

部门整体支出绩效自评报告

2022 年度

博野县人力资源和社会保障局

2023 年 4 月



目 录

第一部分	摘 要.....	3
第二部分	整体支出绩效自评报告.....	3
一、基本情况.....		3
(一)	部门职责和工作活动.....	3
(二)	部门年度发展规划总体目标和职责分类绩效目标.....	3
(三)	部门预算收入及决算收入.....	4
(四)	预算支出及决算支出.....	7
(五)	“三公”经费预算安排及支出情况.....	8
二、部门整体支出绩效自评指标体系设定情况.....		8
(一)	投入.....	9
(二)	过程.....	9
(三)	产出.....	10
(四)	效果.....	10
三、绩效自评开展情况.....		10
(一)	绩效自评目的.....	10
(二)	绩效自评依据.....	11
(三)	绩效自评内容.....	11
(四)	绩效自评原则.....	11
(五)	绩效自评方法.....	12
(六)	绩效自评过程.....	13
四、绩效自评得分情况.....		14
(一)	投入.....	14
(二)	过程.....	17
(三)	产出.....	23
(四)	效果.....	23
五、绩效自评发现的问题、意见及建议.....		24

第一部分 摘要

为贯彻落实《中共河北省委河北省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（冀发〔2018〕54号），按照《博野县财政局关于印发〈全面实施预算绩效管理推进工作方案〉的通知》（博财绩〔2021〕19号）、《博野县县级预算绩效管理办法》（博财绩〔2021〕15号）要求，进一步加强和规范预算绩效运行监控工作，确保绩效目标如期保质保量实现，提高预算执行效率和财政资金使用效益，我单位对2022年部门整体支出情况开展了绩效自我评价工作。

博野县人力资源和社会保障局的主要工作职能是负责全县的人事人才工作、就业再就业工作和社会保障工作。

绩效评价是制定科学合理的评价方法、评价标准和指标体系，对财政资金的使用及产生的效益进行客观、公正的评价。通过部门整体支出绩效评价工作了解部门绩效目标和指标的設置及完成情况；部门整体资金预算情况、实际收支及结转结余情况；部门履职对社会发展所带来的直接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度，促使相关部门根据绩效评价过程中发现的问题，及时整改并总结经验，提高部门管理水平，牢固树立预算绩效理念，强化部门支出责任，提高预算执行效率和财政资金使用效益。

绩效自评工作经过了前期准备、拟定实施方案和设定指标体系制定、组织实施、绩效自评报告撰写四个阶段。

按照为贯彻落实《中共河北省委河北省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（冀发〔2018〕54号），按照《博野县财政局关于印发〈全面实施预算绩效管理推进工作方案〉的通知》（博财绩〔2021〕19号）、《博野县县级预算绩效管理办法》（博财绩〔2021〕15号）的相关工作要求作为评价标准，采取定量和定性评价相结合的方法，对资料进行审核、分析，实事求是、客观公正地完成了我单位2022年部门整体支出绩效评价工作。

我单位2022年部门整体支出绩效评价指标体系共设置4个一级指标、7个二级指标、25个三级指标，从投入、过程、产出、效果四个方面对部门整体支出情况评分定级。指标体系设定满分为100分，绩效评价分值 ≥ 90 为“优”； $80 \leq \text{分值} < 90$ 为“良”； $60 \leq \text{分值} < 80$ 为“合格”；60分以下为“差”。

我单位2022年部门整体支出综合评价得分为95分，评价等级为“优”。

经评价，我部门2022年部门预算编制完整性、项目预算细化率、收入完成率、财政拨款支出完成率、“三公经费”支出、资金使用合规性、决算真实性、管理制度健全性、预决算信息公

开、资产管理规范性、绩效自评覆盖率、结转结余率、部门整体效益等指标完成情况较好。

通过本次绩效评价工作，发现我单位在以下几个方面存在一些不足之处，具体如下：

1. 绩效指标方面：绩效指标的设定还有待于进一步精细化、科学化，以便于绩效评价与考核。

2. 项目资金使用率：资金支付进度有待进一步提高。

针对此次绩效评价过程中发现的问题，我们提出了改进措施：

1. 增强绩效指标设置的明确性

工作活动、预算项目绩效指标应当清晰、可评价、可衡量。建议在设置职责活动绩效指标时，将绩效目标细化分解为具体的工作任务数，从而使绩效目标可量化，便于对目标实现情况进行考核。

2. 提高项目资金使用率

对项目资金进行梳理，督促项目进度和资金拨付进度。

第二部分 整体支出绩效自评报告

一、博野县人力资源和社会保障局基本情况

（一）部门职责和工作活动

1、研究拟定全县事业单位人事制度改革实施方案并会同有

关部门组织实施参与人才管理工作。

2、组织管理事业单位工作人员招聘录用工作。

3、负责全县促进就业工作，拟定全县统筹城乡就业发展规划，完善公共就业服务体系。

4、健全就业援助制度，完善落实职业资格制度，负责城乡劳动者的职业培训工作，牵头组织高校毕业生就业工作。

5、建立覆盖全县城乡的社会保障体系，贯彻执行国家和省市城乡养老、失业、工伤保险政策。

6、负责劳动、人事争议调解仲裁工作，依法处理劳动、人事争议案件。

7、贯彻落实保护和劳动关系政策，完善劳动关系协调机制，组织实施劳动保障监察维护劳动者权利。

（二）部门年度发展规划总体目标和职责分类绩效目标

按照 2022 年绩效预算编制要求，人社局设置的年度发展规划总体目标为：

今年以来，在县委县政府的正确领导下，在市局的大力指导下，人社局领导班子团结一致，带头实干苦干，狠抓主责主业，团结带领全局广大党员干部职工，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻落实党的二十大精神 and 中央、省、市各项工作会议部署精神，坚持人民至上，继续扩大和稳定就业，不断完善社会保障体系，积极推进人事制度改革，努力构建和谐劳动关系，打造人社服务新篇章，有力地促进了我县

人力资源和社会保障事业持续健康发展。

分项绩效目标为今年以来，我县城镇新增就业 2200 人，年度任务目标完成率排名全市第二，就业困难人员再就业 166 人，城镇失业人员再就业 532 人，创业服务 3114 人次，全县脱贫户、监测户劳动力外出务工人数为 3880 人，中央、省共下达我县就业补助资金 1310 万元，截止到 11 月底，已支出 1249 万元，支出进度达 95.34%。

二是坚持社保惠民，持续完善社会保障体系建设，序时完成社会保险征缴任务，实行“三险”联动，我县城乡居民养老保险、企业养老保险、工伤保险、失业保险和分别新增扩面 3538 人、960 人、709 人、2153 人，已完成全年扩面工作任务。贯彻落实机关事业单位养老保险制度改革，做好机关事业单位退休中人新待遇发放工作，截至目前，2014-2020 年按新办法发放 738 人，完成 98%，补发 722 人，完成 96%，排全市前二；2021 年退休中人新待遇计算比例达到 97%，排名全市第一。

三是专业技术资格考核认定工作方面，接受新增晋升专业技术人员共计 447 人。专业技术人员聘用工作方面，落实新晋升的专业技术人员 102 人。乡村专技人员职称工作方面，教育系统城内到乡村支教教师 12 名，引进省市教育机构到我县支教教师 9 名；卫生系统城内到乡村支医医务人员 2 名。

四是坚持防范化解欠薪风险，积极构建和谐劳动关系，扎实开展和谐劳动关系创建，对建筑行业的农民工工资发放进行联合检查5次。有案快立、快结，共计处理农民工工资案件46件，涉及人数240人次，共计金额290万元，其中移交公安一起，列入黑名单一起，农民工工资欠薪案件动态清零。办理劳动争议案件30件，当期结案率100%，调解率80%。

五是坚持便民利民，打造人社服务新篇章，县人社一体化公共服务平台已按时上线运行。6月底完成了人社一体化公共服务大厅建设，制定县本级政务服务事项办事指南和相应的十项管理制度，7月底已完成全事项进厅办理，提供一门式人社政务服务，窗口服务区实行综合柜员制，设置综合受理窗口和查询反馈窗口。在所有镇人社基层服务平台和社保卡合作银行网点都布设了自助机，实现了“一网通办”、“一门办”、“打包办”、“就近办”、“精准办”。社保卡服务网点从年初的14个拓展到21个，社会保障卡持卡人数25.2万人，完成全年任务23.9万人的105%。

（三）部门预算收入及决算收入

2022年部门预算收入13734.92万元，均为一般公共预算拨款，其中财政拨款13734.92万元，预算收入按照功能分类包含：社会保障和就业支出13681.60万元，卫生健康支出26.75万元，住房保障支出26.56万元。

2022年部门决算收入17538.23万元，其中财政拨款收入17538.16万元，其他收入（利息收入）0.069万元，决算收入按

照功能分类包含社会保障和就业支出 17484.40 万元，占比 99.69%，卫生健康支出 25.08 万元，占比 0.14%；住房保障支出 28.81 万元，占比 0.16%。

部门一般公共预算财政拨款决算收入比年初预算增加 3803.24 万元，主要原因是因为 2022 年社会保障资金增加，领取养老金人数增加。

（四）预算支出及决算支出

2022 年度预算支出安排 13734.92 万元，其中：基本支出 5557.99 万元，项目支出 8176.93 万元。预算支出按功能分类包含：社会保障和就业支出 13681.60 万元，卫生健康支出 26.75 万元，住房保障支出 26.56 万元。

2022 年度决算支出为 17538.29 万元，其中：基本支出 726.33 万元，项目支出 16811.96 万元，决算支出按功能分类包含：社会保障和就业支出 17484.40 万元，占比 99.69%，卫生健康支出 25.08 万元，占比 0.14%；住房保障支出 28.81 万元，占比 0.16%。

本年支出 17538.29 万元，比年初预算增加 3803.37 万元，决算数大于预算数的主要原因是领取养老待遇增多和工资福利增多。

我部门 2022 年实际项目支出 16811.96 万元，决算报表中项目支出 16811.96 万元，实际支出与决算报表一致。

（五）“三公”经费预算安排及支出情况

2022年我部门“三公”经费预算4.47万元（公务用车维护费3.9万元，公务接待费0.57万元），实际支出4.469344万元（公务用车维护费3.899344万元，公务接待费0.57万元），比预算减少，2022年实际支出与2021年实际支出相比，减少了0.33万元。

支出内容	2022年度支出	2022年度预算	2021年度支出
公务用车运行及维护费用 (万元)	3.899344	3.9	4.2
公务接待费(万元)	0.57	0.57	0.6
合计	4.469344	4.47	4.8

1、公务用车：2022年公务用车运行及维护费用年初预算4.47万元，实际支出4.469344万元，比预算减少。2022年实际支出较2021年实际支出相比减少0.33万元。

2、公务接待：2022年初预算0.57万元，实际支出0.57万元，与预算持平。

二、部门整体支出绩效自评指标体系设定情况

根据绩效预算管理改革的有关政策和文件规定，我部门绩效评价工作小组以绩效预算架构为指导，以部门预算文本及相关资料为基础，制定了部门整体支出绩效评价指标体系。

部门整体支出绩效评价指标体系设置一级指标 4 个，二级指标 7 个，三级指标 21 个。指标体系设定满分 100 分，绩效评价分值 ≥ 90 为“优”； $80 \leq$ 分值 < 90 为“良”； $60 \leq$ 分值 < 80 为“中”；60 分以下为“差”。评价指标体系具体构成如下：

（一）投入（12 分）

主要反映绩效目标设定是否合理、科学，绩效指标的制定是否清晰、可衡量，预算编制是否完整，项目预算是否细化及在职人员控制情况。

投入指标指标分值为 12 分，下设 2 个二级指标：绩效目标设定和预算配置，6 个三级指标：绩效目标合理性、绩效目标科学性、绩效指标明确性、预算编制完整性、项目预算细化率、在职人员控制率。

（二）过程（48 分）

主要反映预算调整、收入及支出完成情况，“三公”经费情况，财务管理是否规范、资金使用是否合规，决算真实性。

过程指标指标分值为 48 分，下设 3 个二级指标：预算执行、预算管理和绩效评价，13 个三级指标：预算收入调整率、收入完成率、预算支出调整率、财政拨款支出完成率、“三公”经费支出、资金使用合规性、决算真实性、管理制度健全性、预决算信息公开性、基础信息完整性、资产管理规范性、绩效评价优等

率、绩效自评覆盖率。

（三）产出（25分）

主要反映结转结余率，项目资金使用率，。

产出指标指标分值为25分，下设1个二级指标：责任履行，4个三级指标：结转结余率、项目资金使用率、财政项目投资评审完成率、财政监督检查次数。

（四）效果（15分）

主要反映部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益及社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。

效果指标指标分值15分，下设1个二级指标：履职效率，2个三级指标：部门整体效益和考核满意度。

三、绩效自评开展情况

（一）绩效评价目的

通过对我部门2022年部门整体支出绩效评价，了解部门整体资金预算情况、实际收支情况及结转结余情况；绩效目标和指标的设置及完成情况；部门履职对社会发展所带来的直接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度。

部门整体支出绩效评价工作促使相关部门根据绩效评价过程中发现的问题，及时整改并总结经验，提高部门管理水平，牢固树立预算绩效理念，强化部门支出责任，提高预算执行效率和

财政资金使用效益。

（二）绩效评价依据

1. 《中华人民共和国预算法》；
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）；
3. 《河北省财政支出绩效评价管理办法》（冀财预〔2011〕68号）；
4. 中共河北省委河北省人民政府《关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（冀发〔2018〕54号）；
5. 《博野县财政局关于印发〈全面实施预算绩效管理推进工作方案〉的通知》（博财绩〔2021〕19号）
6. 《博野县县级预算绩效管理办法》（博财绩〔2021〕15号）
7. 其他与部门绩效评价工作相关的文件。

（三）绩效评价内容

我部门2022年部门整体支出绩效目标和指标的设置及完成情况；资金预算情况、实际收支情况及结转结余情况；部门履职对社会发展所带来的直接或间接影响及服务对象对部门履职效果的满意程度。

（四）绩效评价原则

1. 价值导向原则：财政支出绩效评价体系应能够反映财政支

出的经济性、效益性、有效性原则，体现财政部门和项目主管部门的价值导向。

2. 重要性原则：根据指标在整个指标体系中的地位和作用进行筛选，选择最具代表性、最能反映评价要求的指标。

3. 综合性原则：将定性指标和定量指标相结合，定性分析是定量分析的基础，定量分析是定性分析的深化，两者相结合系统反映财政支出所产生的社会效益。

4. 经济性原则：指标的选取要考虑现实条件及可操作性，数据的获得应符合成本效益原则，在合理成本的基础上收集信息。

（五）绩效评价方法

本次评价采取目标比较法、定量和定性评价相结合和综合评价相结合的方式，运用审查、询问查证和问卷调查等方法开展绩效评价工作。

1. 审查法：通过审查被评价单位的预算文本、决算文本、会计账簿、支出凭证、项目完成情况等相关资料，分析资金收支的合理性和合规性、预算执行及管理情况、绩效目标和指标的设置及完成情况、部门整体效益。

2. 询问查证法：在比较分析相关资料的基础上，通过询问的形式，核查项目资料是否真实、合理，从而对部门整体支出情况作出初步的判断和评价。

3. 访谈法：通过与社会公众面对面交流，了解服务对象对部门履职效果的满意程度。

（六）绩效评价工作过程

本次绩效评价工作经过了前期准备、绩效评价实施方案和指标体系制定、组织实施、绩效评价报告撰写四个阶段。

1. 前期准备阶段

充分收集相关资料，主要包括部门职责、工作活动、预决算文本、相关管理制度、资金使用等相关资料，为制定绩效评价实施方案和指标体系奠定了基础。

2. 制定绩效评价实施方案和体系

基于对相关资料的收集，制定绩效评价实施方案和体系，确定最终方案。

3. 组织实施阶段

根据绩效评价实施方案和指标体系，对我部门开展评价工作，包括查看预决算文本及部门工作活动绩效目标和指标；比对预决算的调整及执行情况；核查固定资产管理的规范性；核查明细账与决算报表项目的一致性；对项目产出情况进行了解查看；随机选取服务对象进行满意度调查等。根据收集的数据、资料进行核对、比较、计算，对部门整体支出进行评分。

4. 撰写绩效评价报告

在完成对各评价指标评分定级的基础上,开始进行报告撰写工作。

四、绩效自评得分情况

我部门部门整体支出绩效评价总得分为 95 分,综合绩效评价等级为“优”。各项得分情况如下:

(一) 投入 (12 分)

该一级指标包含绩效目标设定和预算配置两个二级指标,主要反映绩效目标设定是否合理、科学,绩效指标的制定是否清晰、可衡量,预算编制是否完整,项目预算是否细化及在职人员控制情况。

表 1 投入指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值权重	得分
投入 (12 分)	绩效目标设定 (6 分)	绩效目标合理性	2	2
		绩效目标科学性	2	2
		绩效指标明确性	2	1
	预算配置 (6 分)	预算编制完整性	2	2
		项目预算细化率	2	2
		在职人员控制率	2	2
合计			12	11

1. 绩效目标设定 (6 分)

(1) 绩效目标合理性(2分)

该指标主要评价部门的职责设定是否符合“三定”方案中所赋予的职责；工作活动是否与部门职责、工作规划和重点工作相关；工作活动项下确定的预算项目是否合理，是否与工作活动密切相关；工作活动和项目预算安排是否合理。

通过对比中共博野县委关于印发《博野县人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》的通知和我部门2022年预算文本一部门职责工作活动绩效目标，认为我部门职责符合“三定”方案中所赋予的职责，绩效目标设立依据充分，符合客观实际，与部门职责、工作规划和重点工作相关，工作活动和项目预算安排合理。

该指标实际得分2分。

(2) 绩效目标科学性(2分)

该指标主要评价预算批复的部门年度发展规划目标和部门职责分类绩效目标是否充分，是否与部门履职、年度工作任务相符；工作活动是否有明确的绩效目标，绩效目标是否与部门职责目标、部门年度工作目标一致，是否能体现工作活动的产出和效果。

根据我部门2022年预算文本一部门职责工作活动绩效目标，绩效目标与部门履职、年度工作任务相符；工作活动有明确

的绩效目标,绩效目标与部门职责目标、部门年度工作目标一致。

该项指标实际得分 2 分。

(3) 绩效目标明确性 (2 分)

该指标主要评价是否将部门整体的绩效目标细化分解为具体的工作任务,工作活动、预算项目绩效指标是否清晰、细化、可评价、可衡量;工作活动、预算项目绩效指标的评价标准是否清晰、可衡量。

根据我部门 2022 年预算文本一部门职责工作活动绩效目标,该指标实际得分 1 分。

2. 预算配置 (6 分)

(1) 预算编制完整性 (2 分)

该指标主要评价部门所有收入是否全部纳入部门预算,部门支出预算是否统筹各类支出,按基本支出、项目支出分别编制。

根据我部门 2022 年预算文本及相关会计资料,所有收入均已纳入部门预算,部门支出按基本支出、项目支出分别编制。

该指标实际得分 2 分。

(2) 项目预算细化率 (2 分)

该指标主要评价编报的项目支出是否细化到具体用款单位和项目的资金额度,通过项目预算细化率衡量。

项目预算细化率=细化的项目金额/实际编报的项目金额×

100%。

根据我部门 2022 年预算文本一部门项目支出预算表，2022 年预算项目共 8 个，涉及资金 16811.96 万元，所有项目均细化到具体用款单位及项目资金额度。项目预算细化率= $(16811.96/16811.96) * 100\% = 100\%$

该指标实际得分 2 分。

(3) 在职人员控制率 (2 分)

该指标主要考核截至 2022 年底区我部门在职人员控制情况，通过在职人员控制率衡量。

在职人员控制率= $\text{决算在职人员} / \text{编制数} \times 100\%$ 。

人社局人员编制为 55 人，根据 2022 年决算文本-部门基本情况表，截至 2022 年底，在职人员 55 人，在职人员控制率= $(\text{在职人数} / \text{编制人数}) * 100\% = 100\%$ 。

该指标实际得分 2 分。

(二) 过程 (48 分)

该一级指标包含预算执行、预算管理和绩效评价三个二级指标，主要反映预算调整、收入支出完成情况，“三公”经费情况，财务管理是否规范、资金使用是否合规，决算真实性。

表 2 过程指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
过程（48分）	预算执行 （24分）	预算收入调整率	2	0
		收入完成率	4	4
		预算支出调整率	2	0
		财政拨款支出完成率	4	4
		“三公经费”支出	3	3
		资金使用合规性	6	6
		决算真实性	3	3
	预算管理 （16分）	管理制度健全性	4	4
		预决算信息公开	4	4
		基础信息完善性	4	4
		资产管理规范性	4	4
	绩效评价（8分）	绩效自评覆盖率	4	4
		绩效评价优等率	4	4
合计			48	44

1. 预算执行（24分）

（1）预算收入调整率（2分）

该指标主要评价预算收入的调整情况，进而衡量预算收入编制的准确性，通过预算收入调整率衡量。

预算收入调整率=（调整预算数-年初预算数）/年初预算数*100%

根据我部门的预算文本和决算文本，2022年度预算收入调整预算数 17538.16 万元，年初预算数 13734.92 万元，预算收入调整率为 28%，预算调整增加了 28 个百分点，得 0 分。

该项指标实际得分 0 分。

(2) 收入完成率 (4分)

该指标主要评价部门预算收入的完成情况,用以反映部门预算收入的完成程度,通过收入完成率衡量。

收入完成率=(决算收入/预算收入)×100%。

根据2022年决算文本,2022年调整预算数17538.16万元,收入决算数17538.23万元,收入完成率=(决算数/预算数)×100%=100%。应得分4分。

该指标实际得分4分。

(3) 预算支出调整率 (2分)

该指标主要评价预算支出的调整情况,进而衡量预算支出编制的准确性,通过预算支出调整率衡量。

预算支出调整率=(调整预算数-年初预算数)/年初预算数×100%

根据我部门的预算文本和决算文本,2022年度预算支出调整预算数17538.44万元,年初预算数13734.92万元,预算支出调整率为28%,预算调整增加了28个百分点,得0分。

该指标实际得分0分。

(4) 财政拨款支出完成率 (4分)

该指标主要评价部门财政拨款的支出进度,通过财政拨款支出完成率来衡量。

财政拨款支出完成率=(部门决算财政拨款支出/部门决算财政拨款收入)*100%。

根据我部门2022年决算文本，部门决算财政拨款支出数17538.16万元，财政拨款收入数17538.16万元，财政拨款支出率=(财政拨款支出数/财政拨款收入数)*100%=100%。

该指标实际得分4分。

(5) “三公”经费支出(3分)

该指标主要评价“三公”经费是否得到有效控制，通过“三公”经费实际支出来衡量。

三公经费控制率=(实际支出数/预算数)*100%

根据2022年预算文本及决算文本，“三公”经费年初预算数4.47万元，年末决算数4.469344万元。

该指标实际得分3分。

(6) 资金使用合规性(6分)

该指标主要评价资金使用是否按照相关法律法规和资金管理办法规定的用途使用，财务管理是否符合相关会计准则和财务制度。

根据我部门2022年明细账、会计凭证等相关资料，我部门资金使用符合相关会计准则和财务制度，资金拨付有完备的审批程序和手续，资金使用符合部门预算批复的用途，未发现截留、

挤占、挪用财政资金的情况。

该指标实际得分 6 分。

(7) 决算真实性 (3 分)

该指标主要评价决算编制数据是否与账表一致,即决算报表数据与会计账簿数据是否一致。

经核查我部门 2022 年决算文本、明细账及总账,决算文本数据均与明细账、总账一致。

该指标实际得分 3 分。

2. 预算管理 (16 分)

(1) 管理制度健全性 (4 分)

该指标主要评价部门是否制定资金管理办法、财务管理制度、会计核算制度等相关内部控制制度,制度执行是否得到有效执行。

我部门工作制度涵盖了财务制度等相关制度,经检查我部门发票等资料,均已按照相关管理制度的规定执行。

该项指标实际得分 4 分。

(2) 预决算信息公开性 (4 分)

该指标主要评价部门是否按照政府信息公开的有关要求,在相关网站公开部门预算、预算执行情况、年度工作任务等相关信息。

2022 年按政府信息公开的有关要求在博野县人民政府网进行了预决算公开等相关信息。

该指标实际得分 4 分。

(3) 基础信息完善性 (4 分)

该指标主要评价基础数据信息和财务信息资料是否真实、完整。

经核查 2022 年会计账簿、凭证及其他相关资料，我部门会计信息资料真实完整，

该指标实际得分 4 分。

(4) 资产管理规范性 (4 分)

该指标主要评价资产管理是否规范，是否建立资产台账，新增资产是否符合规定程序和规定标准，资产的配置是否合规，资产保存是否完整。

我部门利用行政事业单位资产系统登记固定资产台账，管理固定资产，资产保存完整，资产购置手续完备，配置符合要求，资产管理整体较规范。

该项指标实际得分 4 分。

3. 绩效评价 (8 分)

绩效自评覆盖率 (4 分)

该指标主要评价部门是否按相关要求实施绩效自评，通过绩

效自评覆盖率来衡量。

绩效自评覆盖率=(报送相关自评材料的数量/应实施项目绩效自评数量)*100%。

我部门 2022 年开展绩效自评的项目数为 8 个，年初预算文本项目数 8 个，要求自评项目个数 8 个，自评覆盖率为 100%。

该指标实际得分 4 分。

(2) 绩效评价优等率 (4 分)

该指标主要评价部门开展的绩效评价项目的完成质量，通过绩效评价优等率来衡量。

绩效评价优等率=(结果达到优等的数量/参评数量)*100%。

我部门 2022 年参评数量 8 个，绩效评价结果达到优等的数量 8 个，绩效评价优等率为 100%。

该指标实际得分 4 分。

(三) 产出 (25 分)

该一级指标包含责任履行一个二级指标，主要反映结转结余率，项目资金使用率，财政监督检查次数，财政项目投资评审完成率。

表 3 产出指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
产出 (25 分)	责任履行 (25 分)	结转结余率	5	5
		项目资金使用率	10	10

	财政监督检查次数	5	5
	财政项目投资评审完成	5	5
合计		25	25

1. 结转结余率（5分）

该指标主要评价部门的结转结余情况，通过结转结余率衡量。

结转结余率=（本年结转结余数/决算收入数）*100%。

根据2022年决算文本及相关资料，我部门2022年无结转资金，结转结余率为0%

该项指标实际得分5分。

2. 项目资金使用率（10分）

该指标主要评价项目资金的使用效率，通过项目资金使用率来衡量。

项目资金使用率=（实际支出项目资金总额/计划完整项目资金总数）*100%。

我部门2022年实际支出项目资金总额16811.96万元，年初预算共8个项目，预算数16811.96万元，项目资金使用率为100%。

该指标实际得分10分。

3. 财政监督检查次数（5分）

该指标主要评价财政监督检查的工作成果，通过监督检查次数来衡量。

我部门 2022 年财政监督检查次数 ≥ 3 为优，全年实际完成监督检查次数是 3，得分 5 分。

该指标实际得分 5 分。

4. 财政项目投资评审完成率（5 分）

该指标主要评价财政项目投资评审完成效率，通过财政项目投资评审完成率来衡量。

财政项目投资评审完成率=(实际完成评审项目/全年评审项目总数) *100%。

我部门 2022 年全年评审项目总数是 8 个，全年实际完成评审项目有 8 个，财政项目投资评审完成率=100%。

该指标实际得分 5 分。

（四）效果（15分）

该一级指标包含履职效益一个二级指标。主要反映部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益及社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。

表4 效果指标及得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分数权重	得分
项目效果 (15分)	履职效益 (15分)	部门整体效益	10	10
		考评满意度	5	5
合计			15	15

1. 部门整体效益（10分）

该指标主要评价部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接效益。

经查看我部门的相关资料，我部门履行职责对社会发展所带来的社会效益较显著，有效的提高了人民生活水平。

该项指标实际得分10分。

2. 考评满意度（5分）

该指标主要评价社会公众对部门履职效果的满意程度。

针对该指标，我们随机选取了30个调查对象进行了访谈调查，结果显示社会公众对人社局工作表示十分满意。

该指标实际得分5分。

五、绩效评价发现的问题、意见及建议

通过对各指标得分及扣分原因的分析，2022年部门整体支出基本按相关要求执行预算、决算，完成了绩效目标，资金使用效益良好。通过评价，也发现一些不足之处，具体情况如下：

1. 部分绩效指标方面，还有待于进一步精细化、科学化，以便于对预算项目绩效进行科学评价与考核。

2. 项目资金使用率方面：项目资金使用率有待进一步提高。

针对此次绩效评价过程中发现的问题，我们提出了改进措施：

1. 增强绩效指标设置的明确性

工作活动、预算项目绩效指标应当清晰、可评价、可衡量。建议在设置职责活动绩效指标时，将绩效目标细化分解为具体的工作任务数，从而使绩效目标可量化，便于对目标实现情况进行考核。

2. 提高项目资金使用率

对项目资金进行梳理，督促项目进度和资金拨付进度。