

咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年度机关整体支出

# 绩效评价报告

正衡房地产资产评估有限公司

2022 年 6 月

# 咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年机关整体支出 绩效评价情况表

项目名称	咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年机关整体支出	评价资金规模	1012.12 万元
主管部门	咸阳市人力资源和社会保障局	抽样资金规模	1012.12 万元
市财政局主管业务科室	社保科	年度实际支出	1009.66 万元
评价单位	正衡房地产资产评估有限公司	预算执行率	99.76%
评价分数	84.51	评价等级	良
<b>综合评价结论:</b>			
<p>咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年整体目标执行到位, 在提高就业质量、降低企业要素成本、提高社会保障待遇、稳定劳动关系等方面履职效益较显著, 履职效能整体表现良好; 全年度未发生重大事项投诉, 服务对象满意度良好, 未出现不良网络舆情, 履职反馈整体满意度较好。与此同时, 市人社局在预算管理、财务管理和资产管理等方面仍存在不规范现象, 部分项目经费用于基本支出, 管理效率有待提升, 综合评定 2021 年市人社局机关整体支出绩效评价得分为“84.51”分, 评价结果为“良”。</p>			
<b>存在主要问题:</b>			
<p>(一) 项目支出用于部门基本支出, 资金使用规范性不足 在项目资金使用方面, 评价小组在现场核查中发现存在部分项目经费用于基本支出的问题。</p> <p>(二) 部分固定资产所属关系不明确, 资产管理措施不足 2021 年市人社局并未对固定资产进行年末盘点, 评价小组对咸阳市人社局实施抽盘程序, 所有抽盘资产实物上均无编码, 导致资产无法准确与台账对应。</p> <p>(三) 绩效目标内容合理性、明确性不足 市人社局绩效目标指标值没有通过清晰、可衡量的方式体现, 绩效指标不明确。</p>			
<b>意见建议:</b>			
<p>(一) 强化资金管理意识, 提高财务管理规范性 建议市人社局强化资金管理意识, 严格按照符合项目预算申报、批复或合同规定的用途及金额使用资金, 关注财务管理制度及合同要求, 规范使用项目资金。</p> <p>(二) 强化资产管理意识, 降低资产管理风险 建议部门制定切实有效的资产管理制度, 及时对固定资产进行盘点, 提高资产管理的安全性。</p> <p>(三) 加强预算资金绩效目标编报与审核管理 建议对预算单位绩效目标编报人员进行培训, 提升业务人员工作技能, 提高专业业务水平。可强化绩效目标审核管理, 建立预算部门和第三方专家联合审查的工作机制。</p>			

# 咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年机关 整体支出绩效评价报告

## 一、基本情况

### (一) 部门概况

咸阳市人力资源和社会保障局(以下简称“市人社局”)是根据《中共陕西省委办公厅 陕西省人民政府办公厅关于印发〈咸阳市人民政府机构改革方案〉的通知》(陕办字〔2009〕85号)设立,根据《关于优化调整市人力资源和社会保障局机关部分内设机构及职责的批复》(咸编办发〔2019〕110号)和《关于市人力资源和社会保障局增设工资福利科的批复》(咸编办发〔2021〕75号),局机关内设秘书科(党建办公室)、任免与表彰奖励科、发展规划科、就业创业促进科、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、劳动关系科、养老保险科、失业保险科、工伤保险科、社会保险基金监督科、信息化科、工资福利科 14 个内设机构。

### (二) 资金使用情况

市人社局年末决算收入 1009.41 万元,全部为一般公共预算财政拨款收入,上年结转和结余 2.71 万元,合计 1012.12 万元。年末支出决算数 1009.66 万元,其中基本支出 638.59 万元,项目支出 371.07 万元;年末结转结余 2.46 万元。

## 二、综合评价结论

评价组通过数据采集、问卷调查、访谈等获得的数据和

资料，对市人社局 2021 年机关整体支出情况进行客观公正的评价，绩效评价得分为“84.51”分，综合评价结果等级为“良”。2021 年项目资金实际支持 10 个项目：重大项目前期工作经费项目、人社事务经费项目、社会保险监管经费项目、考务费项目、人力发展专项资金项目、就业工作经费项目、社会保障机构能力建设项目、事业单位招聘考务项目、城乡居民养老保险工作经费项目、就业补助资金项目。

表 2-1 2021 年度咸阳市人社局机关整体支出指标评分表

一级指标	二级指标	标准分值	实际得分	得分率
履职效能	目标管理	11.00	7.50	68.18%
	目标执行	27.00	27.00	100.00%
	履职效益	21.00	21.00	100.00%
小计		59.00	55.50	94.07%
履职反馈	满意度	12.00	11.20	93.33%
小计		12.00	11.20	93.33%
管理效率	预算管理	9.00	7.31	81.22%
	财务管理	10.00	5.00	50.00%
	资产管理	10.00	5.50	55.00%
小计		29.00	17.81	61.41%
总分		<b>100.00</b>	<b>84.51</b>	<b>84.51%</b>

### 三、绩效评价指标分析

#### （一）履职效能

##### 1. 目标管理。

评价小组根据咸阳市人社局《财务管理制度》以及访谈得知，市人社局秘书科根据财政部门预算部署情况，分解预

算编制数据，局机关相关业务科室结合上年度经费使用情况和本年度经费安排，配合秘书科编报年度经费预算计划。全局年度预算编制完成后，经分管领导和主要领导审核，提交局党组会议研究审定后上报执行。年度预算计划确定后，原则上不作调整，确因工作需要增加预算项目的，由相关业务科室提出预算方案，经分管领导和分管财务工作的领导审核同意后，由秘书科按程序上报市财政局。超出预算范围的不安排资金支出。市人社局目标编制与审核程序完善，并按照相关目标编制及审核程序落实目标编报工作。

根据《咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年部门综合预算》中《2021 年部门整体支出绩效目标表》，绩效目标表设定有产出指标、效益指标和满意度指标 3 类指标，但绩效指标内容过于宽泛，与部门履职及年度工作任务、部门“三定”方案职能、项目规划匹配性不足，绩效目标内容合理性欠缺；未将项目绩效目标细化分解为具体的工作任务，且指标值没有通过清晰、明确、可衡量的方式体现，绩效目标不明确。

市人社局根据市财政局要求及财务管理制度申报预算，结合工作实际对项目的开展制定项目计划、实施方案，有利于保障项目的执行和落地，目标执行机制完善。

## **2. 目标执行。**

2021 年市人社局重点目标为推进农民市民化统筹工作，职能目标为做好“三业”工作、落实“三险”政策、建设“三

支队伍”，重点目标与职能目标均已完成。咸阳市人社局稳就业取得阶段性成效，社会保障待遇连续提高，推动保障水平与经济发展同步增长，促进咸阳市经济社会发展。同时，壮大咸阳市人才队伍，释放政策红利，推进乡村振兴，为咸阳市经济发展助力。市人社局通过多渠道、采用多种措施促进重点群体就业；持续推进社保扩面提标，兜牢民生底线；落实“兴咸人才”计划，筑巢引凤，促进咸阳人才队伍建设可持续发展；构建和谐劳动关系，有效维护劳动者合法权益。

### 3. 履职效益。

提高就业质量，增加群众收入。咸阳市人社局坚持就业优先、创业引领，全年实现城镇新增就业 4.92 万人，大幅增加群众工资性收入。

降低企业要素成本，养老、失业和工伤三项保险为 8000 多户企业降费 4.38 亿元，最大限度降低了企业要素成本，促进企业发展，为咸阳市经济发展助力。

促进就业，维护社会稳定。市人社局通过多渠道、采用多种措施促进重点群体就业。

提高社会保障待遇。市人社局促进社会待遇水平连续提高，扎实推进实施全民参保计划，不断扩大社会保险覆盖面。

构建和谐稳定劳动关系。市人社局开展根治欠薪“百日攻坚”和“夏季专项”“冬季专项”行动，注重源头治理，强化联合执法，实施信用惩戒，多措并举为 591 名劳动者追讨工资 535.6 万元，向司法机关移送案件 8 件，全年未出现 50

人以上群体性讨薪上访和极端恶性事件。

人才队伍建设可持续。全面实行职称信息化评审，为 4587 名技术人才评审晋升了技术职称。持续加强技能人才队伍建设，认定技能培训机构 53 家、等级评价机构 23 家，建成国家级高技能人才基地 1 个、省级 2 个、市级 3 个，建成国家级技能大师工作室 1 个、省级 2 个，制定公布 450 多个培训工种标准，全市技能人才培训培养机构体系初步建立，已培训技能人才 5.49 万人，拨付培训资金 7010 万元，推荐全省“首席技师”7 人。

基础管理工作可持续。市人社局调整局内控制工作领导小组，提高内部管理水平，强化廉政风险防控机制建设。市人社局制定《2021 年全市人力资源和社会保障工作要点》，明确 2021 年工作目标。在《2021 年度目标责任考核报告》中，明确提出 2022 年工作思路及重点任务。

## **（二）履职反馈**

### **1. 服务对象满意度。**

根据《2021 年咸阳市人力资源和社会保障局机关整体支出服务对象满意度问卷调查》结果，针对咸阳市人社局整体工作，85.25%的群众持非常满意的态度，14.75%的群众持满意的态度，差评率为 0%。

### **2. 目标责任考核。**

2022 年 5 月 25 日，在咸阳市 2021 年目标责任考核总结表彰会议上，市人社局被市委、市政府评为“咸阳市 2021 年

度目标责任考核优秀单位”。

### 3. 舆论导向。

评价组通过网络搜索、期刊查阅等途径，调查发现 2021 年度市人社局未发生负面舆论报导事件，舆论风评良好。

### （三）管理效率

#### 1. 预算管理。

根据市人社局编制机构单位明细情况，机关编制数 48 人，实际在职 42 人，在职人员控制率为 87.5%。

根据市人社局《2021 年部门综合预算一般公共预算拨款“三公”经费、会议费、培训费表》，2021 年市人社局一般公共预算拨款安排的“三公”经费预算为 8.4 万元，上年预算安排 13.4 万元，较上年减少 5 万元，“三公”经费变动率为-37.31%。

根据 2021 年度市人社局预决算数据显示，2021 年度预算完成数 1009.66 万元，调整预算数 1012.12 万元，预算完成率 99.76%。

根据 2021 年度市人社局预决算数据显示，2021 年初预算数 1198.99 万元，调整预算数 1012.12 万元，预算调整金额为-186.87 万元，预算调整率为 18.46%。

根据 2021 年度市人社局预决算数据显示，2021 年度累计结转结余资金总额 2.46 万元，全部为项目支出结转。本年收入决算数与上年结转合计金额（支出调整预算数）为 1012.12 万元，结转结余率为 0.24%。



根据 2021 年度市人社局预决算数据显示，2021 年度累计结转结余资金总额 2.46 万元，上年度累计结转结余资金总额 2.71 万元，结转结余变动率-9.23%，结转结余资金较上年减少。

2021 年度市人社局第一季度、第三季度部门预算实际支付进度未达序时进度。

根据市人社局《2021 年部门综合预算政府采购（资产配置、购买服务）预算表》数据显示，政府采购预算数 8.4 万元，实际政府采购金额 1.2 万元，政府采购执行率 14.29%。

2021 年度市人社局部门预算于 2021 年 3 月 15 日在“咸阳市人社局”网站上“首页→政务公开→信息公开→财务公开”栏目公开，名称为《咸阳市人力资源和社会保障局 2021 年部门综合预算》。预算公开内容符合规定，预算公开时间及时。2021 年度市人社局部门决算暂未公开，决算待批复后公开。

## 2. 财务管理。

市人社局进行了较为全面的制度建设，其中包括《财务管理制度》、《财务会计内部控制制度》、《合同管理制度》、《“三重一大”决策制度》等。《财务管理制度》涵盖预算编制及执行、非税收入管理、财务支出管理、财务审批权限和票据报销程序等内容，内部管理制度健全。评价组查阅市人社局 2021 年机关财务凭证，2021 年度市人社局在资金拨付上具有完整的审批程序。但在项目资金使用方面，存在项目

支出用于基本支出的问题。

### **3. 资产管理。**

市人社局沿用《咸阳市市级行政事业单位国有资产管理实施暂行办法》。依据本单位实际情况在制定的《财务管理办法制度》中第四部分第十四条对固定资产购置做出了进一步规范，资产管理制度健全。市人社局 2021 年并未对固定资产进行年末盘点。评价小组在实施抽查程序中，发现抽查资产实物上均无入账对应编号或铭牌，导致资产无法准确与台账对应。

2021 年度，市人社局并未对固定资产进行定期盘点，同时未调整固定资产使用状态，固定资产使用状态无法有效确认。评价小组在对固定资产进行抽查过程中，发现部分资产使用频率较低。

## **四、主要经验及做法**

### **（一）队伍建设持续完善，促进工作水平提升**

市人社局持续完善系统干部梯次化建设，推进规范化党支部建设，促进工作水平提升。

### **（二）以宣传推广展现人社良好面貌**

市人社局通过多种渠道发布权威信息、开展政策解读，及时向市委报告意识形态工作责任制落实情况。

### **（三）多部门联动保护劳动者合法权益**

市人社局积极与公安、司法等部门配合，严厉打击虚报冒领、违规套取社保待遇和恶意欠薪等违法行为；成立了市

劳动人事争议仲裁法律援助工作站，为弱势群体免费提供法律援助服务，提高了诉源治理水平。

#### **（四）简政放权，推动人社服务水平提升**

市人社局深化政府职能转变和“放管服”改革，全面落实“证照分离”改革全覆盖“审管联动”机制，人社领域相对集中行政许可权改革任务顺利推进。

### **五、存在的问题**

#### **（一）项目支出用于部门基本支出，资金使用规范性不足**

在项目资金使用方面，评价小组在现场核查中发现存在部分项目经费用于基本支出的问题。

#### **（二）部分固定资产所属关系不明确，资产管理措施不足**

2021年市人社局并未对固定资产进行年末盘点，评价小组对咸阳市人社局实施抽盘程序，抽盘过程中，发现所有抽盘资产实物上均无编码，导致资产无法准确与台账对应。

#### **（三）绩效目标内容合理性、明确性不足**

市人社局申报绩效目标时，指标值没有通过清晰、可衡量的方式体现，所设定绩效指标完整性不足，绩效指标不明确。

### **六、有关建议**

#### **（一）强化资金管理意识，提高财务管理规范性**

建议市人社局强化资金管理意识，严格按照符合项目预

算申报、批复或合同规定的用途及金额使用资金，关注财务管理制度及合同要求，规范使用项目资金。

### **（二）强化资产管理意识，降低资产管理风险**

建议按照实际管理情况，制定切实有效的资产管理制度，及时对固定资产进行盘点，提高资产管理的安全性。

### **（三）加强预算资金绩效目标编报与审核管理**

建议对预算单位绩效目标编报人员进行培训，提升业务人员工作技能，提高专业业务水平。可强化绩效目标审核管理，建立预算部门和第三方专家联合审查的工作机制。