益阳市赫山区劳动监察局2021年度部门

整体支出绩效评价报告

为进一步规范财政资金管理，牢固树立预算绩效理念，强化部门支出责任，提高财政资金使用效益，根据《益阳市赫山区财政局关于做好2021年度预算绩效自评工作的通知》（益赫财绩〔2022〕1号）的文件要求，赫山区劳动监察局成立绩效评价工作小组，对2021年度部门整体支出实施了绩效评价，根据评价结果，形成本评价报告。具体情况如下：

一、单位基本情况

 赫山区劳动监察局为益阳市赫山区人力资源和社会保障局的二级机构，全额拨款的事业单位，内设局长办公室、调解室、财务室、办公室。全局编制8人，现有7人在职在岗，其中3人为单位编制人员，4人为就业中心编制。

赫山区劳动监察局主要职责为保障劳动法律、法规在本行政区域内的贯彻实施；检查劳动合同订立与履行情况，遵守工资宏观调控规定和支付情况，“三金”安全运行情况、法律规定的其他职能。

二、一般公共预算支出情况

**（一）基本支出情况**

基本支出是指为保障单位机构正常运转、完成日常工作任务而发生的各项支出，包括用于基本工资、津贴补贴等人员经费以及办公费、印刷费、水电费、办公设备购置等日常公用经费。2021年基本支出为55.96万元，较上年增加0.32万元，增加0.57%，与上年基本持平。

1. **项目支出情况**

项目支出是指单位为完成特定行政工作任务或事业发展目标而发生的支出。2021年项目支出0万元。

三、政府基金预算支出情况

赫山区劳动监察局无政府基金预算支出情况。

四、国有资本经营预算支出情况

赫山区劳动监察局无国有资本经营预算支出情况。

五、部门整体支出绩效情况

根据文件要求，我局对整体支出认真开展了绩效自评工作。评价对象为一般公共预算的基本支出

**（一）绩效评价目的**

按照国家政策法规规定，结合实际情况，进一步规范财政资金的管理，强化财政支出绩效理念，建立健全财务管理制度和内控制度，依法、有效地使用财政资金，提高财政资金使用效率。

**（二）绩效评价工作的过程**

１.成立了绩效评价小组，完善绩效自评评价指标。成立了由劳动监察局局长任组长，办公室、财务股、审计稽核股等组成工作小组,副局长、股室长为评价工作小组成员。本单位实际制订了自评方案，完善了评价指标体系，特别是对产出及效率指标进行细化、量化，如：对职责履行指标，围绕针对社会效益指标，围绕本部门职能设置具体产出评价指标。

2.下发通知，布置单位自评。本单位高度重视，第一时间下发了《关于做好2021年度部门整体支出绩效自评工作的通知》，自评工作小组本着客观、公正、科学的原则，对照部门整体支出绩效评价指标表，通过基础数据、原始资料、会计报表、业务报表审核自查，对组织机构、人员编制、预算管理、预算执行情况等进行了全面绩效自评，在自评过程中发现问题，查找原因，及时纠正偏差，为下一步工作夯实基础。保证了绩效自评工作真实性、准确性和完整性。

3.集查阅资料。收集相关规章、制度、职责、工作计划等各种资料，对相关资料进行审核，确保资料的真实完整、可信。

4.形成评价结论。通过对资料分类整理和分析，按照评价指标、评价标准进行打分，形成自评结论，在自评过程中发现问题，查找原因，积极整改，为下一步的工作打下基础。

5.整理归档。绩效自评小组将各预算单位自评情况、数据及相关佐证资料进行分类归档，有效索引。力争考核有数据、评价有依据、指标脉络明确、事实证据充分。

**（三）部门职责履行情况**

 1.办案情况：2021年我局投诉中心受理投诉案件1197起，涉及劳动者人数2564余人，成功追回拖欠工资2856万元，结案率100%。《保障农民工工资支付条例》实施以来，全年共立案处罚案件6起，共计处罚罚金22.95万元，均已执行到位。

2.学习情况：赫山区劳动监察局于2021年4月23日，学习讨论贯彻新《保障农民工工资支付条例》。全局人员进行了认真细致地学习及展开讨论；结合日常工作积累经验，各自发表自己对新条例的见解与认知，学习中就新旧条例的对比，相关内容的增减，并围绕条例相关词句细致进行了深入探讨。并进行了一系例的宣传与告之，采取人员密集地域以微信、电子显示牌等方式进行了宣传，深入企业项目施工地宣讲新《条例》，认真听取了企业和农民工的意见反馈。尽可能地让广大人民群众尽快了解新《保障农民工工资支付条例》，使其尽早运用到工作中。

3.办案情况：2021年11月5日，走进欣天王道调处农民工工资纠纷问题。通过我局与当地政府、派出所、城管执法局的共同努力，经过近12小时的协商调解，成功为农民工讨回20.9万余元工资。依法维护了农民工合法权益，保障了该企业的及时复工复产，促进了社会的和谐稳定。

4.迎检情况：2021年5月，益阳市根治拖欠农民工工资工作领导小组由市人力资源社会保障局、市住房城乡建设局牵头，在市人社局谢灿华局长带领下一行六人对赫山区2020年度根治拖欠农民工工资工作情况进行实地核查，（湖南省益阳市赫山区沧水铺河、沧水铺项目；盛益幸福家园项目；烂泥湖涝区项目）

5.完善制度情况：6月9日召开2021年赫山区根治拖欠农民工工资工作会议，区人民政府办公室常务副主任胡政主持会议，区委常委、区人民政府常务副区长胡佐胜作了重要讲话。成立赫山区根治拖欠农民工工资工作领导小组，明确工作职责，调整任务分工，并制定《益阳市赫山区2021年度保障农民工工资支付工作考核细则》。

**（四）财政预算绩效管理情况**

1.预算编制情况：2021年我局认真贯彻执行《会计法》、《预算法》等法律法规，认真进行了预算编制，依据整体绩效目标所设定的绩效指标清晰、细化、可衡量。

2.执行管理情况：我局管理制度健全，加强了财政专项资金管理，严格按预算进度支付费用，加强了“三公”经费、公用经费、结转结余的控制，各项经费支出严格按照政府采购、国库集中支付等有关规定执行,预算执行完成和控制较好。

**（五）财政预算绩效自评结论**

通过绩效自评，进一步掌握了资金使用情况和取得的效果，总结了项目资金管理经验，发现了工作中存在的问题和不足，为今后加强资金使用管理、健全资金支出项目、完善资金绩效管理、提高资金使用效益工作提供了重要的参考依据。

认真对照《2021年部门整体支出绩效自评指标计分表》，我局各项指标都较好地达到了相关要求，2021年部门整体支出绩效自评结论为优秀。

六、存在的问题及原因分析

今年的各项工作，虽然取得了一定的成绩，但还是存在一些问题，面临的形势还非常严峻，有些问题还比较突出，主要表现在：

1.因我局是在2020年才进行财务独立核算，对项目管理制度、日常监督检查等方面还存在不足之处，有待进一步规范。

2.预算执行存在偏差。由于年初预算安排经费不足，部分专项工作经费未纳入年初部门预算，需要申请追加预算，预算编制与实际情况存在一点偏差，指标追加不及时且比例较大，不利于工作的及时开展和预算执行的控制。

3.财政资金缺口较大。随着人社部印发《关于进一步规范人力资源市场秩序的意见》出台，劳动监察部门承担了更多的职能，工作任务重，要求高；同时为了提升劳动监察部门的行政职能和执法力度，更好的服务于人民，需要壮大人员队伍，加强经费支撑。

七、下一步改进措施

（一）提高预算编制科学性和合理性，严格执行预算。加强预算编制的前瞻性，按照新《预算法》及其实施条例的相关规定，按政策规定及本部门的发展规划，结合上一年度预算执行情况和本年度预算收支变化因素，科学、合理地编制本年预算草案，提高预算编制科学性和合理性，优化资金结构。增强预算编制的全面性、准确性，强化预算执行的严肃性。

（二）兼顾预算调整的灵活性。开展预算执行分析，及时掌握预算执行进度，适时对预算执行情况进行通报和督促。对确有必要的预算调整严格按程序审核报批，加快消化结转结余资金。

（三）加强财务人员的学习培训。加强单位财务人员新《预算法》《政府会计准则》和《政府会计制度》等相关方面的业务培训学习，规范部门预算收支核算，增强预算的约束力和严肃性，切实提高部门预算收支管理水平。

（四）完善制度管理，严格控制支出。严格执行中央、省、市有关文件精神，确保厉行节约、反对铺张浪费，严控“三公”经费等公务支出。严格按照预算规定的费用项目和用途进行资金使用审核、列报支付、财务核算，杜绝超支现象的发生。

（五）完成省、市下达的各项目标任务；贯彻农民工支付条例的各项政策，做好宣传引导工作。

（六）依法依规办理农民工欠薪案，维护农民工权益，维护社会的和谐与稳定。

八、其他需要说明的情况

无其他需要说明的情况。

附件：2021年度部门整体支出绩效自评指标计分表

2021年度部门整体支出绩效自评指标计分表

| **一级指标** | **二级****指标** | **三级****指标** | **自评分** | **指标解释** | **指标说明** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 投 入（20分） | 目标设定（5分） | 绩效目标合理性（2分） | 2 | 部门所设立的整体绩效目标依据是否充分，是否符合客观实际，用以反映和考核部门整体绩效目标与部门履职、年度工作任务的相符性情况。 | 评价要点：①是否符合国家法律法规、国民经济和社会发展总体规划；②是否符合部门“三定”方案确定的职责；③是否符合部门制定的中长期实施规划。 |
| 绩效指标明确性（3分） |  3 | 部门依据整体绩效目标所设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量，用以反映和考核部门整体绩效目标的明细化情况。 | 评价要点：①是否将部门整体的绩效目标细化分解为具体的工作任务；②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现。 ③是否与部门年度的任务数或计划数相对应；④是否与本年度部门预算资金相匹配。 |
| 预算配置（15分） | 在职人员控制率（5分） |  5 | 部门本年度实际在职人员数与编制数的比率，用以反映和考核部门对人员成本的控制程度。 | 在职人员控制率=（在职人员数/编制数）×100%。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。 |
| “三公经费”变动率（5分） |  5 | 部门本年度“三公经费”预算数与上年度“三公经费”预算数的变动比率，用以反映和考核部门对控制重点行政成本的努力程度。 | “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%。“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。 |
| 重点支出安排率（5分） |  5 | 部门本年度预算安排的重点预算支出与部门预算总支出的比率，用以反映和考核部门对履行主要职责或完成重点任务的保障程度。 | 重点支出安排率=（重点预算支出/预算总支出）×100%。重点预算支出：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预算支出支出总额。预算总支出：部门年度预算安排的预算支出支出总额。 |
| 过 程（30分） | 预算执行（20分） | 预算执行率（4分） |  4 | 部门本年度预算完成数与预算数的比率，用以反映和考核部门预算完成程度。 | 预算执行率=（预算执行数/预算数）×100%。预算执行数：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。 |
| 预算调整率（2分） |  2 | 部门本年度预算调整数与预算数的比率，用以反映和考核部门预算的调整程度。 | 预算调整率=（预算调整数/预算数）×100%。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、上级部门或本级党委政府临时交办而产生的调整除外）。 |
| 支付进度率（2分） |  2 | 部门实际支付进度与既定支付进度的比率，用以反映和考核部门预算执行的及时性和均衡性程度。 | 支付进度率=（实际支付进度/既定支付进度）×100%。实际支付进度：部门在某一时点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、本级部门平均支付进度水平等确定的，在某一时点应达到的支付进度（比率）。 |
| 结转结余率（2分） |  2 | 部门本年度结转结余总额与支出预算数的比率，用以反映和考核部门对本年度结转结余资金的实际控制程度。 | 结转结余率=结转结余总额/支出预算数×100%。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）。 |
| 结转结余变动率（2分） |  2 | 部门本年度结转结余资金总额与上年度结转结余资金总额的变动比率，用以反映和考核部门对控制结转结余资金的努力程度。 | 结转结余变动率=[（本年度累计结转结余资金总额-上年度累计结转结余资金总额）/上年度累计结转结余资金总额]×100%。 |
| 公用经费控制率（2分） |  2 | 部门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对机构运转成本的实际控制程度。 | 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%。 |
| “三公经费”控制率（2分） |  2 | 部门本年度“三公经费”实际支出数与预算安排数的比率，用以反映和考核部门对“三公经费”的实际控制程度。 | “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%。 |
| 政府采购执行率（4分） |  4 | 部门本年度实际政府采购金额与年初政府采购预算的比率，用以反映和考核部门政府采购预算执行情况。 | 政府采购执行率=（实际政府采购金额/政府采购预算数）×100%；政府采购预算：采购机关根据事业发展计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。 |
| 过程（30分） | 预算管理（5分）） | 管理制度健全性（2分） |  2 | 部门为加强预算管理、规范财务行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核部门预算管理制度对完成主要职责或促进事业发展的保障情况。 | 评价要点：①是否已制定或具有预算资金管理办法、内部财务管理制度、会计核算制度等管理制度；②相关管理制度是否合法、合规、完整；③相关管理制度是否得到有效执行。 |
| 资金使用合规性（1分） |  1 | 部门使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，用以反映和考核部门预算资金的规范运行情况。 | 评价要点：①是否符合国家财经法规和财务管理制度规定以及有关预算支出管理办法的规定；②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；③预算支出的重大开支是否经过评估论证；④是否符合部门预算批复的用途；⑤是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。 |
| 预决算信息公开性（1分） |  1 | 部门是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息，用以反映和考核部门预决算管理的公开透明情况。 | 评价要点：①是否按规定内容公开预决算信息；②是否按规定时限公开预决算信息。预决算信息是指与部门预算、执行、决算、监督、绩效等管理相关的信息。 |
| 基础信息完善性（1分） |  1 | 部门基础信息是否完善，用以反映和考核基础信息对预算管理工作的支撑情况。 | 评价要点：①基础数据信息和会计信息资料是否真实；②基础数据信息和会计信息资料是否完整；③基础数据信息和会计信息资料是否准确。 |
| 资产管理（5分） | 管理制度健全性（2分） |  2 | 部门为加强资产管理、规范资产管理行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核部门资产管理制度对完成主要职责或促进社会发展的保障情况。 | 评价要点：①是否已制定或具有资产管理制度； ②相关资金管理制度是否合法、合规、完整；③相关资产管理制度是否得到有效执行。 |
| 资产管理安全性（2分） |  2 | 部门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，用以反映和考核部门资产安全运行情况。 | 评价要点：①资产保存是否完整；②资产配置是否合理；③资产处置是否规范；④资产账务管理是否合规，是否帐实相符；⑤资产是否有偿使用及处置收入及时足额上缴。 |
| 固定资产利用率（1分） |  1 | 部门实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比率，用以反映和考核部门固定资产使用效率程度。 | 固定资产利用率=（实际在用固定资产总额/所有固定资产总额）×100%。 |
| 产 出（30分） | 职责履行（30分） | 实际完成率（8分） |  8 | 部门履行职责而实际完成工作数与计划工作数的比率，用以反映和考核部门履职工作任务目标的实现程度。 | 实际完成率=（实际完成工作数/计划工作数）×100%。实际完成工作数：一定时期（年度或规划期）内部门实际完成工作任务的数量。计划工作数：部门整体绩效目标确定的一定时期（年度或规划期）内预计完成工作任务的数量。 |
| 完成及时率（4分） |  4 | 部门在规定时限内及时完成的实际工作数与计划工作数的比率,用以反映和考核部门履职时效目标的实现程度。 | 完成及时率=（及时完成实际工作数/计划工作数）×100%。及时完成实际工作数：部门按照整体绩效目标确定的时限实际完成的工作任务数量。 |
| 质量达标率（8分） |  8 | 达到质量标准（绩效标准值）的实际工作数与计划工作数的比率,用以反映和考核部门履职质量目标的实现程度。 | 质量达标率=（质量达标实际工作数/计划工作数）×100%。质量达标实际工作数：一定时期（年度或规划期）内部门实际完成工作数中达到部门绩效目标要求（绩效标准值）的工作任务数量。 |
| 重点工作办结率（10分） |  8 | 部门年度重点工作实际完成数与交办或下达数的比率，用以反映部门对重点工作的办理落实程度。 | 重点工作办结率=（重点工作实际完成数/交办或下达数）×100%。重点工作是指党委、政府、人大、相关部门交办或下达的工作任务。 |
| 效 果（20分） | 履职效益（20分） | 经济效益（5分） |  5 | 部门履行职责对经济发展所带来的直接或间接影响。 | 此三项指标为设置部门整体支出绩效评价指标时必须考虑的共性要素，可根据部门实际并结合部门整体支出绩效目标设立情况有选择的进行设置，并将其细化为相应的个性化指标。 |
| 社会效益（5分） |  5 | 部门履行职责对社会发展所带来的直接或间接影响。 |
| 生态效益（5分） |  3 | 部门履行职责对生态环境所带来的直接或间接影响。 |
| 社会公众或服务对象满意度（5分） |  5 | 社会公众或部门的服务对象对部门履职效果的满意程度。 | 社会公众或服务对象是指部门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。 |
| 总分 |  |  | 96 |  |  |