	0	系统显著人社局“一报”2017-07-20 19:20:06，“二”2018-02-12 18:18:02。要求“一报”2017 年 7 月 20 日前；要求“二报”2017 年 10 月 31 日前。计分标准：超过规定 1 个工作日扣 0.5 分，以此类推，直至扣完。现“二报”延迟 3 个月又 12 天，扣 2 分。
	预算配置 (8分)	在职人员 控制率	—	3	小于或等于 1 计 3 分，否则按比例计分。在职人员数：部门实际在职人数，以财政部确定的部门决算编制口径为准。编制数：机构编制部门核定批复的部门的人员编制数。	3	2018 年末在职人员 86 人，编制数 99 人。
		“三公经 费”变动率	—	2	“三公经费”变动率=[(本年度“三公经费”总额-上年度“三公经费”总额)/上年度“三公经费”总额]×100%。下降的计 2 分，增加的按比例扣减。“三公经费”：年度预算安排的因公出国（境）费、公务车辆购置及运行费和公务招待费。	1.6	“三公经费”变动率=[(本年度“三公经费”总额-上年度“三公经费”总额)/上年度“三公经费”总额]×100%=[(25.69-21.33)/21.33]=20.44%，扣 0.4 分

		重点支出安排率	—	3	重点支出安排率=(重点项目支出/项目总支出)×100%。实际得分=支出安排率*3分。重点项目支出:部门年度预算安排的,与本部门履职和发展密切相关、具有明显社会和经济影响、党委政府关心或社会比较关注的项目支出总额。项目总支出:部门年度预算安排的项目支出总额。	1.5	重点支出安排率=(重点项目支出/项目总支出)×100%=5项/10项=50%(项目)。实际得分=支出安排率50%*3分=1.5分
预算执行 (23分)	执行进度 (10分)	预算完成率	—	4	预算完成率=(预算完成数/预算数)×100%。完成年初预算计4分,未完成年初预算按比例扣减,预算完成数:部门本年度实际完成的预算数。预算数:财政部门批复的本年度部门预算数。	4	预算完成率=(预算完成数/预算数)×100%=(4546.69/4546.69)=100%
		预算调整率	—	2	预算调整率=(预算调整数/预算数)×100%。未调整的计2分,调整了的除特殊原因外按比例扣减。预算调整数:部门在本年度内涉及预算的追加、追减或结构调整的资金总和(因落实国家政策、发生不可抗力、上级部门或同级党委政府临时交办而产生的调整除外)。	0.61	预算调整率=(预算调整数/预算数)×100%=3157.23/4546.69=69.44% 扣分=2×69.44%=1.39分
		支付进度率	—	2	支付进度率=(实际支付进度/既定支付进度)×100%。完成年终进度的计1分,按季度完成预算进度的计1分。实际支付进度:部门在某一时刻的支出预算执行总数与年度支出预算数的比率。既定支付进度:由部门在申报部门整体绩效目标时,参照序时支付进度、前三年支付进度、同级部门平均支付进度水平等确定的,在某一时刻应达到的支付进度(比率)。	2	按合同或规定时间支付。
		政府采购执行率	—	2	政府采购执行率=(实际政府采购金额/政府采购预算数)×100%,为100%的计2分,每低于1个百分点扣0.5分,扣完为止;政府采购预算: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	政府采购执行率=(实际政府采购金额/政府采购预算数)×100%=38.80/39.11=99.21%

预算执行 (23分)	行政成本 (13分)	结转结余控制率	—	3	结转结余控制率=(本年结转结余总额-上年结转结余总额)/上年结转结余总额×100%。低于15%的计3分,每超过5个百分点扣1分,扣完为止。结转结余总额:部门本年度的结转资金与结余资金之和(以决算数为准)。	0	结转结余控制率=(本年结转结余总额-上年结转结余总额)/上年结转结余总额×100%=(498.53-283.78)/283.78=75.67%。低于15%的计3分,每超过5个百分点扣1分,扣完为止。现超75.67%扣3分。
		公用经费控制率	—	3	公用经费控制率=(实际支出公用经费总额/预算安排公用经费总额)×100%。为100%的计2分,每超过1个百分点扣0.1分,扣完为止。	3	公用经费控制率=(实际支出公用经费总额/预算安排公用经费总额)×100%=1041.12/1041.12=100%
		“三公经费”控制率	—	4	“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%。为100%的计2分,每超过1个百分点扣0.5分,扣完为止。	4	“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%=25.69/25.70=99.96%
		“运转经费”控制率	—	3	“运转经费”控制率=(“运转经费”实际支出数/“运转经费”预算安排数)×100%。为100%的计3分,每超过1个百分点扣0.2分,扣完为止。	3	公用经费控制率=(实际支出公用经费总额/预算安排公用经费总额)×100%=1041.12/1041.12=100%
综合管理 (22分)	财务管理 (8分)	管理制度健全性	—	2	已制定或具有预算资金管理辦法、内部财务管理制度、会计核算制度等管理制度计1分;相关管理制度合法、合规、完整计1分;无则扣减。	1	基金监督规划财务科(内部审计科)合为一个科,违反内部控制不相容职务分离原则,扣1分。
		制度执行有效性	—	3	现场查账及查阅资料,每发现个处扣0.5分,直到扣完为止。	2	2018年部门预算执行审计发现南充市人力资源和社会保障局存在:1.往来款项未及时清理。一是2014年前结转的往来款长期挂账,其中其他应付款4笔,分别为:房屋维修款6.90万元,售房款24.28万元,个人住房贷款2.92万元,教研经费2.99万元;其他应收款2笔,分别为:顺庆区人事局0.47万元,其他(以前年度)12.85万元。二是2016年维修锁具0.22万元因付款户名和账号不符退回,该款于2017年已支付但未及时冲账。2.未及时拨付军转干部行政事业费8.71万元。2013年至2018年,省军转办拨军转干部行政事业费共计8.71万元,该款一直未使用或拨付相关单位,至审计日仍滞留在账面。扣1分。

综合管理 (22分)		资金使用 合规性	—	2	①符合国家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计 0.4 分；②资金的拨付有完整的审批程序和手续计 0.4 分；③项目的重大开支经过评估论证计 0.4 分；④符合部门预算批复的用途计 0.4 分；⑤不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况计 0.4 分。	2	符合国家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计；资金的拨付有完整的审批程序和手续计；项目的重大开支经过评估论证；④符合部门预算批复的用途；不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况计。
		会计核算 规范性	—	1	现场查账。发现一个问题点扣 0.5 分。	1	会计核算规范
	资产管理 (5分)	资产系统 信息完整 性	—	2	未将所属单位国有资产纳入系统管理，扣 1 分；未将资产变动情况及时录入系统，每次扣 0.5 分，直到扣完为止。	2	将所属单位国有资产纳入系统管理；将资产变动情况及时录入系统；落实人员负责管理系统。
		资产管理 情况	—	3	①未落实人员负责管理系统，扣 1 分。②未按要求进行资产清查的，每次扣 1 分。③未按时报送资产管理数据的，扣 1 分。扣完为止。	3	未落实人员负责管理系统，按要求进行资产清查，按时报送资产管理数据。
	结转结余 资金管理 (3分)	结转结余 资金上交 率	—	3	得分=（结转结余资金交回财政金额/结转结余资金应交回财政总额）*分值。	3	没有结转结余资金。
	非税收入 管理 (3分)	非税收入 缴库	—	3	发现未及时足额将非税收入缴入财政的或者截留、挪用非税收入的，发现一次扣 1 分，直至扣完。	3	非税收入 467.4 万元，按时缴库。
	信息公开 (3分)	预算信息 公开	—	1	未按规定公开的，扣 1 分；未按时公开的，扣 1 分；未在指定网站公开的，扣 1 分；公开要素不齐全的，发现一处扣 0.5 分直至扣完。	1	预算信息公开
		决算信息 公开	—	1	按财政局公开要求公开决算，时间、内容、方式、网站等未按要求公开的，发现一处扣 0.5 分，直至扣完。	1	决算信息公开
		绩效信息 公开	—	1	未按要求公开的，发现一处扣 0.5 分直至扣完	1	绩效报告按时上报。

整体效益 (40分)	职责履行 (20分)	年度工作完成率	—	5	实际完成率得分=完成市委市政府绩效考核得分或上级主管部门考核指标得分/指标分值*5分	5	政府考核一等奖，排11位。
		完成及时率	—	4	完成及时率=(及时完成实际工作数/计划工作数)×100%。 1-4季度各得1分	3	摘录2018年决算公开：由于部份专项资金下达滞后，影响了年度工作计划的实施，扣1分。
		质量达标率	—	4	质量达标率=(质量达标实际工作数/计划工作数)×100%。 实际得分=达标率*4分	4	金保工程已完工标段验收合格。
		重点工作办结率	—	5	重点工作办结率=(重点工作实际完成数/交办或下达数)×100%。 实际得分=办结率*5分	5	重点工作办结率=(重点工作实际完成数/交办或下达数)×100%=5/5=100%。
		绩效评价配合度	—	2	有专人负责协调、资料准备齐全、材料报送及时并真实、准确得2分，否则，无专人负责协调扣4分，资料准备不齐全扣2分，材料报送不及时扣2分，提供材料不真实、准确得0分。	2	积极配合
	履职效益 (20分)	社会效益 (12分)	就业再就业完成率	3	$x \geq 110\%$ 3分, $110\% > x \geq 100\%$ 2分, $100\% > x \geq 90\%$ 1分, $90\% > x$ 0分。	3	就业再就业完成率=实际(城镇新增就业人数+城镇失业人员再就业人数+就业困难人员就业人数)/计划(城镇新增就业人数+城镇失业人员再就业人数+就业困难人员就业人数)×100%=(7.97+1.5+0.55)/(6+1.21+0.39)×100%=10.02/7.6=131%
			保险覆盖计划完成率	4	$x \geq 100\%$ 4分, $90\% > x \geq 80\%$ 3分, $80\% > x \geq 70\%$ 2分, $70\% > x \geq 60\%$ 1分, $60\% > x$ 0分。保险覆盖计划完成率为104.61%，未扣分	4	保险覆盖计划完成率=实际参加(城镇职工基本养老保险+城乡居民基本养老保险+基本医疗保险+失业工伤生育)保险人数/计划参加(城镇职工基本养老保险+城乡居民基本养老保险+基本医疗保险+失业工伤生育)保险人数×100%=(128.22+313.12+626.11+19.55+27.18+16.68)/(121.91+275.17+629+18.1+24.6+12.22)×100%=1130.86/1081×100%=104.61%。 $x \geq 100\%$ 4分

整体效益 (40分)	履职效益 (20分)	社会效益 (12分)	社会保险 基金征缴 完成率	3	$x \geq 110\%3$ 分, $110\% > x \geq 100\%2$ 分, $100\% > x \geq 90\%1$ 分, $90\% > x > 0$ 分。	3	社会保险基金征缴完成率=实际[(城镇职工+城乡居民)基本养老保险+(城镇职工+城乡居民)基本养老保险+失业 工伤生育保险]/计划[(城镇职工+城乡居民)基本养老保险 +(城镇职工+城乡居民)基本养老保险+失业工伤生育保 险] $\times 100\%$ = (84.42+20.55+6.9+20.82+43.01+1.24+1.10+0.69) / (36.5+17.58+3.5+17.08+38.02+0.72+0.55+0.5) \times 100%=178.73/114.45 $\times 100\%$ =156.16%
			人才培 训优 化完 成率	2	$x \geq 110\%2$ 分, $110\% > x \geq 100\%1$ 分; , $100\% > x$, 0分。	2	人才培 训优 化完 成率=实际(新增高技能人才数+青年劳 动者技能培训+农民工品牌培训)/计划(新增高技能人 才数+青年劳动者技能培训+农民工品牌培训) $\times 100\%$ = (2572+16095+3423) / (2240+12000+3400) \times 100%=22090/17640 $\times 100\%$ =125.23%
		可持 续效 益(3分)	养老保 险持 续发 展	3	非常强3分, 强2分, 一般1分, 不强0分	2	按评分标准: 持续性强2分, 扣1分。
		社会公 众或 服务 对象 满意 度		5	按收集到的服务对象的满意率计算得分(5分)	4.5	满意度90%以上, 计分4.5。