2019年度山亭区人力资源和社会保障局

部门整体支出绩效评价报告

项目单位： 山亭区人力资源和社会保障局

评价机构： 北京三维众智管理咨询有限责任公司

填报日期： 2020年 6月 15日

目 录

[一、部门基本情况 1](#_Toc19818)

[（一）机构人员情况 1](#_Toc31407)

[（二）部门职能情况 1](#_Toc19799)

[（三）绩效目标设置情况 2](#_Toc5030)

[（四）预算资金安排情况 5](#_Toc23758)

[（五）资产情况 5](#_Toc26695)

[二、绩效评价工作要求及实施 6](#_Toc8058)

[（一）基本情况 6](#_Toc443)

[（二）评价组织实施 8](#_Toc17760)

[三、总体评价结论 11](#_Toc30053)

[（一）评价得分情况 11](#_Toc1510)

[（二）部门整体支出所实现的主要绩效 12](#_Toc32357)

[四、绩效管理和实现过程 13](#_Toc13265)

[（一）投入情况评价分析 13](#_Toc8194)

[（二）过程情况评价分析 1](#_Toc14973)4

[（三）产出情况评价分析 18](#_Toc149)

[（四）效果实现情况评价分析 2](#_Toc5537)0

[五、存在的主要问题及建议 21](#_Toc26802)

[（一）存在的主要问题 21](#_Toc8277)

[（二）建议 23](#_Toc28823)

为进一步加强预算绩效管理，强化支出责任，及时发现并解决预算管理中存在的问题，提高财政资金使用效益，依据山亭区财政局下发的《关于上报2019年度<项目绩效自评报告>和<部门整体支出绩效评价报告>的通知》（山财绩〔2020〕2号），山亭区财政局委托北京三维众智管理咨询有限责任公司（以下简称“评价机构”）对山亭区人社局2019年度部门整体支出进行绩效评价。

在财政局指导和区人力资源和社会保障局的积极配合下，本次绩效评价工作于2020年6月15日顺利完成。现将有关情况报告如下。

# 一、部门基本情况

## （一）机构人员情况

**1.机构设置情况。**山亭区人社局（以下简称区人社局）是区政府的综合职能部门，承担着全区就业、再就业、社会保障和维护职工合法权益等工作。

下设部门预算单位1个:山亭区人社局（本级）。事业单位5个:公共就业和人才服务中心、社保中心、劳动监察大队、仲裁院、疗养中心。

**2.人员构成情况。**区人社局行政编制10名（含专职党务工作人员），配备局长1名、副局长2名。

## （二）部门职能情况

根据《关于印发<山亭区人社局职能配置、内设机构和人员编制规定>的通知》，区人社局具体职能如下：

1.贯彻执行人力资源和社会保障法律、法规及方针、政策，拟订全区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。

2.拟订人力资源市场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，健全监督管理体系，促进人力资源合理流动、有效配置。拟订人力资源服务业发展规划和政策。

3.负责促进就业创业工作。落实统筹城乡就业创业发展规划和政策，完善城乡劳动者平等就业制度、就业援助制度和职业培训制度，健全公共就业创业服务体系。

4.统筹推进建立覆盖城乡的多层次社会保障体系。贯彻落实基本养老、失业、工伤保险及其补充保险政策、标准并组织实施，执行养老保险市级统筹办法和全市统一的养老、失业、工伤保险关系转续办法。

5.负责落实劳动人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策，完善劳动关系协调机制。贯彻落实职工工作时间、休息休假和假期制度，执行消除非法使用童工和女工、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。

6.会同有关部门拟订人才开发地方规范性文件。参与深化人才发展体制机制改革工作。负责专业技术人才和技能人才队伍建设工作。组织拟订全区专业技术人才、高技能人才规划、政策以及留学回国人员来我区创新创业政策并组织实施。

7.会同相关部门指导全区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，贯彻落实事业单位人员和机关工勤人员管理政策。

8.综合管理全区表彰奖励任免工作。会同有关部门组织落实国家功勋荣誉表彰制度，按照权限审核区政府实施的表彰奖励事项。依法办理区政府提请区人大常委会决定任免工作人员和区政府任免工作人员相关事项。

9.负责全区事业单位工资福利管理工作。

10.会同有关部门落实农民工工作综合性政策和规划，推动相关政策实施。协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

11.承办区委、区政府交办的其他事项。

## （三）绩效目标设置情况

区人社局在预算申报阶段未设置部门绩效目标及指标，在本次评价工作开展过程中评价机构辅导区人社局补充填报了部门整体支出绩效目标申报表，并出具了部门整体支出绩效自评报告。完善后的绩效目标为：**一**是加大就业创业工作力度。**二**是健全社会保障体系，深入推进机构改革，继续推动扩面征缴。**三**是深化人事人才改革，加大人才引进和培养力度。四是构建和谐劳动关系，加强工资拖欠处理、仲裁调解维权。具体绩效目标申报表详见表1。

**表1：2019年度区人社局部门整体绩效目标申报表**

| **绩效指标** |  | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 加大就业创业工作力度 | 产出指标 | 数量指标 | 城镇新增就业人数 | ≥3100人 |
| 农村劳动力转移就业人数 | ≥7000人 |
| 大学生创业引领人数 | 140人 |
| 大学生专场招聘会 | ≥4场 |
| 职业技能培训人次 | ≥3000人 |
| 质量指标 | 职业技能培训通过率 | 95% |
| 大学生专场招聘会签约率 | 18% |
| 效益指标 | 社会效益 | 城镇登记失业率 | ≤3.5% |
| 高校毕业生总体就业率 | ≥85% |
| 培训就业创业率 | ≥90% |
| 服务对象满意度 | 培训人员满意度 | 90% |
| 健全社会保障体系，深入推进机构改革，继续推动扩面征缴 | 产出指标 | 数量指标 | 新增参保人数 | ≥897人 |
| 社会保障卡发放数量 | 42万张 |
| 社会保险征缴额 | 3.9亿 |
| 效益指标 | 社会效益 | 社会保险综合覆盖率 | 95% |
| 深化人事人才改革，加大人才引进和培养力度 | 产出指标 | 数量指标 | 新增高层次人才 | ≥50人 |
| 职业技能鉴定人次 | 2000人 |
| 专业技术人员参加继续教育培训人次 | 6000人 |
| 事业单位招录人员 | 167人 |
| 质量指标 | 市级以上有突出贡献中青年专家 | 2名 |
| 新增本科及以上学历占比 | 80% |
| 构建和谐劳动关系，加强工资拖欠处理、仲裁调解维权 | 产出指标 | 数量指标 | 开展劳动执法专项整治 | 4次 |
| 企业劳动合同备案率 | 90% |
| 劳动争议仲裁案件结案率 | 95% |
| 劳动争议仲裁案件调解成功率 | 60% |
| 质量指标 | 专项整治查处问题整改率 | 100% |
| 效益指标 | 社会效益 | 在建工程项目农民工工资支付率 | 100% |

## （四）预算资金安排情况

2019年区人社局预算收入937.79万元，全部为公共财政拨款收入。

2019年区人社局预算支出937.79万元，基本支出 875.2万元，其中，人员经费849.4万元，公用经费25.8万元；项目支出62.59万元，主要包括：劳动监察专项检查项目4万元、仲裁经费3万元、工伤技能鉴定4万元、各保险处经费29万元、引智经费8万元、事业单位招考经费10万元、目标考核经费3万元、新农保经费1.59万元。

## （五）资产情况

## 截至2019年12月31日，区人社局资产总额为1709.65万元，其中固定资产总额为563.96万元，房屋及构建物原值219.38万元，专用设备和通用设备原值321.76万元。

## 二、绩效评价工作要求及实施

## （一）基本情况

**1.评价目的。**为全面贯彻党的十九大关于国家财政预算改革的重大要求，完善预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有反馈，反馈结果有应用的全过程预算绩效管理链条，建设以绩效为核心的财政政策体系和资金管理机制，实现预算和绩效管理一体化，提升预算管理水平和政策实施效果，现对区人社局部门整体支出进行绩效评价。通过绩效评价，总结经验，发现问题，改进工作，进一步加强区人社局预算绩效管理，强化支出责任，提高财政资金使用效益，为后续年度预算资金安排提供重要参考。

**2.评价原则和依据。**按照科学规范、公正公开、分级分类、绩效相关等原则，主要评价依据如下：

（1）财政部发布的财政部发布的《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）、《预算绩效评价共性指标体系框架》（财预〔2013〕53号）、《中央部门预算绩效目标管理办法》（财预〔2015〕88号）以及相关绩效评价工作要求等。

（2）《中共山东省委山东省人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）、《山东省省级部门单位预算绩效管理办法》（鲁政办字〔2019〕20号）等山东省预算绩效相关政策文件。

（3）山亭区财政局下发的《关于上报2019年度<项目绩效自评报告>和<部门整体支出绩效评价报告>的通知》（山财绩〔2020〕2号）。

（4）区人社局《2019年度部门整体支出绩效目标申报表》、《2019年度部门整体支出绩效自评报告》、2019年度工作计划、“十三五”发展规划及总结、2019年度工作总结等；预算管理制度、资金及财务管理办法、财务会计资料、业务管理制度和绩效资料等。

**3.评价方法。**本次绩效评价主要采用案卷分析法、成本效益分析法、比较法、因素分析法、标杆管理法、社会调查法等绩效评价方法。

针对财务部分，主要采用倒查法、抽查法及盘存法进行检查，其中，倒查法是指按照与会计账务处理完全相反的方式进行检查的方法，即从截至2019年12月31日的科目余额汇总账中，初步拟定现场重点核查的会计科目，然后查找记账凭证核实原始凭证进行检查；抽查法是从2019年凭证汇总表中抽取资金量较大，以及各项经费支出中金额较大的凭证作为样本进行检查，并根据其样本结果来推断总体的一种方法；盘存法是对职业中专各种实物资产进行适当的抽查盘点。

针对业务部分，主要采用核对法和查询法进行检查，其中，核对法是在相关的资料之间进行相互对照比较，以认定其内容是否一致、记录是否正确；查询法是通过查对和询问来取得必要资料，以获得真实可靠证据。

针对服务对象满意度部分，主要采取公众调查法，公众调查法是指通过满意度问卷调查或访谈的方式，采取纸质和发放二维码相结合的方式发放问卷，以了解区人社局履职服务对象的满意度。

**4.评价指标体系。**根据《财政部关于印发〈预算绩效评价共性指标体系框架〉的通知》（财预〔2013〕53号）的要求，结合区人社局部门职能职责及特点，评价机构与区人社局共同研究并细化了绩效评价指标体系（详见附件3）。评价内容包括投入、过程、产出、效果四个方面。综合绩效评价总分值为100分，其中投入方面15分，过程方面25分，产出方面35分，效果方面25分。

本次绩效评价综合绩效级别分为4个等级：综合得分90—100分为优；综合得分80—89分为良；综合得分60—79分为中；综合得分0—59分为差。

## （二）评价组织实施

本次绩效评价工作共分为三个阶段：前期准备阶段、评价实施阶段、报告撰写阶段，拟于2020年6月15日前完成。各阶段具体工作安排如下：

1.前期准备阶段（2020年6月2日-6月5日）

（1）制定工作方案。为保证绩效评价工作质量，评价机构在初步收集整理相关资料的基础上，制定工作方案，对评价对象、评价内容、评价依据、评价指标、评价方式方法、评价程序和时间安排、评价人员安排等做出具体规定。提交区财政局绩效评价领导小组确认后，作为本次绩效评价工作开展的规范性文件。

（2）组建工作组。评价机构结合区人社局实际情况，根据工作所需，组建工作组，并聘请有关专家参与。

（3）下达绩效评价通知书。区财政局绩效评价领导小组根据审核确认后的《工作方案》的实施步骤，对区人社局下达绩效评价通知书，明确评价任务、评价内容、评价工作进程安排、应提供的资料及上报资料时间等。

（4）区人社局根据评价机构提供的绩效报告模版，汇总撰写绩效报告，对照需准备资料清单，提交资料；评价机构跟踪绩效报告撰写情况。

（5）形式审查。评价机构对区人社局提交的绩效报告和相关资料进行审查，对不能满足评价需要、存在重大缺项漏项的退回修改。

2.评价实施阶段（2020年6月6日-6月12日）

（1）制定工作手册。评价机构制定工作手册，明确细化工作程序和内容。

（2）现场勘查。区财政局绩效评价领导小组下达评价通知书后，评价机构赴区人社局进行实地勘查，主要对区人社局整体支出目标设置、预算配置、预算执行、预算管理、资产管理、部门履职、履职效益等情况进行现场勘查。对现场掌握的有关信息资料进行分类、整理和初步分析，出具现场勘查意见。具体工作内容为：

①资料收集。根据《2019年度山亭区人社局整体支出绩效评价需准备资料清单》，核实区人社局部门整体支出资料提交情况。

②资料分析。一是分析预算批复、决算、调整说明、政府采购计划等资料，了解区人社局的预算配置及预算执行情况；二是分析截至2019年12月31日的科目余额汇总账，初步拟定现场重点核查的会计科目。

③管理制度检查。通过查看区人社局预算资金管理、财务管理等方面的制度文件，评价区人社局制度管理的完整性和合规性。

④会计凭证抽查。通过对重点核查会计科目及“三公经费”支出的相关会计凭证进行抽查，评价区人社局的资金使用合规性及基础信息完善性。

⑤资产抽查。通过查看资产管理制度、资产购置相关资料、资产台账、资产处置审批文件等，对实物资产的使用和保存进行抽盘，评价区人社局的资产管理情况。

⑥绩效目标完成情况核实。通过查看区人社局整体支出绩效目标申报表，通过业务资料查对和询问的方式，核实绩效目标的完成情况，评价区人社局的目标设置、部门履职和履职效益情况。

⑦结合以上现场勘查情况，整理工作底稿。

（3）开展满意度调查。评价机构通过满意度问卷调查或面谈访问的方式，对学生和教师开展满意度调查。

（4）综合评价。评价组根据现场勘查情况、满意度调查情况和绩效报告等资料，按照评价指标、评价标准等对区人社局整体支出的执行情况和经费使用情况进行总体评价，出具绩效评价意见。

3.报告撰写阶段（2020年6月13日-6月15日）

评价机构根据整体支出综合评价意见，结合收集的资料和现场调研情况等，撰写《2019年山亭区人社局部门整体支出绩效评价报告》，经机构内部审核后，提交区财政局绩效评价领导小组，并接受区财政局绩效评价领导小组对绩效评价结果的集中会评。

# 三、总体评价结论

## （一）评价得分情况

经评价机构工作组评价，2019年度区人社局部门整体支出绩效评价综合评价得分为80.05分。其中，投入方面10.8分，过程方面16.0分，产出方面28.67分，效果方面24.58分，综合绩效级别为“良”（绩效评价专家组意见表详见附件4）。2019年度区人社局部门整体支出绩效评价得分情况详见表2。

表2：2019年度区人社局部门整体支出绩效评价得分情况表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 评价内容 | 分值 | 评价得分 |
| 投入 | 15 | 10.8 |
| 过程 | 25 | 16.0 |
| 产出 | 35 | 28.67 |
| 效果 | 25 | 24.58 |
| 综合得分 | 100 | 80.05 |
| 综合绩效级别 | 良 | |

## （二）部门整体支出所实现的主要绩效

2019年度区人社局依据单位职能结合年度工作需要，编制了年度预算，绩效情况良好。具体表现为：

1.就业创业方面。一是提升公共服务水平，举办针对高校毕业生、城乡农民工和区内外企业的招聘会28场次，实现农村劳动力转移就业7158人，新增城镇就业4756人。二是加强职业技能培训，区内5家职业技能培训机构举办各类培训班66期，培训人员2260名。三是强化创业扶持，开展4次大学生专场招聘会，实现大学生创业引领141人。

2.社会保障方面。全面实施全民参保计划，推动社会保险一站受理、一票征缴，2019年新增参保人数899人，社会保障卡发放42.5万张，全年征缴各项社会保险费3.43亿元。

3.人才引进方面。2019年度引进高层次人才33人，推荐市级以上有突出贡献中青年专家1名。职业技能鉴定2213人，专业技术人员参加继续教育培训6000人，事业单位招录人员157人。

4.劳动关系方面。2019年开展劳动执法专项整治4次，接待来人来访投诉咨询356人次，立案11个，结案11个，强制划拨社保费1起，建立基层调解组织76家，培训调解员150名，实行案件负责制，投入使用仲裁办案信息化系统。受理各类劳动争议案件64起，按期结案率达100%。

# 四、绩效管理和实现过程

## （一）投入情况评价分析

**1.目标设定情况分析**

2019年区人社局所设立的整体绩效目标符合国家法律法规、国民经济和社会发展总体规划；符合《“三定”方案》及“十三五”规划和年初工作计划的规定；与区人社局职能职责相匹配，依据充分。区人社局将绩效目标较好地分解为具体工作任务，绩效指标设定明确，分解程度与量化程度较高。

但存在以下问题：**一是**区人社局2019年工作计划中未体现各项工作任务的具体实施时间、人员安排以及资金安排等情况。**二是**目标申报表中个别绩效指标值设置过低与完成值偏离度过大，如职业技能培训人数计划完成3000人以上，实际完成2260人。**三是**区人社局年度预算资金与绩效目标匹配度不高，项目预算资金未能涵盖就业创业项目资金。

综上，评价认为，区人社局2019年度部门整体支出绩效目标编制不够完善，存在个别项目目标未涵盖情况；个别目标值设置不够合理，实际完成值与计划值存在明显偏差；绩效目标与预算资金匹配度不高，工作计划安排不详，还需进一步完善。

**2.预算配置情况分析**

（1）在职人员控制情况分析。区人社局编制人数75人，其中行政编制10人，工勤编制6人，事业编制60人，截至2019年12月31日，区人社局在职人员77人，其中行政编制16人，事业编制61人，在职人员控制率为102.67%。

（2）“三公经费”变动情况分析。区人社局2019年“三公经费”预算安排为3.8万元，均为一般财政拨款资金，其中，因公出国（境）费用0万元，公务接待费0.8万元，公务用车运行维护费3万元，较2018年“三公经费”5.5万元，减少1.7万元，主要为公务接待费（减少）1.7万元，“三公经费”变动率为-30.91%。

（3）重点支出保障情况分析。区人社局2019年项目总支出62.59万元，其中重点项目支出39万元（包括各项保险处经费项目29万元，事业单位招考经费项目10万元），重点支出保障率为62.31%。

综上，评价认为，2019年度区人社局对人员成本及行政成本的控制情况较好，对重点支出保障情况较好，但人员编制存在超编现象。

## （二）过程情况评价分析

**1.支出预算执行情况分析**

（1）支出预算执行情况分析。根据《关于批复2019年区级部门预算的通知》（山财预〔2019〕1号），区人社局2019年部门预算批复金额为937.79万元，其中，基本支出875.2万元，项目支出62.59万元；根据区人社局提供的2019年度《收入支出决算总表》，区人社局2019年度支出决算为9874.18万元，其中，基本支出9808.56万元，项目支出65.62万元，部门支出预算完成率为1052.92%。

评价发现，区人社局存在超预算支出现象，预算编制科学性和合理性有待提高。现场核查发现，区人社局预决算差异较大的原因为预算只列支区人社局本级人员经费、公用经费、专项支出，未将就业创业补助、“三支一扶”补助等上级转移支付资金及区级配套资金编制到预算中，不符合《预算法实施条例》中，“地方各级一般公共预算支出编制内容包括本级一般公共预算支出、上解上级支出、对下级的税收返还和转移支付、补充预算稳定调节基金”的编制要求。财政预算是对部门全年收支安排的预测和计划，是部门组织和实施年度目标的重要手段，建议年度内合理预算项目支出，完善预算报批手续，缩小预决算差异。

（2）预算调整情况分析。区人社局2019年预算批复937.79万元，根据区人社局提供的2019年度《收入支出决算总表》，在2019年预算调整后为9874.18万元，增加预算8936.39万元，预算调整率为952.92%。区人社局未提供财政局批复的年中预算调整文件，预算调整缺少支撑材料。

（3）公用经费控制情况分析。区人社局2019年公用经费预算数25.8万元，《收入支出决算总表》中决算数为33.98万元，公用经费控制率为131.71%。公用经费超出预算支出8.18万元，超预算支出。

（4）“三公经费”控制情况分析。区人社局2019年度“三公经费”预算批复3.8万元，实际支出1.75万元，其中，公务接待费0.39万元，公务用车运行维护费1.36万元，三公经费控制率为46.05%。预算控制较好。

综上，评价认为，2019年度区人社局预算编制质量较差，预算管理水平有待提高，预算执行情况不好，但“三公经费”控制情况较好。

**2.预算管理情况分析**

（1）管理制度评价分析。区人社局编制了《内部控制监督制度》《预算管理制度》《收入支出管理制度》《合同管理办法》《财务会计核算制度》《档案管理制度》《政府采购管理办法》《资产管理制度》《绩效目标管理办法》《预算资金拨付管理办法》《“三重一大”事项集体决策制度的实施办法》等制度，管理制度较健全。

但评价发现，一是《绩效目标管理办法》与区人社局实际管理工作结合性不强，未体现区人社局内部预算绩效组织领导、具体职责分工以及工作流程、保障措施等内容，制度还需进一步完善。二是《内部控制监督制度》没有体现内部控制监督流程以及保障措施，需进一步完善。

1. 资金使用合规性分析。区人社局能够执行国家财经法规和财务管理制度的规定，能够按照相关资金管理办法规定的程序、用途等进行预算资金的管理与运用。资金使用符合公务卡结算相关制度，未发现财政资金截留、挤占、挪用等情况。

但评价发现，存在会计核算不够规范，列支渠道不够准确，原始凭证不完整等情况。**一**是单位公务招待费列支在“其他商品和服务支出”中，未列入“公务招待费”中，例如：2019-2-11#、2019-4-7#等；**二**是固定资产购置签订的政府采购合同中，对各项条款没有具体的描述，如结算方式及期限，验收标准等；**三**是存在过期发票入账的现象，例如2019-7-28#购入固定资产，其发票为2017年发票；四是餐饮费发票未附报销单以及招待人员名单，例如：2019-10-8#；五是汽车配件费6225元列支到“印刷费”中，未列支到“公务车运行维护费”，例如：2019-9-20#；六是会计记账不够及时，记账日期均为月末，不符合会计入账及时性原则。

（3）预决算信息公开情况分析。按照财政信息公开要求，区人社局2019年度财政预算及决算信息在今日山亭和翼云网进行“双公开”，接受社会监督。

综上，评价认为，区人社局资金管理和内部财务制度较健全，但资金使用、会计核算规范性有待进一步提高。

**3.资产管理评价分析**

区人社局制定了《资产管理制度》，制度设置较完善。现场核查发现，2019年区人社局的资产保存完整，固定资产利用率100%。但评价中区人社局未提供固定资产出入库记录，以及固定资产清查资料，未对固定资产进行编号管理，固定资产位置信息不明，处置情况不明，账实无法核对，资产管理不够规范。

评价认为，区人社局固定资产利用率较高，资产保存完整，现场勘查未见资产流失、超标配置资产等情况，但资产管理水平亟需加强。

## （三）产出情况评价分析

1. 就业创业方面。区人社局2019年计划城镇新增就业人数达到3100人以上，农村劳动力转移就业人数7000人以上，大学生创业引领人数140人以上，大学生专场招聘会4次以上，职业技能培训人次3000人以上，职业技能培训通过率达到95%，大学生专场招聘会签约率达到18%。实际城镇新增就业人数达到4756人（数据来源：山东省公共就业人才服务信息系统），农村劳动力转移就业人数7156人（数据来源：2019年度全区农村劳动力转移统计表），大学生创业引领人数141人（数据来源：大学生就业创业补贴花名册），举办大学生专场招聘会4次（照片），职业技能培训2260人（数据来源：培训花名册），职业技能培训通过率达到98%（电话回访），大学生专场招聘会签约率达到2%。

## 评价认为，一是职业技能培训未完成计划目标，大学生签约率较低。二是职业技能培训层次偏低，主要为初级职业资格培训。山亭区培训科目开设面点、育婴、家政、计算机、茶艺等初级科目，对有市场需求的各类机械工种未开展培训。

## 2.社会保障方面。区人社局2019年计划新增参保人数897人，社会保障卡发放42.5万张，全年征缴各项社会保险费3.9亿元。实际新增参保人数899人（数据来源：国家统计局人社统EI1号)，社会保障卡发放42.65万张，全年征缴各项社会保险费3.43亿元。

## 3.人才引进方面。区人社局2019年计划引进高层次人才55人以上，职业技能鉴定2000人次，专业技术人员继续教育培训人次6000人，事业单位招录167人，市级以上有突出贡献中青年专家2人，新增本科级以上学历占比达到80%。实际引进高层次人才33人（卫生技术职务资格高级6人；中小学教师专业技术职务资格27人），职业技能鉴定2213人（初级工、中级工、高级工2044人，美容美发159人，金蓝领培训、技师与高级技师10人），专业技术人员继续教育培训人次6000人，事业单位招录157人（数据来源：事业单位公开招聘审批表），市级以上有突出贡献中青年专家1人（数据来源《中共枣庄市委 枣庄市人民政府关于授予王哲等29名同志2018年度枣庄市有突出贡献的中青年专家荣誉称号的通报》（枣委【2019】17号）），新增本科级以上学历占比达到88.54%（事业单位招录的157人中有139人为本科以上学历）。

## 评价认为，引进高层次人才，事业单位招录，市级以上有突出贡献中青年专家等指标均未完整计划值。

## 4.劳动关系方面。区人社局2019年计划开展劳动执法专项整治4次，企业劳动合同备案率达到90%，劳动争议仲裁案件结案率达到95%，劳动争议仲裁案件调解成功率达到60%，专项整治查处问题整改率达到100%。实际开展劳动执法专项整治4次（根治欠薪夏季行动、规范用人单位劳动用工行为专项检查、清理整顿人力资源市场秩序专项执法行动、根治欠薪冬季攻坚行动），企业劳动合同备案率达到92%(数据来源：劳动关系管理信息系统)，劳动争议仲裁案件结案率达到100%（数据来源：国家统计局人社统LT1号），劳动争议仲裁案件调解成功率达到68%（数据来源：国家统计局人社统MA1号），专项整治查处问题整改率达到100%（数据来源：专项执法行动报告）。

## （四）效果实现情况评价分析

## 1.社会效益情况

## （1）就业创业方面。通过提升公共服务水平。举办针对高校毕业生、城乡农民工和区内外企业的招聘会，2019年城镇登记失业率控制在1.9%以内（数据来源：山东省公共就业人才服务信息系统）。高校毕业生总体就业率达到90%，培训就业创业率达到85%（电话回访）。

## （2）社会保障方面。全面实施全民参保计划，区人社局认真组织对全区各类企业进行排查，认真清理未参保企业和参保企业缴费情况的稽核，社保综合覆盖率达到90.3%。

## （3）劳动关系方面。认真做好日常巡查、举报专查、年度书面审查和守法诚信评价等工作，扎实开展农民工工资支付、人力资源市场清理整顿等专项执法行动，在建工程项目农民工工资支付率达到100%，有力维护了社会稳定。

## 2.服务对象满意度情况

## 评价机构开展了区人社局2019年度部门满意度调查工作，发放50份满意度调查问卷，收回50份，经统计，区人社局2019年度部门满意度为98.72%。

# 五、存在的主要问题及建议

## （一）存在的主要问题

**1.预算编制不够准确，绩效目标设置不够合理，年度工作计划不够具体**

一是部门整体支出实际执行和预算批复金额偏差较大，预算资金与绩效目标匹配度不高。现场核查发现，区人社局预决算差异较大的原因是预算只列支区人社局本级人员经费、公用经费、专项支出，未将就业创业补助、“三支一扶”补助等上级转移支付资金及区级配套资金编制到预算中，且年中未进行预算调整，造成预决算差异较大。

二是个别绩效指标值设置过高与完成值偏离度过大，如职业技能培训人数计划完成3000人，实际完成2260人，新增高层次人才计划完成50人以上，实际完成33人，与计划值相差较大。

三是年度工作计划不够具体。区人社局2019年工作计划中未体现各项工作任务的具体实施时间、人员安排以及资金安排等情况，建议工作计划后附具体工作任务分工表，将各项工作细化分解，跟踪落实。

**2.会计核算不够规范，财务管理有待加强**

一是项目资金未单独核算。单位未按照有关规定对项目资金使用情况进行单独核算，不能准确、全面、及时反映项目资金使用情况。

二是会计核算不够规范，列支渠道不准确，原始凭证不完整。单位公务招待费列支在“其他商品和服务支出”中，汽车配件费列支到“印刷费”中；固定资产购置签订的政府采购合同缺少合同要素；存在过期发票入账的现象；餐饮费发票未附报销单以及招待人员名单；会计记账不够及时，记账日期均为月末。

**3.管理制度不完善，制度执行情况有待提高**

一是《绩效目标管理办法》与区人社局实际管理工作结合性不强，未体现区人社局内部预算绩效组织领导、具体职责分工以及工作流程、保障措施等内容，《内部控制监督制度》没有体现内部控制监督流程以及保障措施，制度还需进一步完善。

二是固定资产未建立卡片管理，账实无法核对。固定资产出入库制度和固定资产清查制度执行情况不好，未提供档案资料。

**4.绩效目标完成情况不好，部门履职力度有待加大**

一是职业技能培训，引进高层次人才，事业单位招录，市级以上有突出贡献中青年专家等指标均未完成计划值，大学生专场招聘会签约率较低。

二是职业技能培训层次偏低，主要为初级职业资格培训。山亭区培训科目开设面点、育婴、家政、计算机、茶艺等初级科目，对有市场需求的各类机械工种未开展培训。

**5.基础资料档案管理不到位**

档案资料管理不到位。例如：无预算调整文件、固定资产清查资料、招聘资料等，基础资料管理缺乏科学性和系统性。

## （二）建议

强化预算绩效管理理念，牢固树立绩效管理意识，加强内部控制体系建设，完善各项工作机制，进一步提高整体工作水平。

1. **严格预算管理，完善预算报批手续。**

一是财政预算是对部门全年收支安排的预测和计划，是部门组织和实施年度目标的重要手段，建议严格按照《中华人民共和国预算法》及国务院财政部门制定的政府收支分类科目、预算支出标准和要求，以及绩效目标管理等预算编制规定，科学的编制本单位预算草案。针对项目支出预算，应根据部门职能和年度任务，加强项目预算的前期调研及方案论证，并运用科学合理的方法，统筹安排各项任务和经费，细化预算内容和测算依据，提高预算编制的准确性、科学性和合理性。

二是严格预算执行制度，建立健全内部控制机制，完善预算手续，严格支出管理，实施绩效监控，年度内合理预算项目支出，缩小预决算差异。

**2.强化绩效管理理念，提高绩效目标编报质量。**

一是加强绩效管理组织领导，从上至下提高领导层对绩效工作的认识，层层完善，逐级落实绩效目标责任制，为绩效管理工作扎实有效推进铺平道路。

二是绩效目标编制作为预算绩效管理的基础，建议在编制年度目标时根据单位职能，结合区委、区政府和主管部门交办的年度重点工作任务和本部门的主要职责，中长期发展规划、年度工作计划和相关历史数据、行业标准、计划标准结合本年度工作任务设置绩效指标值，进一步提高绩效目标的可量化性、数据的可采集性、方法的可操作性、目标的可实现性、绩效的可考核性，形成科学完整系统的部门绩效目标体系。

**3.加强项目管理，提高档案管理水平。**

建议加强项目管理，履行预算、项目等调整程序，提高财政资金使用效率。建立定期专项检查和不定期抽查机制，确保项目实施质量和效果。加强档案工作的科学管理，逐步建立健全档案工作机构和工作制度。成立档案工作管理领导小组，强化档案岗位职责，自觉接受上级有关部门的管理、监督、检查和指导。

**4.提高会计管理基础水平，规范资产使用管理。**

建议进一步提高会计管理基础水平，健全完善各项财务管理制度，加强整体资金统筹管理和资产管理，加大与业务部门的衔接力度，明确资金使用及资产管理责任，加强项目资金使用的全过程管理。

**5.采取切实有力措施，推动重点工作任务落实。**

全面系统梳理单位基础工作和重点任务，实施科学规范化过程管理，通过绩效管理促进工作效能提升，扎实有序推进各项任务实施。

附件：

1.2019年度山亭区人社局部门收入支出决算总表

2.2019年度山亭区人社局部门整体支出绩效目标完成情况对比表

3.2019年度山亭区人社局部门整体支出绩效评价指标体系

4.2019年度山亭区人社局部门整体支出绩效评价专家组评分意见表