

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度 部门整体绩效评价报告

被评价部门：薛城区人力资源和社会保障局

委托单位：薛城区财政局

评价机构：北京三维众智管理咨询有限责任公司

2023 年 11 月



北京三维众智管理咨询有限责任公司

京三维报告〔2023〕2051 号

关于呈报《薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价报告》的函

薛城区财政局：

按照有关要求，我公司对 2022 年度薛城区人力资源和社会保障局部门整体支出开展了绩效评价工作。现将绩效评价报告呈报给贵部门，谨供参考。

为进一步提升服务质量，根据 ISO9001 质量管理体系认证要求，我公司制定了《客户服务满意度调查表》，请贵部门（单位）安排人员扫描下方二维码，并请客观回答调查问卷中的问题。贵部门（单位）的宝贵意见将成为我公司进一步改进工作的努力方向。

感谢对我公司工作的大力支持！

（我公司联系人：闵 会

联系电话：18769278989）



客户服务满意度调查

北京三维众智管理咨询有限责任公司

2023 年 11 月 10 日

报告撰写说明

本报告中的数据等来自评价期间薛城区人力资源和社会保障局提供的资料和其他官方渠道公开的信息，资料提供方对所提供资料的真实性、准确性负责。我公司秉承客观、公正、科学的原则，运用科学合理的工作思路和工作方法，在对薛城区人力资源和社会保障局整体情况进行深入调研、勘查的基础上，按照现行预算绩效管理有关规定撰写本报告，报告内容真实完整、可追溯。

本报告以纸质印刷版和电子版向薛城区财政局报送。未经薛城区财政局书面允许，不得随意翻印、发布、扩散。

机构负责人： 

主 评 人： 

参 评 人：吕学永、李 芳、闵 会、黄 雷

质量控制：一级审核：闵 会

二级审核：李 芳

三级审核：吕学永

目 录

摘 要	I
部门整体绩效评价报告	1
一、部门基本情况	1
（一）部门概况	1
（二）部门绩效目标	4
（三）部门履职及年度主要工作任务完成情况	6
（四）部门预算和执行情况	7
二、评价基本情况	9
（一）评价目的	9
（二）评价对象与范围	9
（三）评价依据	9
（四）评价原则、评价方法和评价标准	10
（五）绩效评价指标体系	12
（六）评价人员组成	13
（七）绩效评价工作过程	14
三、综合评价结论	16
四、评价指标分析	18
（一）管理效率情况评价分析	18
（二）履职效能情况评价分析	33

（三）社会效应情况评价分析	40
（四）可持续发展能力评价分析	43
五、部门整体所实现的主要绩效	45
六、存在的问题及原因分析	46
七、意见建议	49

摘 要

本次绩效评价由薛城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）具体实施，评价内容为薛城区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）2022 年度部门整体支出。

一、部门基本情况

（一）机构设置及人员情况

根据《中共薛城区委 薛城区人民政府〈关于薛城区人民政府职能转变和机构改革的实施意见〉》（薛发〔2014〕10 号）要求，2014 年设立薛城区人力资源和社会保障局（挂薛城区外国专家局牌子）。该部门为区政府的综合职能部门，承担着全区就业、再就业、社会保障、机关事业单位用编审核、引进国外智力和维护职工合法权益等工作。

内设 5 个职能科室：办公室、政策研究与法规室、事业单位人事管理室（挂工资福利办公室牌子）、就业促进与人才开发办公室（挂专业技术人员管理办公室牌子）、社会保险室。

区人社局核定编制人员 85 名，其中行政编制 11 名，事业编制 73 名，工勤编制 1 名。截至 2022 年底，实际在职人员 82 名，其中行政编制 11 人，事业编制 70 人，工勤人员 1 名，在职人员控制率为 96.47%。

（二）资产构成

截至 2022 年 12 月 31 日，区人社局资产总额 2,443.93 万元，其中：流动资产 2,109.09 万元，占资产总额 86.3%；固定资产 334.84 万元，占资产总额 13.7%。固定资产原值 981.63 万元，累计折旧 646.79 万元，固定资产净值 334.84 万元。其中办公用房 156.59 万元，居住用房 14.94 万元，办公家具 8.52 万元，办公设备 93.63 万元，其他 61.16 万元。

2022 年部门新增固定资产 11 项，共计 3.93 万元，各项资产均处于在用状态。

（三）年度收入情况

年初批复预算收入 3,563.76 万元，全部为一般公共预算收入，年中调整为 10,375.05 万元，收入决算 10,105.74 万元。

（四）年度支出情况

年初批复支出预算 3,563.76 万元，其中，基本支出 1,375.56 万元，项目支出 2,188.2 万元。年中调整为 10,375.05 万元，支出决算 10,105.74 万元，其中，基本支出 7,966.11 万元，项目支出 2,139.63 万元，预算执行率 97.4%。

二、部门绩效目标

（一）战略目标

按照“坚守底线、突出重点、完善制度、引导预期”的思路，坚持民生为本、人才优先工作主线，深入实施就业优先和人才优

先发展战略，建立更加公平、更可持续的社会保障制度，深化人事制度改革和工资收入分配制度改革，构建更加和谐稳定的劳动关系，提升基本公共服务能力和水平，推动全区人力资源和社会保障工作走在全市前列。部门整体战略目标见表 1。

表 1：区人社局整体战略目标表

序 号	绩效指标	指标解释	年度指标值
1	城镇新增就业人数	反映年度城镇新增就业人数	≥5,600 人
2	大学生创业引领人数	反映大学生创业引领人数	≥165 人
3	劳动人事争议调解成功率	劳动人事争议案件调解成功数与劳动人事争议案件总数的比率	≥70%
4	劳动人事争议仲裁结案率	劳动人事争议仲裁结案率与劳动人事争议仲裁案件总数的比率	≥95%
5	劳动保障监察举报投诉案件结案率	劳动保障监察举报投诉案件结案数与劳动保障监察举报投诉案件总数的比率	100%

（二）部门整体绩效目标

按照“中长期规划—部门职责—工作内容—预算资金”的思路，设置了部门职责目标、工作目标及各项具体指标，部门整体绩效目标见表 2。

表 2：区人社局 2022 年度部门整体绩效目标表

职责序号	部门职责	职责目标	绩效指标	2022 年度目标值（A）
1	稳定和扩大就业 强化就业优先政策，提高就业质量，加强就业政策衔接，优化政策供给，支持企业减负稳岗扩就业	抓好就业指导、求职招聘、就业派遣、就业见习等“全链条”服务，稳定总体就业率	城镇失业人员再就业人数	≥1,500 人

职责序号	部门职责		职责目标	绩效指标	2022 年度目标值 (A)
2	续上页	续上页	续上页	就业困难人员就业人数	≥200 人
				指导青年见习人数	≥190 人
			加强失业人员登记服务, 扩大公益性岗位安置, 兜牢就业底线	城镇登记失业人数	≤3,750 人
				城乡公益岗上岗人数	≥1,380 人
			深入推进职业技能提升	开展补贴性职业技能培训人数	≥5,600 人
3	健全完善社会保障体系	深入实施全民参保计划, 推动参保人数稳步增长、覆盖面持续扩大	做好养老保险全国统筹、渐进式延迟法定退休年龄等政策的衔接储备	参加职工基本养老保险人数	≥116,668 人
			落实居民养老保险政策	参加居民基本养老保险人数	≥22.7 万人
			落实失业保险金与最低工资标准挂钩联动机制	参加失业保险人数	≥50,600 人
			实施工伤预防五年行动计划	参加工伤保险人数	≥54,300 人
4	深入推进人事人才工作	扩大高技能人才与专业技术人才职业发展贯通领域	做好基层专业技术人才、新型职业农民、民营企业人才、新职业新群体人才职称评审工作	新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数	≥660 人
5	劳动关系协调工作	加大拖欠农民工工资根治力度	提升农民工工资支付信息化监管水平	拖欠农民工工资举报投诉案件结案率	100%
6	抓好综合基础性工作	加强信息化建设	深化社会保障卡居民服务“一卡通”应用	社会保障卡持卡人数	≥46.1 万人

三、评价结论和绩效分析

(一) 综合评价结论

区人社局 2022 年度部门整体绩效评价得分为 85.39 分, 综合绩效级别为“良”。

（二）绩效分析

1.管理效率情况分析

该指标分值 32 分，评价得分 23.39 分，得分率 73.09%。

区人社局年度工作计划明确，与部门职责和枣庄市下达的工作任务相匹配，决策流程较规范。部门收支预算编制较全面、科学，细化程度较高。人员经费和“三公经费”控制较好，预算执行率较高，但预算调整幅度较大，预决算统计口径不统一；一般公共预算支付进度缓慢，大部分月份与序时进度不够匹配。公用经费控制情况较好，无超预算支出情况；大部分项目支出制定了支出标准，但经费类项目未制定明确的支出标准，需进一步完善成本支出标准体系。财务、业务管理制度健全，资金使用和制度执行较规范，但部分项目未严格按照项目管理制度执行，管理较薄弱。现场抽盘资产未发现闲置、丢失、损毁以及资产出租、出借等情况，但管理不够规范，未粘贴资产标签，未进行固定资产清查，存放位置更新不及时。

2.履职效能情况分析

该指标分值 38 分，评价得分 38 分，得分率 100%。

年度部门就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调、综合性基础工作 5 项核心工作完成较好，履职能力持续提升。

3.社会效应分析

该指标分值 20 分，评价得分 15 分，得分率 75%。

区人社局在稳定就业环境和推动劳动关系和谐稳定方面均取得了一定的成绩，在大学生就业创业引领和劳动人事争议协调方面有待加强。

4.可持续发展能力分析

该指标分值 10 分，评价得分 9 分，得分率 90%。

通过部门的履职，一定程度提高了薛城区公共就业服务能力和水平，健全了薛城区公共就业创业服务体系，助推了社会保险体系高质量发展。

四、存在的问题

（一）预算编制碎片化，预算调整比例较大

一是部分项目设置不够合理，支出方向一致的项目未进行整合，预算编制碎片化，如“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”两个项目均是为在薛城区自主创业或企业就业的人才给予购房补贴，资金未进行整合。

二是 2022 年预算批复 3,563.76 万元，年中调整为 10,375.05 万元，调整金额 6,811.29 万元，调整率 191.13%。主要原因：部门预决算口径不一致，2021、2022 年决算中包含了全区机关养老退休金，2020 年未包括；受疫情影响，部分项目预算资金压减、收回。

（二）项目支出标准体系不够完善，成本绩效管理有待加强 “经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”

“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等经费类项目未建立支出标准，成本测算依据不够充分，不利于预算的编制和项目成本的控制。

（三）预算支出进度不均衡，预算执行效率有待提高

一般公共预算执行进度与序时进度不够匹配，2022年3—7月预算执行进度远低于序时进度，8月份支出占比较大，达年度支出总额的23.06%，一般公共预算支出不够均衡。主要原因：年度工作计划较笼统，未明确具体任务清单、职责分工和时间进度，未与资金拨付相挂钩，资金支出缺少计划性。

（四）部分项目制度执行不到位，政策跟踪与监管机制未建立

一是人才购房补贴项目，购房补贴发放后未按照《关于印发〈枣庄市人才购房补助发放办法〉的通知》（枣人社发〔2021〕10号）要求，对房屋使用状态进行动态监管，存在违规套取补贴资金的风险。

二是产业园租金及运行费用项目，未按照《枣庄市人力资源服务产业园运营管理办法》（枣人服园字〔2018〕3号）要求，对入驻机构的市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核；入园企业资格审查不够严格，入驻企业中包括部分建筑安装工程、新材料、机电设备、工业设备、建材、服饰等与人力资源服务关联性不大的企业。

三是大学生就业创业生活补贴项目，未按照《关于印发〈枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）〉的通知》（枣财社〔2018〕38号）要求，对自主创业企业的运行情况和纳税情况进行监督管理。

主要原因：部门未成立绩效管理领导小组，绩效管理工作中缺少组织领导，内部未形成监管合力；绩效管理方面缺少《绩效跟踪管理办法》以及其他绩效相关制度，未拟定年度绩效管理工作实施方案或工作计划，未组织开展部门重点项目评价，项目管理较薄弱。

（五）基础工作成效不够显著，部门核心履职有待加强

一是在全市就业计划执行考核中，薛城区“大学生创业引领人数”指标全市排名第六，位次较低，大学生创业意识和创业能力方面有待增强。

二是在全市劳动关系协调指标执行考核中，薛城区劳动人事争议协调成功率为 79.02%，位列全市第五，劳动关系协调措施有待加强。

三是在全市社会保险计划执行情况考核中，职工基本养老保险参保指标全市排名第五，工伤保险参保指标排名第四，参保扩面工作仍需进一步加强。

五、意见建议

（一）规范设置预算项目，科学编制部门预算

一是规范项目设置，将预算支出方向一致或类似的项目进行整合，如将“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”合并为“购房补贴”项目；将“城乡公益性岗位补贴”和“乡村公益性岗位补贴”合并为“公益性岗位补贴”项目，整合使用资金，避免项目资金用途重复或交叉以及项目之间资金调剂使用现象发生，增强预算统筹能力。

二是严格按照《预算法》《预算法实施条例》编制预算，建立统一规范的预决算编制口径，确保财政资金从预算到决算相互衔接，能够客观反映部门预算执行情况，提高年度之间、预决算之间的可比性，不断提高预算管理水平。

（二）完善项目支出标准，加强项目成本管控

按照《山东省财政厅关于全面实施成本预算绩效管理的通知》（鲁财绩〔2023〕4号）中关于“各级预算部门、单位要将开展成本效益分析作为预算管理的一项基础性工作，在项目入库和年度预算编制中，对照预期要实现的产出和效益情况，加强预算投入和成本构成分析”的要求，针对经费类项目逐项细化成本构成和测算依据，聚焦最小成本单元，以人工、材料、工具、维修（护）、机械及其他费用等分项成本和单位成本为基础进行测算，完整体现项目总成本构成，结合项目支出的历史成本，分析变动趋势，

核定科学的支出标准，提高资金使用效益。

（三）制定资金支出计划，提高预算执行效率

一是超前谋划、部署全年各项工作，针对年度内的各类经费支出，结合工作进度合理制定资金支出计划，明确工作进度、预算执行时间和用款额度，按照项目的轻重缓急进行排序，均衡全年支出，避免扎堆付款，提高财政资金使用效益。

二是深刻剖析支出进度较慢的主要症结。对于支出预算已经明确，但政府采购预算指标尚未下达的情况，可以采取预采购的形式，加快办理项目前期手续；对不能按时实施的项目，提出针对性解决办法，尽快实施，确保资金高效运行。

（四）加强绩效管理组织领导，提高项目管理水平

一是根据绩效管理要求，成立部门绩效管理领导小组，明确各科室职责分工，落实绩效管理责任。同时，建立部门预算绩效管理制度，将预算绩效管理工作纳入部门年度工作要点，有序开展绩效自评、部门评价等绩效管理工作。

二是严格按照预算绩效管理要求，加强项目的跟踪与监管。针对“人才购房补贴项目”应加强对房屋交易或转让等违规事项的监管，防止弄虚作假、套取补贴资金的行为；针对“产业园租金及运行费用项目”，应定期或不定期对入园企业市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核打分，及时清退不符合人力资源服务产业发展方向、违反产业园管理规定的企业，实现园区良

性循环；针对“大学生就业创业生活补贴项目”，应定期深入企业了解创业企业运营情况，防止弄虚作假、套取补贴资金的行为，根据企业经营状况，适时开展创业指导，推送创业培训、创业贷款等服务，扶持企业做大做强。

（五）完善各项工作机制，提升人力资源和社会保障水平

一是利用人才招聘会、微信公众号等载体，加大对《关于实施“十百千万”引才计划 助力“首善之区 品质薛城”建设的若干政策》的宣传力度，针对不同创业意向和创业需求的高校毕业生，落实创业担保贷款、创业补贴等政策服务，鼓励支持高校毕业生创业；针对毕业生职业发展需求，提供免费的职业指导、职业介绍、职业培训、就业见习等服务，不断提高大学生创业能力和创业成功率。

二是组建专业化的调解队伍，培育、选树一批高标准高质量的金牌调解组织。编制《劳动人事争议调解指导手册》，对调解员开展职业道德、执业纪律、调解技能等方面培训，定期组织考核，提升业务水平和矛盾纠纷监测预警能力。同时，不断创新工作机制，紧扣案件事实，开展个性化调解，提高劳动人事争议协调成功率。

三是横向联动税务、市场监管等部门，建立数据互联共享机制，纵向依托区、镇（街道、园区）、村（社区）建立挂钩机制，加强部门数据比对，明确专人持续跟踪，推动各项工作提质增效。

做好社保政策集中宣传月、宣传季活动，在人流密集处、政务服务大厅举办专场宣传，促进参保人数稳步提升。

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度 部门整体绩效评价报告

依据《薛城区委 薛城区人民政府关于印发〈关于全面推进预算绩效管理的实施意见〉的通知》《关于印发〈薛城区区级部门和单位整体绩效管理暂行办法〉的通知》（薛财绩〔2021〕1号）、《薛城区财政局〈关于配合做好区财政重点绩效评价工作〉的通知》（薛财绩〔2023〕3号）等文件要求，薛城区财政局（以下简称区财政局）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），对薛城区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）2022 年度部门整体开展绩效评价。

在区财政局指导和区人社局的积极配合下，本次绩效评价工作于 2023 年 11 月 10 日前顺利完成，现将有关情况报告如下。

一、部门基本情况

（一）部门概况

1.组织架构

根据《中共薛城区委 薛城区人民政府〈关于薛城区人民政府职能转变和机构改革的实施意见〉》（薛发〔2014〕10号）要求，2014 年设立薛城区人力资源和社会保障局（挂薛城区外国专家局牌子）。该部门为区政府的综合职能部门，承担着全区就业、再就业、社会保障、机关事业单位用编审核、引进国外智

力和维护职工合法权益等工作。

内设 5 个职能科室：办公室、政策研究与法规室、事业单位人事管理室（挂工资福利办公室牌子）、就业促进与人才开发办公室（挂专业技术人员管理办公室牌子）、社会保险室。

2.人员构成

区人社局核定编制人员 85 名，其中行政编制 11 名，事业编制 73 名，工勤编制 1 名。截至 2022 年底，实际在职人员 82 名，其中行政编制 11 人，事业编制 70 人，工勤人员 1 名，在职人员控制率为 96.47%。

3.资产情况

截至 2022 年 12 月 31 日，区人社局资产总额 2,443.93 万元，其中：流动资产 2,109.09 万元，占资产总额 86.3%；固定资产 334.84 万元，占资产总额 13.7%。固定资产原值 981.63 万元，累计折旧 646.79 万元，固定资产净值 334.84 万元。其中办公用房 156.59 万元，居住用房 14.94 万元，办公家具 8.52 万元，办公设备 93.63 万元，其他 61.16 万元。

2022 年部门新增固定资产 11 项，共计 3.93 万元，各项资产均处于在用状态。

4.职能职责

根据《关于拟订薛城区人力资源和社会保障局“三定”规定的报告》（薛人社发〔2019〕15 号），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、法规和方针、政策，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动和有效配置，并组织实施和监督检查。

（2）负责促进全区就业创业工作，加强职业技能培训，健全公共就业创业服务体系。

（3）统筹建立覆盖城乡的多层次社会保障体系，贯彻执行城乡社会保险及其补充保险政策和标准，承担社会保险及其补充保险基金行政监督责任。

（4）强化专业技术人才宏观管理、法规政策制定、公共服务、监督保障等职能，同时进一步转变人才管理职能，大力简政放权，消除对用人主体的过度干预。

（5）负责行政机关公务员综合管理，与有关部门共同审核机关事业单位用编进人计划。

（6）负责落实全区机关、事业单位人员工资收入分配政策，拟订企业人员工资收入分配调控政策，会同有关部门拟订全区机关事业单位职业年金的具体管理办法，对落实职业年金制度执行情况进行监督检查。

（7）综合管理全区引进国外智力、赴国（境）外培训，指导全区人力资源和社会保障方面的对外交流工作。

（8）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，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。会同有关部门拟订农民工工作规划
和政策，并组织实施，维护农民工合法权益。

（9）承办区委、区政府交办的其他事项。

（二）部门绩效目标

1.部门战略目标

按照“坚守底线、突出重点、完善制度、引导预期”的思路，
坚持民生为本、人才优先工作主线，深入实施就业优先和人才优
先发展战略，建立更加公平、更可持续的社会保障制度，深化人
事制度改革和工资收入分配制度改革，构建更加和谐稳定的劳动
关系，提升基本公共服务能力和水平，推动全区人力资源和社会
保障工作走在全市前列。部门整体战略目标见表 1。

表 1：区人社局整体战略目标表

序 号	绩效指标	指标解释	年度指标值
1	城镇新增就业人数	反映年度城镇新增就业人数	≥5,600 人
2	大学生创业引领人数	反映大学生创业引领人数	≥165 人
3	劳动人事争议调解成功率	劳动人事争议案件调解成功数与劳动人 事争议案件总数的比率	≥70%
4	劳动人事争议仲裁结案率	劳动人事争议仲裁结案率与劳动人事争 议仲裁案件总数的比率	≥95%
5	劳动保障监察举报投诉案件结案 率	劳动保障监察举报投诉案件结案数与劳 动保障监察举报投诉案件总数的比率	100%

2.部门整体绩效目标

按照“中长期规划—部门职责—工作内容—预算资金”的思路，设置了部门职责目标、工作目标及各项具体指标，部门整体绩效目标见表2。

表2：区人社局2022年度部门整体绩效目标表

职责序号	部门职责	职责目标	绩效指标	2022年度目标值（A）
1	稳定和扩大就业	强化就业优先政策，提高就业质量，加强就业政策衔接，优化政策供给，支持企业减负稳岗扩就业	抓好就业指导、求职招聘、就业派遣、就业见习等“全链条”服务，稳定总体就业率	城镇失业人员再就业人数 ≥1,500 人
				就业困难人员就业人数 ≥200 人
				指导青年见习人数 ≥190 人
		加强失业人员登记服务，扩大公益性岗位安置，兜牢就业底线	城镇登记失业人数	≤3,750 人
			城乡公益岗上岗人数	≥1,380 人
		深入推进职业技能提升	开展补贴性职业技能培训人数	≥5,600 人
2	健全完善社会保障体系	深入实施全民参保计划，推动参保人数稳步增长、覆盖面持续扩大	做好养老保险全国统筹、渐进式延迟法定退休年龄等政策的衔接储备	参加职工基本养老保险人数 ≥116,668 人
			落实居民养老保险政策	参加居民基本养老保险人数 ≥22.7 万人
			落实失业保险金与最低工资标准挂钩联动机制	参加失业保险人数 ≥50,600 人
			实施工伤预防五年行动计划	参加工伤保险人数 ≥54,300 人
3	深入推进人事人才工作	扩大高技能人才与专业技术人才职业发展贯通领域	做好基层专业技术人才、新型职业农民、民营企业人才、新职业新群体人才职称评审工作	新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数 ≥660 人
4	劳动关系协调工作	加大拖欠农民工工资根治力度	提升农民工工资支付信息化监管水平	拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 100%
5	抓好综合基础性工作	加强信息化建设	深化社会保障卡居民服务“一卡通”应用	社会保障卡持卡人数 ≥46.1 万人

（三）部门履职及年度主要工作任务完成情况

1.就业创业方面

举办“春风行动”“高校人才直通车”等招聘活动，全区完成城镇新增就业 6,166 人，失业人员再就业 2,303 人，就业困难人员就业 769 人，指导青年见习 202 人，城镇登记失业 439 人，城乡公益岗上岗 2,350 人，参加补贴性职业技能培训 7,468 人，不断稳定就业环境。

2.社会保障方面

年度参加职工基本养老保险 120,506 人，参加居民基本养老保险 22.7 万人，参加失业保险 50,632 人，参加工伤保险 54,312 人，不断扩大社会保险参保覆盖面，加大基本民生保障力度。

3.人才队伍建设方面

积极引进培育人才，年度新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 1,453 人，新增各类人才 4,839 人，其中海外留学人才 10 人、博士 4 人，硕士 114 人，大学生 3,460 人，高技能人才新增 1,251 人，为“打造首善之区 建设品质薛城”提供人才智力支撑。

4.劳动关系方面

年度劳动人事争议调解成功率 79.02%，劳动人事争议仲裁结案率 100%，劳动保障监察举报投诉案件结案率 100%，拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 100%，推进劳动保障维权公平

公正。

（四）部门预算和执行情况

1.年度收入情况

年初批复预算收入 3,563.76 万元，全部为一般公共预算收入，年中调整为 10,375.05 万元，收入决算 10,105.74 万元。近三年部门收入决算变动情况见表 3。

表 3：2020-2022 年度部门收入决算变动情况表

单位：万元					
年 度	一般公共预算收入	政府性基金收入	年初结转结余	合 计	环比增长率
2020	2,154.46	1,007.13	138.89	3,300.48	——
2021	8,912.40	——	231.08	9,143.48	177.03%
2022	10,105.74	——	——	10,105.74	10.52%

由表 3 可见，区人社局 2021、2022 年较 2020 年收入决算增长幅度较大，主要原因：部门决算口径不一致，2021、2022 年决算中包含了全区机关养老退休金，而 2020 年未包含此项费用。2022 年收入决算较 2021 年增长 10.52%，主要原因：

（1）机关退休人员待遇调整、在职人员工资晋级、社会保险缴费基数提高等因素造成人员经费增长；

（2）实施城镇公益性岗位、乡村公益性岗位项目，导致项目支出增加。

评价工作组通过三年收入决算对比，认为收入结构与部门职

能基本匹配。

2.年度支出情况

年初批复支出预算 3,563.76 万元，其中，基本支出 1,375.56 万元，项目支出 2,188.2 万元。年中调整为 10,375.05 万元，支出决算 10,105.74 万元，其中，基本支出 7,966.11 万元，项目支出 2,139.63 万元，预算执行率 97.4%。近三年部门支出决算变动情况见表 4。

表 4：2020-2022 年度部门支出决算变动情况表

单位：万元

年 度	基本支出	项目支出	结转下年	合 计	环比增长率
2020	1,294.12	1,775.27	231.09	3,300.48	——
2021	7,968.55	1,174.93	——	9,143.48	177.03%
2022	7,966.11	2,139.63	——	10,105.74	10.52%

由表 4 可见，区人社局 2022 年项目支出较 2021 年增加 964.7 万元，增长 82.11%，主要原因：新增城镇公益性岗位、乡村公益性岗位等项目。2022 年基本支出与 2021 年基本持平，无明显波动。

评价工作组通过三年支出决算对比，认为整体支出与部门职能以及年度重点工作基本匹配。

二、评价基本情况

（一）评价目的

按照区财政局预算绩效管理工作安排，组织实施区人社局部门整体绩效评价工作，全面梳理部门职能、部门管理、部门履职等信息，分析部门整体目标、资金资源配置、管理效率、成本控制、履职效能、社会效应和可持续发展能力等情况，发现资金使用和管理等流程中的薄弱环节，总结经验做法，提出改进建议，为后续年度完善政策、改进管理、预算编制提供重要参考，推动部门整体绩效工作不断提升。

（二）评价对象与范围

1.评价对象

区人社局部门预算支出的执行情况和整体绩效目标的完成情况。

2.评价范围

2022年1月1日至2022年12月31日，部门批复的预算资金10,375.05万元。

（三）评价依据

1.《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）；

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）；

3.《山东省财政厅关于印发〈山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法〉的通知》（鲁财绩〔2021〕1号）；

4.《薛城区委 薛城区人民政府关于印发〈关于全面推进预算绩效管理的实施意见〉的通知》《关于印发〈薛城区区级部门和单位整体绩效管理暂行办法〉的通知》（薛财绩〔2021〕1号）、《薛城区财政局〈关于配合做好区财政重点绩效评价工作〉的通知》（薛财绩〔2023〕3号）；

5.被评价单位提供的2020—2022年预决算表、固定资产台账、资产负债表以及反映部门管理的佐证资料，2022年度工作计划及总结等，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。

（四）评价原则、评价方法和评价标准

1.评价原则

（1）科学规范。严格执行规定的流程步骤，做到指标合理、标准科学、方法适当、结果可信。

（2）绩效相关。评价结果清晰反映绩效目标的实现情况以及预算支出和绩效之间的对应关系。

（3）公开透明。评价结果符合真实、客观、公正的要求，依法依规公开并接受监督。

（4）激励约束。评价结果与部门预算相挂钩，作为完善政策、改进管理、安排预算的重要依据。

2.评价方法

本次绩效评价主要采用案卷分析法、比较法、因素分析法、社会调查法等方法。

（1）财务部分，主要采用倒查法、抽查法及盘存法进行检查。首先从截至 2022 年 12 月 31 日的科目余额表中，初步拟定现场重点核查的会计科目，然后抽取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部门整体资金管理水平。

（2）资产管理部分，主要采用盘存法，对被评价单位各种实物资产进行的抽查盘点。

（3）业务部分，主要采用核对法和查询法进行检查。根据被评价部门提供的各项重点工作实施过程资料，逐项核对年度部门整体目标完成情况，认定其产出目标是否完成，并通过访谈和纵向、横向对比，综合评定年度工作成效。

（4）服务对象满意度部分，主要采用公众调查法，评价工作组通过扫描二维码的方式，向受益群体发放调查问卷，了解被评价单位履职服务对象的满意度。

3.评价标准

依据《关于规范绩效评价结果等级划分标准的通知》（财预便〔2017〕44号）和《山东省财政厅关于印发〈山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法〉的通知》（鲁财绩〔2021〕1

号)的规定,绩效评价结果采取评分和评级相结合的方式确定。

本次绩效评价总分设置为 100 分,评价等级划分为四档:综合得分 90 分(含)—100 分为“优”;综合得分 80 分(含)—90 分为“良”;综合得分 60 分(含)—80 分为“中”;综合得分 0 分—60 分为“差”。

(五)绩效评价指标体系

1.评价内容

根据《山东省财政厅关于印发〈山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法〉的通知》(鲁财绩〔2021〕1号)的要求,结合部门职能职责及特点,以预算资金为主线,统筹考虑资产管理和业务活动,从管理效率、履职效能、社会效应和可持续发展能力等方面进行评价。

2.评价体系设置

共设置 4 个一级指标,12 个二级指标和 23 个三级指标。设置思路如下:

(1)管理效率方面,侧重于考察部门决策和预算管理情况,注重资金分配、预算执行、绩效管理、资产管理等方面,从决策过程、制度建设与执行情况,对部门管理效率进行评价。

(2)履职效能方面,主要评价区人社局战略及职责目标设置情况、核心工作完成情况,对就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调等履职情况进行评价。

(3) 社会效应方面，主要从部门履职产生的社会效益进行分析；满意度情况采用线上扫描二维码填写的方式，调查社会公众对区人社局履职的满意程度。

(4) 可持续发展能力方面，主要从部门工作机制的建立、运行情况和效益的可持续影响进行评价。

3.指标权重

综合绩效评价总分为 100 分，其中管理效率 32 分，履职效能 38 分，社会效应 20 分，可持续发展能力 10 分。

(六) 评价人员组成

本次绩效评价工作组由评价机构工作人员和外聘专家组成。包括项目负责人、专家委员会成员和项目组员，工作组成员均具备绩效评价知识和经验，熟悉绩效评价业务、规则和技术规范；外聘专家具有多年专业工作经验，熟悉预算绩效管理相关领域的政策法规，有良好的职业道德和敬业精神。人员分工见表 5。

表 5：人员安排及分工情况表

姓 名	职称/职务	任务分工
李 芳	中级会计师 中级经济师	项目负责人，对项目总体调度、协调和沟通，参与绩效评价方案及指标体系的制定，对整体工作质量把关
闵 会	绩效评价工作组负责人	负责绩效评价方案的编制，组织现场评价，报告撰写，档案整理归集
黄 雷	管理会计师	项目助理，参与现场调研，资料统计、分析，撰写调研报告
吕 静	中级会计师 注册税务师	项目助理，参与现场调研，资料统计、分析，撰写调研报告
邢洪云	中级会计师	财务专家，参与绩效评价方案及指标体系的制定，参与现场调研，综合评定打分，提出意见或建议

姓 名	职称/职务	任务分工
吕学永	价格鉴证师	技术质量专员，对报告撰写及最终成果进行质量把控

（七）绩效评价工作过程

本次绩效评价工作共分为四个阶段：前期准备阶段、评价实施阶段、报告撰写阶段、档案归集和质量控制阶段，该项工作于2023年11月10日前全部完成。各阶段具体工作安排如下：

1.前期准备阶段（2023年9月20日-9月30日）

（1）下达绩效评价通知书。区财政局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。

（2）收集项目资料。区人社局根据评价机构提供的绩效自评报告模板，汇总撰写绩效自评报告；对照需准备资料清单，提交资料；评价机构对撰写自评报告全过程跟踪服务。

（3）制定工作方案。在分析、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、评价人员安排等作出具体规定。提交区财政局确认后，作为开展本次绩效评价工作的规范性文件。

（4）组建工作组。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。

（5）初步审核。对区人社局提交的绩效自评报告和相关资

料进行审核，对不能满足评价需要、存在重大缺项漏项的情况，积极与区人社局进行沟通，提出补充意见。

2.评价实施阶段（2023 年 10 月 1 日 - 10 月 12 日）

（1）制定工作手册。制定工作手册，明确细化工作程序和内容。

（2）现场勘查。评价工作组进行实地勘查，对现场掌握的有关信息资料进行分类、整理和初步分析，从管理制度执行、会计核算、资产管理、绩效目标完成情况等方面进行抽查、核实，形成现场勘查记录。

（3）开展满意度调查。通过满意度问卷调查和座谈访问的方式，对区人社局服务对象开展调查。

（4）综合评价。根据现场勘查情况、满意度调查情况和绩效自评报告等资料，按照评价指标、评价标准等对部门整体的执行情况和经费使用情况进行总体评价，形成工作底稿。

3.报告撰写阶段（2023 年 10 月 13 日 - 11 月 5 日）

根据部门整体综合评价意见，结合收集的资料和现场调研情况等，撰写《薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价报告》，形成初稿并反馈至区人社局征求意见，对部门反馈意见进行修改无异议后，提交区财政局并接受对绩效评价结果的集中评审。

4.档案归集和质量控制阶段（2023 年 11 月 6 日 - 11 月 10

日)

(1) 档案归集

2023 年 11 月评价工作组收集整理项目文件、工作底稿等资料，归档留存。对涉密资料，根据区财政局要求统一回收移交指定人员，完成本次服务工作。

(2) 质量控制

为保证绩效评价质量，评价工作组严格按照区财政局要求以及公司内部质量管理相关规定开展工作。

①按照进度安排有序开展评价，在规定的时间内提交成果、出具报告，做好资料的保管及移交，保证工作时效性。

②通过挑选业务能力优秀、经验丰富、具备较高行业素质的人员组成工作组，明确工作目标，将责任落实到人，通过内部三级审核制度，严格控制工作流程，确保评价结果客观、准确。

③为提高评价质量，评价工作组通过听取区财政局和区人社局的有关意见建议，结合各种社会调查和评价、行业管理、社会监督与检查结果、公众反映等，及时改进工作方法，切实提高绩效评价质量。

三、综合评价结论

区人社局 2022 年度部门整体绩效评价得分为 85.39 分，综合绩效级别为“良”。得分情况见表 6。

表 6：部门整体绩效评价得分情况表

评价内容	分 值	评价得分	得分率
管理效率	32.00	23.39	73.09%
履职效能	38.00	38.00	100.00%
社会效应	20.00	15.00	75.00%
可持续发展能力	10.00	9.00	90.00%
综合得分	100.00	85.39%	85.39%
综合绩效级别	良		

管理效率方面：区人社局年度工作计划明确，与部门职责和枣庄市下达的工作任务相匹配，决策流程较规范。部门收支预算编制较全面、科学，细化程度较高。人员经费和“三公经费”控制较好，预算执行率较高，但预算调整幅度较大，预决算统计口径不统一；一般公共预算支付进度缓慢，大部分月份与序时进度不够匹配。公用经费控制情况较好，无超预算支出情况；大部分项目支出制定了支出标准，但经费类项目未制定明确的支出标准，需进一步完善成本支出标准体系。财务、业务管理制度健全，资金使用和制度执行较规范，但部分项目未严格按照项目管理制度执行，管理较薄弱。现场抽盘资产未发现闲置、丢失、损毁以及资产出租、出借等情况，但管理不够规范，未粘贴资产标签，未进行固定资产清查，存放位置更新不及时。

履职效能方面：年度部门就业创业、社会保障、人才队伍建

设、劳动关系协调、综合性基础工作 5 项核心工作完成较好，履职能力持续提升。

社会效应方面：区人社局在稳定就业环境和推动劳动关系和谐稳定方面均取得了一定的成绩，在大学生就业创业引领和劳动人事争议协调方面有待加强。

可持续发展能力方面：通过部门的履职，一定程度提高了薛城区公共就业服务能力和水平，健全了薛城区公共就业创业服务体系，助推了社会保险体系高质量发展。

四、评价指标分析

（一）管理效率情况评价分析

该指标分值 32 分，评价得分 23.39 分，得分率 73.09%。

包括决策管理、预算管理、成本控制、制度管理、绩效管理、资产管理 6 个二级指标，得分情况见表 7。

表 7：管理效率指标得分情况

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
决策管理 (2)	决策依据充分性 (1)	——	1.00	0.70	70.00%
	决策程序规范性 (1)	——	1.00	1.00	100.00%
预算管理 (9)	预算编制 (5)	预算编制科学性	2.00	1.50	75.00%
		在职人员控制率	1.00	1.00	100.00%
		“三公经费”变动率	1.00	1.00	100.00%
		重点支出项目保障率	1.00	0.60	60.00%
	预算执行	预算执行效率	2.00	1.50	75.00%

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
续上页	(4)	预算调整率	2.00	0.00	0.00%
成本控制 (6)	基本支出成本控制 (3)	公用经费控制率	2.00	2.00	100.00%
		“三公经费”控制率	1.00	1.00	100.00%
	项目支出成本控制 (3)	政府采购执行率	1.00	0.39	39.00%
		项目支出标准制定及匹配率	2.00	1.50	75.00%
制度管理 (9)	制度建设 (2)	财务管理制度健全性	1.00	1.00	100.00%
		业务管理制度健全性	1.00	1.00	100.00%
	制度执行 (7)	资金使用合规性	3.00	2.50	83.33%
		制度执行有效性	3.00	1.50	50.00%
		预决算信息公开	1.00	1.00	100.00%
绩效管理 (2)	绩效管理工作开展情况 (2)	——	2.00	1.00	50.00%
资产管理 (4)	资产管理规范性 (2)	——	2.00	1.20	60.00%
	固定资产利用率 (2)	——	2.00	2.00	100.00%
合 计			32.00	23.39	73.09%

1.决策管理

该指标分值 2 分，评价得分 1.7 分，得分率 85%。

区人社局年度工作计划明确，与部门职责和枣庄市下达的工作任务相匹配，决策流程规范，但未细化具体任务清单，职责分工和时间进度不够明确。

(1) 决策依据充分性

该指标分值 1 分，评价得分 0.7 分，得分率 70%。

通过查看区人社局《2022 年工作计划》，区人社局 2022 年度工作任务明确，提出了六项重点工作，分别为：持续加强党的建设、持续推动行风建设、持续稳住就业基本盘、持续提升社会保障水平、持续激发人事人才活力、持续构建和谐劳动关系，工作内容与部门“就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调”等职能职责相匹配，与枣庄市下达的工作任务一致，但未细化具体任务清单，职责分工和时间进度不够明确。

（2）决策程序规范性

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

《关于进一步完善“三重一大”事项集体决定制度的实施意见》（薛人社党组发〔2018〕13 号）文件明确了党组重大决策、重要人事安排、重大项目安排、大额度资金使用事项内容等具体要求，单笔支出 2 万元以上大额资金使用以及重要改革举措等事项，需经党组会议讨论作出决定。

2.预算管理

该指标分值 9 分，评价得分 5.6 分，得分率 62.22%

区人社局收支预算编制较全面、科学，细化程度较高，但预算安排碎片化，部分项目设置不够合理；人员经费和“三公经费”控制较好，预算执行率较高，但预算调整幅度较大，预决算统计口径不统一；预算执行率较高，但一般公共预算支付进度缓慢，

大部分月份与序时进度不够匹配。

（1）预算编制

该指标分值 5 分，评价得分 4.1 分，得分率 82%。

①预算编制科学性

该指标分值 2 分，评价得分 1.5 分，得分率 75%。

通过查看 2022 年预算批复表，收入预算编制了一般公共预算收入，预算编制较完整；支出预算严格按照功能科目、经济科目编制；政府采购预算明细到采购品目，细化程度较高。但部分项目设置不够合理，支出方向一致的项目未进行整合，预算编制碎片化，如“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”两个项目均是为在薛城区自主创业或企业就业的人才给予购房补贴，资金未进行整合。

②在职人员控制率

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

区人社局核定编制人员 85 名，其中行政编制 11 名，事业编制 73 名，工勤编制 1 名。截至 2022 年底，实际在职人员 82 名，其中行政编制 11 人，事业编制 70 人，工勤人员 1 名，在职人员控制率为 96.47%。

③“三公经费”变动率

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

“三公经费”2022 年预算批复 2.1 万元，2021 年 2.6 万元，

“三公经费”变动率为-19.23%。

④重点支出项目保障率

该指标分值 1 分，评价得分 0.6 分，得分率 60%。

区人社局年初批复预算项目 26 个，涉及资金 2,188.2 万元。其中重点项目 2 个，分别为“大学生就业创业生活补贴”“城乡公益性岗位补贴”，涉及资金 338 万元，重点支出项目保障率 15.45%。项目明细见表 8。

表 8：年度预算项目明细表

单位：万元

序 号	项目名称	项目预算	重点/非重点项目
1	就业见习补贴	4.00	非重点项目
2	产业园租金及运行费用	400.00	非重点项目
3	创业园租金及运营费用	100.00	非重点项目
4	促进就业创业活动经费	47.32	非重点项目
5	大学生购房补贴	16.00	非重点项目
6	大学生就业创业生活补贴	160.00	重点项目
7	基金检查监督活动费用	10.00	非重点项目
8	技能鉴定活动费用	70.00	非重点项目
9	就业困难人员社保补贴	14.00	非重点项目
10	困难人员居民养老保险代缴费	27.00	非重点项目
11	劳动争议劳动监察办案活动费用	16.00	非重点项目
12	农民工权益维权活动费用	18.00	非重点项目
13	区人社局经办机构能力提升费用	45.68	非重点项目
14	区事业单位公开招聘专项经费	80.00	非重点项目

序 号	项目名称	项目预算	重点/非重点项目
15	社会保险政策宣传活动费用	25.00	非重点项目
16	自发人员业务费用	350.00	非重点项目
17	一次性创业补贴、一次性创业岗位开发补贴	45.50	非重点项目
18	城乡公益性岗位补贴	178.00	重点项目
19	公益岗岗位补贴资金	68.00	非重点项目
20	就业见习补贴资金	30.00	非重点项目
21	社会保险补贴资金	106.00	非重点项目
22	小额担保贷款	122.70	非重点项目
23	三支一扶资金	20.00	非重点项目
24	公益岗岗位补贴	9.00	非重点项目
25	一次性创业补贴、一次性创业岗位开发补贴资金	176.00	非重点项目
26	招财引智项目工作经费	50.00	非重点项目
合计金额		2188.20	重点项目占比 15.45%

（2）预算执行

该指标分值 4 分，评价得分 1.5 分，得分 37.5%。

①预算执行效率

该指标分值 2 分，评价得分 1.5 分，得分率 75%。

A.根据《2022 年薛城区人力资源和社会保障局部门预算》《2022 年度决算报表》，年初预算批复资金 3,563.76 万元，其中，基本支出 1,375.56 万元，项目支出 2,188.2 万元；年中调整为 10,375.05 万元，支出决算 10,105.74 万元，支出预算执行率

97.4%。评价工作组对 2022 年项目支出预决算情况进行了统计和分析，具体情况见表 9。

表 9：项目支出预决算差异及原因分析

单位：万元

序号	项目名称	预算批复	全年预算	预算执行	预算执行率（%）	项目支出差异原因及存在问题
1	就业见习补贴	4.00	4.00	3.95	98.75%	——
2	产业园租金及运行费用	400.00	408.11	408.11	100.00%	——
3	创业园租金及运营费用	100.00	100.00	91.89	91.89%	——
4	促进就业创业活动经费	47.32	47.32	32.50	68.68%	疫情影响，预算压减，收回资金
5	大学生购房补贴	16.00	16.00	14.00	87.50%	——
6	大学生就业创业生活补贴	160.00	160.00	143.20	89.50%	——
7	基金检查监督活动费用	10.00	10.00	4.99	49.90%	疫情影响，预算压减，收回资金
8	技能鉴定活动费用	70.00	70.00	51.87	74.10%	疫情影响，预算压减，收回资金
9	乡村公益性岗位补贴	——	378.00	366.32	96.91%	——
10	就业困难人员社保补贴	14.00	14.00	0.00	0.00%	疫情影响，预算压减，收回资金
11	困难人员居民养老保险代缴费	27.00	0.00	0.00	0.00%	疫情影响，预算压减，收回资金
12	劳动争议劳动监察办案活动费用	16.00	16.00	7.40	46.25%	疫情影响，活动减少
13	农民工权益维权活动费用	18.00	18.00	18.00	100.00%	——
14	区人社局经办机构能力提升费用	45.68	65.00	21.76	33.48%	疫情影响，预算压减，收回资金
15	区事业单位公开招聘专项经费	80.00	80.00	67.65	84.56%	——
16	人才购房补贴	——	60.00	32.00	53.33%	疫情影响，预算压减，收回资金
17	社会保险政策宣传活动费用	25.00	25.68	7.29	28.39%	疫情影响，活动减少
18	自发人员业务费用	350.00	360.00	336.93	93.59%	——

序号	项目名称	预算批复	全年预算	预算执行	预算执行率(%)	项目支出差异原因及存在问题
19	一次性创业补贴、一次性创业岗位开发补贴	45.50	0.00	0.00	0.00%	疫情影响, 预算压减, 收回资金
20	城乡公益性岗位补贴	178.00	177.86	177.86	100.00%	---
21	公益岗岗位补贴资金	68.00	51.14	51.14	100.00%	---
22	就业见习补贴资金	30.00	17.36	17.36	100.00%	---
23	社会保险补贴资金	106.00	0.59	0.59	100.00%	---
24	小额担保贷款	122.70	113.30	113.30	100.00%	---
25	三支一扶资金	20.00	17.18	17.18	100.00%	---
26	公益岗岗位补贴	9.00	8.77	8.77	100.00%	---
27	一次性创业补贴、一次性创业岗位开发补贴资金	176.00	140.63	140.63	100.00%	---
28	招财引智项目工作经费	50.00	50.00	5.00	10.00%	---
合 计		2,188.20	2,408.94	2,139.69	88.82%	---

注：因尾数问题，项目支出执行数合计金额较决算数据 2,139.63 万元误差 0.06 万元。

B.一般公共预算执行进度与序时进度不够匹配，2022 年 3—7 月预算执行进度远低于序时进度，8 月份支出占比较大，达到 23.06%。一般公共预算支出及时性有待提高。具体情况见表 10。

表 10：一般公共预算执行进度与序时进度对比表

单位：万元

月 份	一般公共预算月度累计执行①	全年支出②	预算执行进度 ③=①/②*100%	序时进度 ④=月份/12*100%
3 月	612.77	3,716.97	16.49%	25.00%
4 月	853.52	3,716.97	22.96%	33.33%
5 月	1,122.67	3,716.97	30.20%	41.67%

月 份	一般公共预算月度累计执行①	全年支出②	预算执行进度 ③=①/②*100%	序时进度 ④=月份/12*100%
6 月	1,448.84	3,716.97	38.98%	50.00%
7 月	1,854.89	3,716.97	49.90%	58.33%
8 月	2,711.78	3,716.97	72.96%	66.67%
9 月	3,047.67	3,716.97	81.99%	75.00%
10 月	3,343.20	3,716.97	89.94%	83.33%
11 月	3,522.44	3,716.97	94.77%	91.67%
12 月	3,716.97	3,716.97	100.00%	100.00%

注：表中数据来源为一般公共预算支出明细账

② 预算调整率

该指标分值 2 分，评价得分 0 分，得分率 0。

2022 年预算批复 3,563.76 万元，年中调整为 10,375.05 万元，调整金额 6,811.29 万元，调整率 191.13%。近三年预算调整情况见表 11。

表 11：2020-2022 年预算调整情况

单位：万元

项 目	2020 年			2021 年			2022 年		
	年初预算	调整预算	预算调整率	年初预算	调整预算	预算调整率	年初预算	调整预算	预算调整率
基本支出	1,353.77	1,391.55	2.79%	1,733.47	7,968.55	459.69%	1,375.56	7,966.11	479.12%
人员经费	1,300.65	1,321.88	1.63%	1,326.86	7,656.97	577.07%	1,293.43	7,892.63	510.21%
公用经费	53.12	69.67	31.16%	406.61	311.58	76.63%	82.13	73.48	-10.53%
项目支出	462.00	1,908.93	313.19%	2,056.62	1,174.93	-42.87%	2,188.20	2,408.94	10.09%
支出合计	1,815.77	3,300.48	81.77%	3,790.09	9,143.48	141.25%	3,563.76	10,375.05	191.13%

通过对比，区人社局三年预算支出均进行了调整，且调整幅度较大，其中 2021、2022 年人员经费支出预算调整率均达到 500%以上，主要原因：一是部门预决算口径不一致，决算中包含了全区机关养老退休金，预算中未包括；二是受疫情影响，部分预算资金压减、收回。

3.成本控制

该指标分值 6 分，评价得分 4.89 分，得分率 81.5%

公用经费控制情况较好，无超预算支出情况；大部分项目支出制定了支出标准，但经费类项目，如“经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等未制定明确的支出标准，需进一步完善成本支出标准体系。

（1）基本支出成本控制

该指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率 100%。

①公用经费控制率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

公用经费 2022 年预算批复 82.13 万元，根据《收入支出决算总表》，支出决算 73.48 万元，公用经费控制率为 89.47%。

②“三公经费”控制率

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

2022 年度“三公经费”预算批复 2.1 万元，实际支出 0.3 万

元，全部为公务用车运行维护费。“三公经费”控制率为 14.29%。

（2）项目支出成本控制

该指标分值 3 分，评价得分 1.89 分，得分率 63%。

①政府采购执行率

该指标分值 1 分，评价得分 0.39 分，得分率 39%。

年初批复政府采购预算 10 万元，实际采购 3.9 万元，政府采购执行率 39%。

②项目支出标准制定及匹配率

该指标分值 2 分，评价得分 1.5 分，得分率 75%。

A.预算编制成本测算情况：补助类项目根据《关于印发枣庄市就业补助资金管理办法的通知》（枣财社〔2019〕19号）、《关于印发枣庄市人才购房补助发放办法（试行）的通知》（枣人社发〔2018〕37号）、《关于印发枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）的通知》（枣人社发〔2018〕38号）、《关于印发枣庄市人才购房补助发放办法的通知》（枣人社发〔2021〕10号）、《山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅 山东省农业农村厅关于印发<山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法>的通知》（鲁人社规〔2021〕5号）、《枣庄市人力资源和社会保障局 枣庄市民政局 枣庄市财政局 枣庄市农业农村局关于进一步规范加强城乡公益性岗位开发管理工作的通知》（枣人社字〔2022〕86号）、《中共薛城区委办公室 薛城

区人民政府办公室关于印发<关于实施“十百千万”引才计划 助力“首善之区 品质薛城”建设的若干政策>的通知》(薛办发〔2022〕11号)等文件要求执行，项目支出控制标准科学、合理。

“经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等项目未建立项目支出标准。

B.项目执行成本控制情况：项目执行中未发现超出支出标准支付款项的情况。

4.制度管理

该指标分值 9 分，评价得分 7 分，得分率 77.78%。

财务、业务管理制度健全，资金使用和制度执行较规范，但部分项目未严格按照项目管理制度执行，管理较薄弱。

(1) 制度建设

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

①财务管理制度健全性

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

区人社局制定下发了《薛城区人社局资产管理制度》《薛城区人社局预决算管理制度》《薛城区人社局收支管理制度》，进一步规范财务工作程序，提高内部控制质量。

②业务管理制度健全性

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

区人社局制定了《薛城区人力资源和社会保障局关键岗位定期轮岗制度》《薛城区人社局合同管理制》《薛城区人社局建设项目管理制度》《薛城区人社局政府采购业务管理制度》《薛城区人力资源和社会保障局内部控制手册》，业务管理制度内容较全面、完整，明确了各部门工作职责，规范了各项业务工作程序，有效提高部门工作效率，推进部门整体工作规范有序开展。

（2）制度执行

该指标分值 7 分，评价得分 5 分，得分率 71.43%。

①资金使用合规性

该指标分值 3 分，评价得分 2.5 分，得分率 83.33%。

区人社局能够执行国家财经法规和财务管理制度的规定，能够按照资金管理方法规定的程序、用途等进行预算资金的管理与运用。评价工作组现场查看财务资料，未发现截留、挤占、挪用资金等情况，项目支出单独核算，未发现不合规支出。但存在以下问题：

12 月第 38#凭证，会计科目入账不规范，执法服装定金 25,400 元，记入“业务活动费用”科目，确认为当期费用，未作为“预付账款”核算。

②制度执行有效性

该指标分值 3 分，评价得分 1.5 分，得分率 50%。

评价工作组对大学生就业创业生活补贴、人才购房补贴、产

业园租金及运行费用、公益岗岗位补贴资金、就业见习补贴资金、乡村公益性岗位补贴等项目实施过程资料进行了抽查，部门能够严格按照枣庄市相关补助政策执行，补贴对象、补贴标准、申请程序、资格公示等环节执行较好，档案资料及时归档，齐全完整，但存在以下问题：

A.人才购房补贴项目，购房补贴发放后未按照《关于印发〈枣庄市人才购房补助发放办法〉的通知》（枣人社发〔2021〕10号）要求，对房屋使用状态进行动态监管，存在违规套取补贴资金的风险。

B.产业园租金及运行费用项目，未按照《枣庄市人力资源服务产业园运营管理办法》（枣人服园字〔2018〕3号）要求，对入驻机构的市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核；入园企业资格审查不够严格，入驻企业中包括部分建筑安装工程、新材料、机电设备、工业设备、建材、服饰等与人力资源服务关联性不大的企业。

C.大学生就业创业生活补贴项目，未按照《关于印发〈枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）〉的通知》（枣财社〔2018〕38号）要求，对自主创业企业的运行情况和纳税情况进行监督管理。

③预决算信息公开

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

按照财政信息公开要求，2022 年预算信息于 2022 年 3 月在薛城区人民政府网站进行公开，接受社会监督。2021 年决算信息于 2022 年 9 月 15 日在政府网站公开，预决算信息公开较规范。

5.绩效管理——绩效管理工作开展情况

该指标分值 2 分，评价得分 1 分，得分率 50%。

（1）区人社局未成立绩效管理领导小组。

（2）组织开展了项目绩效目标申报、事中监控、事后绩效自评工作，并进行了部门整体目标申报和自评，但尚未对重点项目开展部门评价。

6.资产管理

该指标分值 4 分，评价得分 3.2 分，得分率 80%。

现场抽盘资产未发现闲置、丢失、损毁以及资产出租、出借等情况，但管理不够规范，未粘贴资产标签，未进行固定资产清查，存放位置更新不及时。

（1）资产管理规范性

该指标分值 2 分，评价得分 1.2 分，得分率 60%。

评价工作组对部门资产进行了抽查，并与资产账目进行核对，发现以下问题：

①部分固定资产未建立卡片，未粘贴资产标签；

②部分资产存放位置更新不及时，与固定资产管理系统中位置信息不符。

（2）固定资产利用率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

现场抽查激光打印一体机、无线对讲机、金属探测仪、信号屏蔽仪等固定资产 119 项，实际在用 119 项，固定资产利用率 100%。

（二）履职效能情况评价分析

该指标分值 38 分，评价得分 38 分，得分率 100%。

包括战略及职责目标、核心业务 2 个二级指标，得分情况见表 12。

表 12：履职效能指标得分情况

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
战略及职责目标 (3)	绩效目标合理性 (2)	绩效目标合理性	2.00	2.00	100.00%
	绩效指标科学性 (1)	绩效指标科学性	1.00	1.00	100.00%
核心业务 (35)	就业创业方面 (14)	城镇新增就业完成情况	2.00	2.00	100.00%
		城镇失业人员再就业完成情况	2.00	2.00	100.00%
		就业困难人员就业完成情况	2.00	2.00	100.00%
		城镇登记失业人数完成情况	1.00	1.00	100.00%
		城乡公益岗扩容提质行动完成情况	2.00	2.00	100.00%
		指导青年见习工作完成情况	1.00	1.00	100.00%
		引领大学生创业工作完成情况	2.00	2.00	100.00%

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
续上页	续上页	补贴性职业技能培训工作完成情况	1.00	1.00	100.00%
		农民工参加职业培训工作完成情况	1.00	1.00	100.00%
	社会保障方面 (8)	职工基本养老保险参保工作完成情况	2.00	2.00	100.00%
		居民基本养老保险参保工作完成情况	2.00	2.00	100.00%
		失业保险参保工作完成情况	2.00	2.00	100.00%
		工伤保险参保工作完成情况	2.00	2.00	100.00%
	人才队伍建设方面 (3)	新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数完成情况	3.00	3.00	100.00%
	劳动关系协调方面 (8)	劳动人事争议调解成功率	2.00	2.00	100.00%
		劳动人事争议仲裁结案率	2.00	2.00	100.00%
		劳动保障监察举报投诉案件结案率	2.00	2.00	100.00%
		拖欠农民工工资举报投诉案件结案率	2.00	2.00	100.00%
	综合基础性工作 (2)	社会保障卡持卡人数完成情况	2.00	2.00	100.00%
合 计			38.00	38.00	100.00%

1.战略及职责目标

该指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率 100%。

部门整体绩效目标设置清晰、可衡量，且细化、量化程度较高，与部门职能职责和年度工作计划相匹配。

（1）绩效目标合理性

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

区人社局按照“中长期规划—部门职责—工作内容—预算资金”的思路，共梳理出就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调、综合基础性工作等 5 项核心职能，确定了部门职责目标、工作内容，设置了 5 个战略目标和 13 个年度整体绩效指标。构建后的部门整体绩效目标符合《枣庄市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》，符合年度工作计划中“持续稳住就业基本盘、持续提升社会保障水平、持续激发人事人才活力、持续构建和谐劳动关系”的工作要求，与部门“三定”方案“就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调”等职能职责相匹配。

（2）绩效指标科学性

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

区人社局整体绩效目标设置清晰、可衡量，能够反映部门履职的核心指标，并细化分解为具体指标，能够反映部门履职的核心指标。

2.核心业务

该指标分值 35 分，评价得分 35 分，得分率 100%。

年度部门就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调、综合性基础工作 5 项核心工作完成较好，履职能力持续提升。

（1）就业创业方面

该指标分值 14 分，评价得分 14 分，得分率 100%。

枣庄市人力资源和社会保障局于 2023 年 3 月下达了《关于 2022 年全市人力资源和社会保障事业发展规划执行情况的通报》（以下简称通报），对全市就业计划执行情况进行了通报，薛城区各项指标计划和完成情况如下：

①城镇新增就业完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划城镇新增就业 5,600 人，实际完成 6,166 人，完成率 110.11%。

②城镇失业人员再就业完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划城镇失业人员再就业 1,500 人，实际完成 2,303 人，完成率 153.53%。

③就业困难人员就业完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划就业困难人员就业 200 人，实际完成 769 人，完成率 384.5%。

④城镇登记失业人数完成情况

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

计划城镇登记失业人数不大于 3,750 人，实际登记 439 人，

符合目标区间。

⑤城乡公益岗扩容提质行动完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划城乡公益岗扩容提质上岗 1,380 人，实际上岗 2,350 人，完成率 170.29%。

⑥指导青年见习工作完成情况

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

计划指导青年见习 190 人，实际完成 202 人，完成率 106.32%。

⑦引领大学生创业工作完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划引领大学生创业 165 人，实际完成 169 人，完成率 102.42%。

⑧补贴性职业技能培训工作完成情况

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

计划培训补贴性职业技能人才 5,600 人，实际完成 7,468 人，完成率 133.36%。

⑨农民工参加职业培训工作完成情况

该指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。

计划农民工参加培训 1,100 人，实际完成 2,770 人，完成率 251.82%。

（2）社会保障方面

该指标分值 8 分，评价得分 8 分，得分率 100%。

根据《通报》中“社会保险计划执行情况”，薛城区各类保险参保计划和完成情况如下：

①职工基本养老保险参保工作完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划参加职工基本养老保险人数净增 6,233 人，实际完成净增 10,071 人，完成净增计划 161.58%。

②居民基本养老保险参保工作完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划参加居民基本养老保险 22.7 万人，实际完成 22.7 万人，完成率 100%。

③失业保险参保工作完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划参加失业保险人数净增 3,236 人，实际完成净增 3,268 人，完成净增计划 100.99%。

④工伤保险参保工作完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划参加工伤保险人数净增 4,158 人，实际完成净增 4,170 人，完成净增计划 100.29%。

（3）人才队伍建设方面——新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数完成情况

该指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率 100%。

根据《通报》中“人才队伍建设计划执行情况”得知，年度计划新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 660 人，实际完成 1,453 人，完成率 220.15%。

（4）劳动关系协调方面

该指标分值 8 分，评价得分 8 分，得分率 100%。

根据《通报》中“劳动关系协调情况”，薛城区各类指标计划和完成情况如下：

①劳动人事争议调解成功率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划劳动人事争议调解成功率 70%，实际完成 79.02%，已完成目标值。

②劳动人事争议仲裁结案率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划劳动人事争议仲裁结案率 95%，实际结案率 100%。

③劳动保障监察举报投诉案件结案率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划劳动保障监察举报投诉案件结案率 100%，实际结案率 100%。

④拖欠农民工工资举报投诉案件结案率

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 100%，实际结案率 100%。

（5）综合基础性工作——社会保障卡持卡人数完成情况

该指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。

计划社会保障卡持卡 46.1 万人，实际完成 46.7 万人，完成率 101.3%。

（三）社会效应情况评价分析

该指标分值 20 分，评价得分 15 分，得分率 75%。

包括社会效益、满意度 2 个二级指标，得分情况见表 13。

表 13：社会效应指标得分情况

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
社会效益 (10)	就业创业方面（5）	稳定就业环境	5.00	3.00	60.00%
	劳动关系方面（5）	推动劳动关系和谐稳定	5.00	4.00	80.00%
满意度 (10)	服务对象满意度（10）	社会公众满意度	10.00	8.00	80.00%
合 计			20.00	15.00	75.00%

1.社会效益

该指标分值 10 分，评价得分 7 分，得分率 70%。

区人社局在稳定就业环境和推动劳动关系和谐稳定方面均取得了一定的成绩，在大学生就业创业引领和劳动人事争议协调

方面有待加强。

（1）就业创业方面

该指标分值 5 分，评价得分 3 分，得分率 60%。

①举办了“春风行动”“高校人才直通车”等招聘活动，城镇新增就业 6,166 人；开发城乡公益性岗位 2,350 个，在全省城乡公益性岗位扩容提质行动现场会上得到省市领导的一致好评；实施就业创业补贴、创业担保贷款等政策扶持，发放一次性创业补贴 139 万元，发放创业担保贷款 1,229 万元，带动就业 213 人，促进更多创业者就近、就地实现就业、创业。

②在 2022 年全市就业计划执行考核中，薛城区“城镇新增就业人数”指标在全市排名第二；“大学生创业引领人数”指标全市排名第六，位次较低，大学生创业意识和创业能力方面有待增强。

（2）劳动关系方面

该指标分值 5 分，评价得分 4 分，得分率 80%。

①完善重大问题政府、工会、企业三方协调机制，开展“和谐劳动关系企业”创建活动，对国有企业薪酬机制进行改革，举办保障农民工工资支付工作规范化培训会 2 期，逐步构建多方参与、协调联动的和谐劳动关系体系。

②积极推行企业工资集体协商制度，落实工资指导线和最低工资标准，引导企业职工工资合理增长，保障低收入劳动者合理

分享经济社会发展成果。

③开展根治欠薪专项行动，监督监察各类用人单位 100 余家，累计依法办理劳动保障监察举报投诉案件 19 件，时限内结案率 100%；及时妥善处置欠薪线索 172 条，为 180 余人讨回薪资 260 余万元，切实保障劳动者合法权益。

④在全市劳动关系协调指标执行考核中，薛城区劳动人事争议协调成功率为 79.02%，全市排名第五，劳动关系协调措施有待加强。

2.满意度——社会公众满意度

该指标分值 10 分，评价得分 8 分，得分率 80%。

评价工作组通过线上扫描二维码的方式面向社会公众发放调查问卷，共计收回有效问卷 159 份，问卷主要针对社会公众是否了解就业创业政策、是否参加过就业创业活动、是否参加社会保险、是否了解社保政策以及本地整体就业水平等问题开展调查，经统计，社会公众满意度为 92.96%。

从调查结果来看，90.57%的群众了解大学生购房补贴政策，28.93%的群众参加过就业创业培训活动，95.6%的群众已经参加了社会保险，并且了解社保政策；79.25%的群众认为当地就业率较高；97.48%的群众对区人社局部门整体工作满意。评价工作组认为，区人社局各项工作完成较好，群众满意度较高。

（四）可持续发展能力评价分析

该指标分值 10 分，评价得分 9 分，得分率 90%。

包括工作机制常态化、效益的可持续性 2 个二级指标，得分情况见表 14。

表 14：可持续发展能力指标得分情况

二级指标	三级指标	四级指标	分 值	得 分	得分率
工作机制常态化（5）	工作机制常态化建设、运行情况（5）	提高公共就业服务能力和水平	5.00	5.00	100.00%
效益的可持续性（5）	社会效益的可持续性（5）	助推社会保险体系高质量发展	5.00	4.00	80.00%
合 计			10.00	9.00	90.00%

通过部门的履职，一定程度提高了薛城区公共就业服务能力和水平，健全了薛城区公共就业创业服务体系，助推了社会保险体系高质量发展。

1.工作机制常态化——工作机制常态化建设、运行情况

该指标分值 5 分，评价得分 5 分，得分率 100%。

（1）实施“职业技能提升行动”，将农村劳动力转移培训和高技能人才培养计划相结合，围绕枣庄市“6+3”现代产业需求定向培训，打造“金蓝领”高端培训、企业新型学徒制培训、企业自主培训、“鲁班传人”职业技能竞赛“四大品牌”，全面提高劳动者职业素质和就业能力。

（2）强化人才服务，按照枣庄市“高校毕业生就业创业促进计划”，做好大学生就业创业服务，在区、镇街人社部门公共

就业服务中心设立大学生就业服务窗口，对每名现场报到的大学生进行实名登记，在报到时为其提供就业岗位推介、就业创业培训、就业创业政策咨询服务，引导大学生就业创业。

（3）出台《薛城区零工市场高质量发展实施方案》，建立两处零工驿站，为社会各界用工方、广大零工务工人员提供揽工、待工、接洽、培训等服务场所，为灵活就业群体提供更优质、更高效、更便捷的灵活就业岗位，进一步促进就业增收。

2.效益的可持续性——社会效益的可持续性

该指标分值 5 分，评价得分 4 分，得分率 80%。

（1）积极与市场监管部门联系沟通，建立数据共享机制，通过数据比对，重点排查疑似漏保、未规范参保企业，并开展入企调查，督促企业及时办理参保和补缴社会保险费，确保应保尽保、应收尽收。

（2）采取入企业、入社区进行社保政策讲解、业务操作培训等方式，引导灵活就业人员、新业态从业人员等群体参保。同时，组织发动街道（乡镇）、社区（村）各类基层服务组织，借助新媒体、微信公众号、新业态平台、人力资源市场等平台广泛宣传，形成覆盖全区的政策普及宣传立体网络，积极引导广大居民关注、了解和掌握社会保险政策，推动社会保险参保扩面工作提质增效。

(3) 部门在社会保险征缴、保险政策落实方面成效较显著，但职工基本养老保险参保指标全市排名第五，工伤保险参保指标排名第四，参保扩面工作仍需进一步加强。

五、部门整体所实现的主要绩效

(一) 人力资源和社会保障事业稳步发展，部门履职成效显著

区人社局年度荣获全市人才工作先进单位、全市人社窗口单位业务技能练兵比武先进单位、全市创业大赛优秀组织奖、2021年度区直部门(单位)服务高质量发展绩效考核先进集体等荣誉。国家级大学生创业创新服务标准化试点荣获全市十佳改革试点成果，1人荣获枣庄市高质量发展综合绩效考核先进个人(嘉奖)、1人荣获2021年齐鲁首席技师、1人荣获2022年度山东省技术技能大师、1人荣获2021年枣庄英才。部门履职成效较显著。

(二) 社会保险提质扩面，社会保障体系不断完善

年度新增参保缴费企业786家，新增企业职工养老保险参保缴费人员8,922人，征缴企业职工养老保险费约5.35亿元，社会保障水平不断提升；按时、足额发放职工养老待遇85,127万元，居民养老待遇15,961万元，失业保险待遇2,687万元，兜紧兜牢民生保障底线；通过“免申即享”服务模式，发放失业保险稳岗返还补贴1,523家1,000.71万元，发放一次性留工培训补助1,405家1,026.55万元，助企纾困稳定职工队伍。

（三）积极引进培育人才，提升人事人才服务水平

开展全区事业单位公开招聘，承担各类人事考试 2 次，协助开展人事考试服务工作 5 次，累计服务各类考生近万人；组织规模以上企业积极参加“山东枣庄—高校人才直通车”“海洽会”等高层次人才招引活动；畅通高层次人才绿色通道，打造“人才政策”一站式服务；

加大“国家级技能大师工作室”“齐鲁技能大师特色工作站”等载体建设。年度新增各类人才 4,839 人，其中海外留学人才 10 人、博士 4 人，硕士 114 人，大学生 3,460 人，高技能人才新增 1,251 人，人才队伍不断壮大。

（四）强化劳动保障监察执法，推动建立和谐劳动关系

开展根治欠薪专项行动，将符合条件的工程项目全部纳入省监管平台，年度共监督监察各类用人单位 100 余家，累计依法办理劳动保障监察举报投诉案件 19 件，时限内结案率 100%；及时妥善处置欠薪线索 172 条，为 180 余人讨回薪资 260 余万元，切实保障劳动者合法权益。

六、存在的问题及原因分析

（一）预算编制碎片化，预算调整比例较大

一是部分项目设置不够合理，支出方向一致的项目未进行整合，预算编制碎片化，如“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”两个项目均是为在薛城区自主创业或企业就业的人才给予购房

补贴，资金未进行整合。

二是 2022 年预算批复 3,563.76 万元，年中调整为 10,375.05 万元，调整金额 6,811.29 万元，调整率 191.13%。主要原因：部门预决算口径不一致，2021、2022 年决算中包含了全区机关养老退休金，2020 年未包括；受疫情影响，部分项目预算资金压减、收回。

（二）项目支出标准体系不够完善，成本绩效管理有待加强

“经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等经费类项目未建立支出标准，成本测算依据不够充分，不利于预算的编制和项目成本的控制。

（三）预算支出进度不均衡，预算执行效率有待提高

一般公共预算执行进度与序时进度不够匹配，2022 年 3—7 月预算执行进度远低于序时进度，8 月份支出占比较大，达年度支出总额的 23.06%，一般公共预算支出不够均衡。主要原因：年度工作计划较笼统，未明确具体任务清单、职责分工和时间进度，未与资金拨付相挂钩，资金支出缺少计划性。

（四）部分项目制度执行不到位，政策跟踪与监管机制未建立

一是人才购房补贴项目，购房补贴发放后未按照《关于印发〈枣庄市人才购房补助发放办法〉的通知》（枣人社发〔2021〕

10号)要求,对房屋使用状态进行动态监管,存在违规套取补贴资金的风险。

二是产业园租金及运行费用项目,未按照《枣庄市人力资源服务产业园运营管理办法》(枣人服园字〔2018〕3号)要求,对入驻机构的市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核;入园企业资格审查不够严格,入驻企业中包括部分建筑安装工程、新材料、机电设备、工业设备、建材、服饰等与人力资源服务关联性不大的企业。

三是大学生就业创业生活补贴项目,未按照《关于印发〈枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法(试行)〉的通知》(枣财社〔2018〕38号)要求,对自主创业企业的运行情况和纳税情况进行监督管理。

主要原因:部门未成立绩效管理领导小组,绩效管理工作缺少组织领导,内部未形成监管合力;绩效管理方面缺少《绩效跟踪管理办法》以及其他绩效相关制度,未拟定年度绩效管理工作的实施方案或工作计划,未组织开展部门重点项目评价,项目管理较薄弱。

(五)基础工作成效不够显著,部门核心履职有待加强

一是在全市就业计划执行考核中,薛城区“大学生创业引领人数”指标全市排名第六,位次较低,大学生创业意识和创业能力方面有待增强。

二是在全市劳动关系协调指标执行考核中，薛城区劳动人事争议协调成功率为 79.02%，位列全市第五，劳动关系协调措施有待加强。

三是在全市社会保险计划执行情况考核中，职工基本养老保险参保指标全市排名第五，工伤保险参保指标排名第四，参保扩面工作仍需进一步加强。

七、意见建议

（一）规范设置预算项目，科学编制部门预算

一是规范项目设置，将预算支出方向一致或类似的项目进行整合，如将“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”合并为“购房补贴”项目；将“城乡公益性岗位补贴”和“乡村公益性岗位补贴”合并为“公益性岗位补贴”项目，整合使用资金，避免项目资金用途重复或交叉以及项目之间资金调剂使用现象发生，增强预算统筹能力。

二是严格按照《预算法》《预算法实施条例》编制预算，建立统一规范的预决算编制口径，确保财政资金从预算到决算相互衔接，能够客观反映部门预算执行情况，提高年度之间、预决算之间的可比性，不断提高预算管理水平。

（二）完善项目支出标准，加强项目成本管控

按照《山东省财政厅关于全面实施成本预算绩效管理的通知》（鲁财绩〔2023〕4号）中关于“各级预算部门、单位要开展

成本效益分析作为预算管理的一项基础性工作，在项目入库和年度预算编制中，对照预期要实现的产出和效益情况，加强预算投入和成本构成分析”的要求，针对经费类项目逐项细化成本构成和测算依据，聚焦最小成本单元，以人工、材料、工具、维修（护）、机械及其他费用等分项成本和单位成本为基础进行测算，完整体现项目总成本构成，结合项目支出的历史成本，分析变动趋势，核定科学的支出标准，提高资金使用效益。

（三）制定资金支出计划，提高预算执行效率

一是超前谋划、部署全年各项工作，针对年度内的各类经费支出，结合工作进度合理制定资金支出计划，明确工作进度、预算执行时间和用款额度，按照项目的轻重缓急进行排序，均衡全年支出，避免扎堆付款，提高财政资金使用效益。

二是深刻剖析支出进度较慢的主要症结。对于支出预算已经明确，但政府采购预算指标尚未下达的情况，可以采取预采购的形式，加快办理项目前期手续；对不能按时实施的项目，提出针对性解决办法，尽快实施，确保资金高效运行。

（四）加强绩效管理组织领导，提高项目管理水平

一是根据绩效管理要求，成立部门绩效管理领导小组，明确各科室职责分工，落实绩效管理责任。同时，建立部门预算绩效管理制度，将预算绩效管理工作纳入部门年度工作要点，有序开展绩效自评、部门评价等绩效管理工作。

二是严格按照预算绩效管理要求，加强项目的跟踪与监管。针对“人才购房补贴项目”应加强对房屋交易或转让等违规事项的监管，防止弄虚作假、套取补贴资金的行为；针对“产业园租金及运行费用项目”，应定期或不定期对入园企业市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核打分，及时清退不符合人力资源服务产业发展方向、违反产业园管理规定的企业，实现园区良性循环；针对“大学生就业创业生活补贴项目”，应定期深入企业了解创业企业运营情况，防止弄虚作假、套取补贴资金的行为，根据企业经营状况，适时开展创业指导，推送创业培训、创业贷款等服务，扶持企业做大做强。

（五）完善各项工作机制，提升人力资源和社会保障水平

一是利用人才招聘会、微信公众号等载体，加大对《关于实施“十百千万”引才计划 助力“首善之区 品质薛城”建设的若干政策》的宣传力度，针对不同创业意向和创业需求的高校毕业生，落实创业担保贷款、创业补贴等政策服务，鼓励支持高校毕业生创业；针对毕业生职业发展需求，提供免费的职业指导、职业介绍、职业培训、就业见习等服务，不断提高大学生创业能力和创业成功率。

二是组建专业化的调解队伍，培育、选树一批高标准高质量的金牌调解组织。编制《劳动人事争议调解指导手册》，对调解员开展职业道德、执业纪律、调解技能等方面培训，定期组织考

核，提升业务水平和矛盾纠纷监测预警能力。同时，不断创新工作机制，紧扣案件事实，开展个性化调解，提高劳动人事争议协调成功率。

三是横向联动税务、市场监管等部门，建立数据互联共享机制，纵向依托区、镇（街道、园区）、村（社区）建立挂钩机制，加强部门数据比对，明确专人持续跟踪，推动各项工作提质增效。做好社保政策集中宣传月、宣传季活动，在人流密集处、政务服务大厅举办专场宣传，促进参保人数稳步提升。

附件：

- 1.薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价得分表
- 2.薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效目标完成情况对比表
- 3.薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价满意度统计表
- 4.薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价问题清单

附件 1

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价得分表

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
管理效率(32)	决策管理(2)	决策依据充分性(1)	——	1.00	反映部门（单位）决策依据的充分性	①是否制定年度工作计划、中长期工作规划； ②部门决策是否依据国家法律法规、国家或地方政策、部门（单位）职能、行业发展规划等相关规定； ③部门决策是否有明确的时间进度、职责分工、资源配置等	要素①0.4 分，其余要点各占 0.3 分；符合相关要点得相应权重分，无工作计划该项直接得 0 分	0.70	70.00%	通过查看区人社局《2022 年工作计划》，区人社局 2022 年度工作任务明确，提出了六项重点工作，分别为：持续加强党的建设、持续推动行风建设、持续稳住就业基本盘、持续提升社会保障水平、持续激发人事人才活力、持续构建和谐劳动关系，工作内容与部门“就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调”等职能职责相匹配，与枣庄市下达的工作任务一致，但未细化具体任务清单，职责分工和时间进度不够明确

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	决策程序规范性 (1)	——	1.00	反映部门（单位）决策（如党组会、“三重一大”会等决策）程序规范性	①决策流程是否明确、规范、完整； ②审批文件、材料是否符合相关要求	各要素各占 0.5 分	1.00	100.00%	《关于进一步完善“三重一大”事项集体决定制度的实施意见》（薛人社党组发〔2018〕13 号）文件明确了党组重大决策、重要人事安排、重大项目安排、大额度资金使用事项内容等具体要求，单笔支出 2 万元以上大额资金使用以及重要改革举措等事项，需经党组会议讨论作出决定
	预算管理 (9)	预算编制 (5)	预算编制科学性	2.00	反映部门（单位）预算编制相关制度办法落实、预算科目设置、预算核定测算情况，体现预算编制的规范性、科学性	①是否执行落实预算编制、审批、执行、决算与评价等预算内部管理制度、健全项目预算审核机制；②收入和支出预算编制是否符合相关规定或要求，是否与部门核心职责密切联系，测算依据是否充分；④预算编制是否细化、清晰，如是否明确具体工作内容、测算过程、单价、标准以及数量等	每个评价要点分值占权重的 1/4，完全符合得满分，否则酌情给分	1.50	75.00%	通过查看 2022 年预算批复表，收入预算编制了一般公共预算收入，预算编制较完整；支出预算严格按照功能科目、经济科目编制；政府采购预算明细到采购品目，细化程度较高。但部分项目设置不够合理，支出方向一致的项目未整合，预算编制碎片化，如“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”两个项目均是为在薛城区自主创业或企业就业的人才给予购房补贴，资金未进行整合

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	在职人员控制率	1.00	部门（单位）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（单位）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（单位）实际在职人数，以财政部门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（单位）的人员编制数	在职人员控制率≤100%，得1分；每超出5%扣0.5分，扣完为止	1.00	100.00%	部门核定编制人员85名，其中行政编制11名，事业编制73名，工勤编制1名。截至2022年底，实际在职人员82名，其中行政编制11人，事业编制70人，工勤人员1名，在职人员控制率为96.47%
			“三公经费”变动率	1.00	部门（单位）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（单位）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	“三公经费”变动率≤0，得1分；“三公经费”变动率>0，得0分	1.00	100.00%	“三公经费”2022年预算批复2.1万元，2021年2.6万元，“三公经费”变动率为-19.23%
			重点支出项目保障率	1.00	部门本年度重点项目支出与部门项目总支出的比重，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	重点支出项目保障率=（重点项目支出/项目总支出）×100% 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关注的项目支出总额	重点支出安排率在30%（含）以上得1分；重点支出安排率在20%（含）-30%得0.8分；重点支出安排率在10%（含）-20%得0.6分；重点支出安排率在10%以下得0分	0.60	60.00%	年初批复预算项目26个，涉及资金2,188.2万元。其中重点项目2个，分别为“大学生就业创业生活补贴”“城乡公益性岗位补贴”，涉及资金338万元，重点支出项目保障率15.45%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	预算执行 (4)	预算执行效率	2.00	部门（单位）本年度支出预算完成数与预算数的比率，以及预算支付进度，用以反映和考核该部门（单位）支出预算执行情况	①支出预算完成率=（支出预算完成数/预算数）×100% 支出预算完成数：部门（单位）本年度实际执行的支出数 预算数：财政部门批复的本年度部门（单位）支出预算数 ②预算执行进度与当月序时进度是否匹配 预算执行进度=（当月累计预算支出金额/全年决算数）×100% 当月序时进度=月份/12×100%	① 支出预算完成率-100% ≤5%，得1分；5%< 支出预算完成率-100% ≤10%，得0.7分；10%< 支出预算完成率-100% ≤15%，得0.4分； 支出预算完成率-100% >15%，得0分 ②以3月-12月一般公共预算支出进度为考核依据，若当月支出进度≥时间进度，则该月份得分；若支出进度<时间进度，该月不得分，总分=达到时间进度的月份数×0.1	1.50	75.00%	①根据《2022年薛城区人力资源和社会保障局部门预算》《2022年度决算报表》，年初预算批复资金3,563.76万元，其中，基本支出1,375.56万元，项目支出2,188.2万元；年中调整为10,375.05万元，支出决算10,105.74万元，支出预算执行率97.4%。 ②一般公共预算执行进度与序时进度不够匹配，2022年3—7月预算执行进度远低于序时进度，8月份支出占比较大，达到23.06%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	预算调整率	2.00	部门（单位）本年度预算调整数与预算数的比率，用以反映和考核部门（单位）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（单位）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）	预算调整率为 0-5% 得 2 分； 预算调整率在 5-10%（含）得 1.5 分； 预算调整率在 10%-20%（含）得 1 分； 预算调整率在 20%-30%（含）得 0.5 分； 预算调整率在 30%以上得 0 分	0.00	0.00%	2022 年预算批复 3,563.76 万元，年中调整为 10,375.05 万元，调整金额 6,811.29 万元，调整率 191.13%
	成本控制（6）	基本支出成本控制（3）	公用经费控制率	2.00	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%	公用经费控制率 ≤100%，得 2 分； 公用经费控制率 >100%，得 0 分	2.00	100.00%	公用经费 2022 年预算批复 82.13 万元，根据《收入支出决算总表》，支出决算 73.48 万元，公用经费控制率为 89.47%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	“三公经费”控制率	1.00	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%	“三公经费”控制率≤100%，得1分；“三公经费”控制率>100%，得0分	1.00	100.00%	2022年度“三公经费”预算批复2.1万元，实际支出0.3万元，全部为公务用车运行维护费。“三公经费”控制率为14.29%
		项目支出成本控制(3)	政府采购执行率	1.00	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%； 实际政府采购金额：已签订政府采购合同的预算资金政府采购金额； 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	该项分值为1分，得分=1×政府采购执行率，最高得1分	0.39	39.00%	年初批复政府采购预算10万元，实际采购3.9万元，政府采购执行率39%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	项目支出标准制定及匹配率	2.00	部门项目支出标准的制定情况和执行情况，用以反映和考核部门政府采购预算执行情况	①部门针对项目支出建立成本控制标准，控制标准是否合理，权重占 50%； ②项目支出标准（范围）匹配率=项目支出与标准（范围）匹配的项目数/部门全部项目数*100%	要点①1分，部门建立项目支出成本控制标准得 0.5 分，控制标准科学合理得 0.5 份； 要点②1分，项目支出标准匹配率得分=项目支出标准匹配率×权重分	1.50	75.00%	①预算编制成本测算情况：补助类项目根据《关于印发枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）的通知》（枣人社发〔2018〕38号）、中共薛城区委办公室 薛城区人民政府办公室关于印发《关于实施“十百千万”引才计划 助力“首善之区品质薛城”建设的若干政策》的通知（薛办发〔2022〕11号）等文件要求执行，项目支出控制标准科学、合理。 但“经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等项目未建立项目支出标准。 ②项目执行成本控制情况：项目执行中未发现超出支出标准支付款项的情况

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	制度管理 (9)	制度建设 (2)	财务管理制度健全性	1.00	部门为加强财务管理、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财务管理制度对完成主要职责或促进事业发展的保障情况	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、政府采购制度、资产管理制度等管理制度； ②相关管理制度是否合法、合规、完整	该项分值 1 分。制度健全、合法、合规、完整得 1 分，否则发现一处不合理扣 0.5 分，扣完为止	1.00	100.00%	部门制定下发了《薛城区人社局资产管理制度》《薛城区人社局预决算管理制度》《薛城区人社局收支管理制度》，进一步规范财务工作程序，提高内部控制质量
			业务管理制度健全性	1.00	部门为实施业务管理，规范业务行为而制订的制度是否健全完整，用以反映和考核部门业务管理制度对完成主要职责或促进事业发展的保障情况	①是否已制定建设项目、合同管理相关的业务管理制度、管理办法； ②相关管理制度、办法是否合法、合规、完整	该项分值 1 分。制度健全、合法、合规、完整得 1 分，否则发现一处不合理扣 0.5 分，扣完为止	1.00	100.00%	制定了《薛城区人力资源和社会保障局关键岗位定期轮岗制度》《薛城区人社局合同管理制》《薛城区人社局建设项目管理制度》《薛城区人社局政府采购业务管理制度》《薛城区人力资源和社会保障局内部控制手册》，业务管理制度内容较全面、完整，明确了各部门工作职责，规范了各项业务工作程序，有效提高部门工作效率，推进部门整体工作规范有序开展

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	制度执行 (7)	资金使用合规性	3.00	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	①是否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； ②授权支付资金的请款、用款、支付等环节是否规范，其中，资金拨付是否有完整的审批程序和手续，重大项目支出经过结算、决算评审或审计； ③重大开支是否符合“三重一大”相关要求，是否经集体讨论确定； ④是否符合部门预算批复的用途； ⑤资金使用是否符合公务卡结算相关制度和规定； ⑥是否存在截留、挤占、挪用情况	该项分值 3 分。未发现问题得满分，否则发现一处不合理扣 0.5 分，扣完为止。在巡视、审计、财政监督检查以及财政重点评价中发现重大问题，该项不得分	2.50	83.33%	部门能够执行国家财经法规和财务管理制度的规定，能够按照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。评价工作组现场查看财务资料，未发现截留、挤占、挪用资金等情况，项目支出单独核算，未发现不合规支出。但存在以下问题： 12 月第 38#凭证，会计科目入账不规范，执法服装定金 25,400 元，记入“业务活动费用”科目，确认为当期费用，未作为“预付账款”核算

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	制度执行有效性	3.00	业务管理制度以及业务工作开展过程中涉及的政府采购管理、合同管理、档案管理等相关内部控制制度的执行有效性	①各项业务的实施是否遵守相关法律法规和业务管理规定； ②有关业务合同书、验收报告、技术鉴定等资料是否齐全并及时归档； ③合同从签订、执行直至验收等环节的管理是否规范； ④支出成本控制情况（是否采取成本控制措施等）； ⑤是否符合政府采购程序和流程	该项分值 3 分。对照评价要点，每发现一处不合理扣 0.5 分，扣完为止	1.50	50.00%	①人才购房补贴项目，购房补贴发放后未按照《关于印发〈枣庄市人才购房补助发放办法〉的通知》（枣人社发〔2021〕10 号）要求，对房屋使用状态进行动态监管，存在违规套取补贴资金的风险。 ②产业园租金及运行费用项目，未按照《枣庄市人力资源服务产业园运营管理办法》（枣人服园字〔2018〕3 号）要求，对入驻机构进行考核；入园企业资格审查不够严格，入驻企业中包括部分建筑安装工程、新材料等与人力资源服务关联性不大的企业。 ③大学生就业创业生活补贴项目，未按照《关于印发〈枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）〉的通知》（枣财社〔2018〕38 号）要求，对自主创业企业的运行情况和纳税情况进行监督管理

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	预决算信息公开	1.00	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	①本年度部门预算表及情况说明公开，包括绩效目标表； ②本年度部门决算表及情况说明公开，包括绩效自评和重点评价结果	部门按要求内容、时限完成预决算公开的，得 1 分；未按规定内容、时限完成预决算公开的，发现一处不合理扣 0.5 分	1.00	100.00%	按照财政信息公开要求，2022 年预算信息于 2022 年 3 月在薛城区人民政府网站进行公开，接受社会监督。2021 年决算信息于 2022 年 9 月 15 日在政府网站公开，预决算信息公开较规范
	绩效管理 (2)	绩效管理工作开展情况 (2)	——	2.00	考核部门绩效管理工作是否开展，开展是否到位	①是否设立绩效管理领导小组，职责是否明确； ②是否及时收集相关绩效信息，规范整理绩效档案； ③是否开展事前评估、事中绩效监控、事后绩效自评、部门评价工作； ④是否及时向财政部门上报绩效资料； ⑤对评价结果是否积极应用	该项分值 2 分。所列事项每项 0.4 分，据实扣分，结合临港区部门预算绩效管理考核结果进行评分	1.00	50.00%	①部门未成立绩效管理领导小组。 ②组织开展了项目绩效目标申报、事中监控、事后绩效自评工作，并进行了部门整体目标申报和自评，但尚未对重点项目开展部门评价

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	资产管理 (4)	资产管理规范性 (2)	——	2.00	部门（单位）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（单位）资产安全运行情况	①资产保存是否完整，是否定期对固定资产进行清查和统计，是否配专人对资产进行管理，是否有因管理不当发生严重资产损失和丢失的情况； ②资产配置是否合理，是否存在超标准配置资产的情况，资产产权是否清晰； ③资产账务管理是否合规，是否账实相符； ④资产使用是否规范，是否存在未经批准擅自出租、出借资产行为，资产是否有偿使用及处置收入及时足额上缴； ⑤资产处置程序是否规范，是否存在不按要求进行报批或资产不公开处置行为	该项分值 2 分。所列事项每项 0.4 分，据实扣分，扣完为止	1.20	60.00%	评价工作组对部门资产进行了抽查，并与资产账目进行核对，发现以下问题： ①部分固定资产未建立卡片，未粘贴资产标签； ②部分资产存放位置更新不及时，与固定资产管理系统中位置信息不符
		固定资产利用率 (2)	——	2.00	部门（单位）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（单位）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%	该项分值 2 分。固定资产利用率≥90%，得 2 分；80%≤固定资产利用率<90%，得 1 分；固定资产利用率<80%，得 0 分	2.00	100.00%	现场抽查激光打印一体机、无线对讲机、金属探测仪、信号屏蔽仪等固定资产 119 项，实际在用 119 项，固定资产利用率 100%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
履职效能(38)	战略及职责目标(3)	绩效目标合理性(2)	绩效目标合理性	2.00	反映部门所设立的整体绩效目标的合理性，部门绩效目标与部门职能职责、事业发展规划、年度工作任务和正常业绩水平是否相符	是否符合国家法律法规、国民经济和社会发展总体规划；是否符合部门“三定”方案确定的职责；是否符合部门制定的中长期实施规划；是否与部门年度任务或计划相对应；是否可实现、可完成	绩效目标与部门职能职责、事业发展规划、年度工作任务相符的，得2分；较为相符的，得1分；不相符的，不得分	2.00	100.00%	部门按照“中长期规划—部门职责—工作内容—预算资金”的思路，共梳理出就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调、综合基础性工作等5项核心职能，确定了部门职责目标、工作内容，设置了5个战略目标和13个年度整体绩效指标。构建后的部门整体绩效目标符合《枣庄市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》，符合年度工作计划中“持续稳住就业基本盘、持续提升社会保障水平、持续激发人事人才活力、持续构建和谐劳动关系”的工作要求，与部门“三定”方案“就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系协调”等职能职责相匹配

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	绩效指标科学性 (1)	绩效指标科学性	1.00	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	是否将部门整体的绩效目标细化分解为具体的工作任务；是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现；是否反映部门履职的核心指标；是否设置无压力指标；指标含义是否准确以及指标值是否与标准匹配等	绩效指标细化，指标值与标准值及历史值相比合理的，得1分，出现以下问题的，发现一处扣0.5分，扣完为止：①绩效指标未细化量化；②设置无压力指标，绩效指标缺乏挑战性、前瞻性；③绩效指标含义不准确；④指标值与标准不匹配，正向指标指标值过低，反向指标指标值过高	1.00	100.00%	部门整体绩效目标设置清晰、可衡量，能够反映部门履职的核心指标，并细化分解为具体指标，能够反映部门履职的核心指标
	核心业务（35）	就业创业方面 (14)	城镇新增就业完成情况	2.00	部门（单位）年度内实际新增就业人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①促进就业工作完成率是否达到100%； ②城镇新增就业人数是否达到计划值 实际完成率=（实际新增就业人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划城镇新增就业5,600人，实际完成6,166人，完成率110.11%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	城镇失业人员再就业完成情况	2.00	部门（单位）年度内实际再就业人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①促进再就业工作完成率是否达到 100%； ②城镇新增再就业人数是否达到计划值 实际完成率=（实际新增再就业人数/计划人数）×100%	该项分值 2 分，所列事项每项 1 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划城镇失业人员再就业 1,500 人，实际完成 2,303 人，完成率 153.53%
			就业困难人员就业完成情况	2.00	部门（单位）年度内实际新增就业困难人员就业人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①促进就业困难人员就业工作完成率是否达到 100%； ②就业困难人员就业人数是否达到计划值 实际完成率=（实际就业困难人员就业人数/计划人数）×100%	该项分值 2 分，所列事项每项 1 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划就业困难人员就业 200 人，实际完成 769 人，完成率 384.5%
			城镇登记失业人数完成情况	1.00	部门（单位）年度内实际登记失业人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①登记失业工作完成率是否达到 100%； ②登记失业人数是否达到计划值 实际完成率=（实际登记失业人数/计划人数）×100%	该项分值 1 分，所列事项每项 0.5 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	1.00	100.00%	计划城镇登记失业人数不大于 3,750 人，实际登记 439 人，符合目标区间

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	城乡公益岗扩容提质行动完成情况	2.00	部门（单位）年度内城乡公益岗扩容提质行动完成情况，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①城乡公益岗扩容提质行动工作完成率是否达到100%； ②城乡公益岗扩容提质行动上岗人数是否达到计划值 实际完成率=（实际上岗人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划城乡公益岗扩容提质上岗1,380人，实际上岗2,350人，完成率170.29%
			指导青年见习工作完成情况	1.00	部门（单位）年度内指导青年见习工作完成情况，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①指导青年见习工作完成率是否达到100%； ②指导青年见习人数是否达到计划值 实际完成率=（实际指导人数/计划人数）×100%	该项分值1分，所列事项每项0.5分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	1.00	100.00%	计划指导青年见习190人，实际完成202人，完成率106.32%
			引领大学生创业工作完成情况	2.00	部门（单位）年度内大学生创业引领工作完成情况，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①引领大学生创业工作完成率是否达到100%； ②引领大学生创业人数是否达到计划值 实际完成率=（实际引领人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划引领大学生创业165人，实际完成169人，完成率102.42%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	补贴性职业技能培训工作情况	1.00	部门（单位）年度内参加补贴性职业技能培训人数与计划培训人数的比率，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①补贴性职业技能培训完成是否达到 100%； ②参加补贴性职业技能培训人数是否达到计划值 实际完成率=（实际人数/计划人数）×100%	该项分值 1 分，所列事项每项 0.5 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	1.00	100.00%	计划培训补贴性职业技能人才 5,600 人，实际完成 7,468 人，完成率 133.36%
			农民工参加职业培训工作情况	1.00	部门（单位）年度内农民工参加职业培训人数与计划培训人数的比率，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①农民工参加职业培训完成是否达到 100%； ②农民工参加职业培训人数是否达到计划值 实际完成率=（实际人数/计划人数）×100%	该项分值 1 分，所列事项每项 0.5 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	1.00	100.00%	计划农民工参加培训 1,100 人，实际完成 2,770 人，完成率 251.82%
		社会保障方面（8）	职工基本养老保险参保工作情况	2.00	部门（单位）年度内辖区居民实际参加职工基本养老保险人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①居民参加职工基本养老保险完成是否达到 100%； ②居民参加职工基本养老保险人数是否达到计划值 实际完成率=（实际参保人数/计划人数）×100%	该项分值 2 分，所列事项每项 1 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划参加职工基本养老保险人数净增 6,233 人，实际完成净增 10,071 人，完成净增计划 161.58%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	居民基本养老保险参保工作完成情况	2.00	部门（单位）年度内辖区居民实际参加居民基本养老保险人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①参加居民基本养老保险工作完成率是否达到100%； ②参加居民基本养老保险人数是否达到计划值 实际完成率=（实际参保人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划参加居民基本养老保险22.7万人，实际完成22.7万人，完成率100%
			失业保险参保工作完成情况	2.00	部门（单位）年度内辖区居民实际参加失业保险人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①居民参加失业保险工作完成率是否达到100%； ②居民参加失业保险人数是否达到计划值 实际完成率=（实际参保人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划参加失业保险人数净增3,236人，实际完成净增3,268人，完成净增计划100.99%
			工伤保险参保工作完成情况	2.00	部门（单位）年度内辖区居民实际参加居民基本养老保险人数，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	①居民参加工伤保险工作完成率是否达到100%； ②居民参加工伤保险人数是否达到计划值 实际完成率=（实际参保人数/计划人数）×100%	该项分值2分，所列事项每项1分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划参加工伤保险人数净增4,158人，实际完成净增4,170人，完成净增计划100.29%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	人才队伍建设方面(3)	新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数完成情况	3.00	部门(单位)年度内辖区新增高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书的人数,用以反映和考核部门(单位)履职及工作任务、目标的实现程度	新增取得高级工职业资格证书人数是否达到计划值 实际完成率=(取得高级工职业资格证书人数/计划人数)×100%	该项分值 3 分,所列事项每项 1.5 分,该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	3.00	100.00%	根据《通报》中“人才队伍建设计划执行情况”得知,年度计划新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 660 人,实际完成 1,453 人,完成率 220.15%
		劳动关系协调方面(8)	劳动人事争议调解成功率	2.00	部门(单位)年度内调解成功劳动人事争议数量与劳动人事争议总数的比率,用以反映和考核部门(单位)履职及工作任务、目标的实现程度	人事争议调解成功率是否达到计划值 实际完成率=(调解成功人事争议数量/人事争议所有数量)×100%	该项分值 2 分,该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划劳动人事争议调解成功率 70%,实际完成 79.02%,已完成目标值
			劳动人事争议仲裁结案率	2.00	部门(单位)年度内劳动人事争议仲裁结案数与仲裁案件总数的比率,用以反映和考核部门(单位)履职及工作任务、目标的实现程度	人事争议仲裁结案率是否达到计划值 实际完成率=(仲裁结案数量/所有仲裁案件数量)×100%	该项分值 2 分,该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划劳动人事争议仲裁结案率 95%,实际结案率 100%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	续上页	劳动保障监察举报投诉案件结案率	2.00	部门（单位）年度内辖区劳动投诉案件结案数与案件总数的比率，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	劳动保障监察举报结案率是否达到计划值 实际完成率=（监察举报结案数量/所有监察举报案件数量）×100%	该项分值 2 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划劳动保障监察举报投诉案件结案率 100%，实际结案率 100%
			拖欠农民工工资举报投诉案件结案率	2.00	部门（单位）年度内辖区农民工投诉案件结案数与农民工投诉案件总数的比率，用以反映和考核部门（单位）履职及工作任务、目标的实现程度	人事争议仲裁结案率是否达到计划值 实际完成率=（仲裁结案数量/所有仲裁案件数量）×100%	该项分值 2 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 100%，实际结案率 100%
		综合基础性工作（2）	社会保障卡持卡人数完成情况	2.00	年度内辖区社会保障卡持卡人数	社会保障卡持卡人数是否达到计划值 实际完成率=（实际持卡人数/计划持卡人数）×100%	该项分值 2 分，该项得分=实际完成率×相应指标分值权重	2.00	100.00%	计划社会保障卡持卡 46.1 万人，实际完成 46.7 万人，完成率 101.3%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
社会效应(20)	社会效益(10)	就业创业方面(5)	稳定就业环境	5.00	部门（单位）履行职责对提升就业方面所带来的直接或间接影响	项目实施对稳定就业局势、增加就业岗位、改善创业环境、优化就业结构是否起到显著作用	效益显著得 5 分，较显著得 4 分，一般得 3 分，不显著得 0 分	3.00	60.00%	①举办了“春风行动”“高校人才直通车”等招聘活动，城镇新增就业 6,166 人；开发城乡公益性岗位 2,350 个，在全省城乡公益性岗位扩容提质行动现场会上得到省市领导的一致好评；实施就业创业补贴、创业担保贷款等政策支持，发放一次性创业补贴 139 万元，发放创业担保贷款 1,229 万元，带动就业 213 人，促进更多创业者就近、就地实现就业、创业。 ②在 2022 年全市就业计划执行考核中，薛城区“城镇新增就业人数”指标在全市排名第二；“大学生创业引领人数”指标全市排名第六，位次较低，大学生创业意识和创业能力方面有待增强

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	续上页	劳动关系方面 (5)	推动劳动关系和谐稳定	5.00	部门（单位）履行职责对处理劳动关系所带来的直接或间接影响	劳动关系保持是否总体和谐稳定，劳动人事争议处理机制是否完善，劳动保障监察执法能力是否加强，拖欠农民工工资问题是否得到有效遏制，劳动者合法权益是否得到有效维护	效益显著得 5 分，较显著得 4 分，一般得 3 分，不显著得 0 分	4.00	80.00%	①企业三方协调机制，开展“和谐劳动关系企业”创建活动，对国有企业薪酬机制进行改革，举办保障农民工工资支付工作规范化培训会 2 期，逐步构建多方参与、协调联动的和谐劳动关系体系。②积极推行企业工资集体协商制度，落实工资指导线和最低工资标准，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。③开展根治欠薪专项行动，监督检查各类用人单位 100 余家，累计依法办理劳动保障监察举报投诉案件 19 件，时限内结案率 100%；及时妥善处置欠薪线索 172 条，为 180 余人讨回薪资 260 余万元，切实保障劳动者合法权益。④在全市劳动关系协调指标执行考核中，薛城区劳动人事争议协调成功率为 79.02%，全市排名第五，劳动关系协调措施有待加强

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	满意度 (10)	服务对象满意度 (10)	社会公众满意度	10.00	衡量具体服务对象对部门（单位）履职效果的满意度 根据社会大众满意度调查统计结果进行评价	通过发放调查问卷，了解社会大众对人社局部门履职的满意程度	根据满意度调查结果，按照满意率分五档打分，其中： 95%≤满意度≤100%： 得分=指标分值； 90%≤满意度<95%： 得分=指标分值×80%； 80%≤满意度<90%： 得分=指标分值×60%； 60%≤满意度<80%： 得分=指标分值×40%； 满意度<60%：不得分	8.00	80.00%	评价工作组通过线上扫描二维码的方式面向社会公众发放调查问卷，共计收回有效问卷 159 份，问卷主要针对社会公众是否了解就业创业政策、是否参加过就业创业活动、是否参加社会保险、是否了解社保政策以及本地整体就业水平等问题开展调查，经统计，社会公众满意度为 92.96%

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
可持续发展能力 (10)	工作机制常态化 (5)	工作机制常态化建设、运行情况 (5)	提高公共就业服务能力和水平	5.00	工作机制常态化建设、运行情况，用以反映部门（单位）履职产生的可持续影响	①是否建立健全就业创业服务机制； ②是否多方面开展招聘求职活动； ③是否重点安置就业困难群体； ④是否开展公益性岗前培训活动，提高劳动者职业素质	效益显著得 5 分，较显著得 4 分，一般得 2 分，不显著得 0 分	5.00	100.00%	①实施“职业技能提升行动”，将农村劳动力转移培训和高技能人才培养计划相结合，围绕枣庄市“6+3”现代产业需求定向培训，打造“金蓝领”高端培训、企业新型学徒制培训、企业自主培训、职业技能竞赛，全面提高劳动者职业素质和就业能力。②强化人才服务，按照枣庄市“高校毕业生就业创业促进计划”，在区、镇街人社部门公共就业服务中心设立服务窗口，对每名现场报到的大学生进行实名登记，在报到时为其提供就业岗位推介、引导大学生就业创业。③出台《薛城区零工市场高质量发展实施方案》，建立两处零工驿站，为社会各界用工方、广大零工务工人员提供揽工、培训等服务场所，为灵活就业群体提供更优质、更便捷的灵活就业岗位，进一步促进就业增收

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	得分率	得分依据
续上页	效益的可持续性（5）	社会效益可持续性（5）	助推社会保险体系高质量发展	5.00	部门（单位）履行职责对持续增强社会保障事业高质量发展所带来的直接或间接影响	①是否建立数据共享机制； ②是否做好养老保险全国统筹、渐进式延迟法定退休年龄等政策的衔接储备工作； ③是否广泛宣传动员群众参保	效益显著得 5 分，较显著得 4 分，一般得 2 分，不显著得 0 分	4.00	80.00%	①积极与市场监管部门联系沟通，建立数据共享机制，开展入企调查，督促企业及时办理参保和补缴社会保险费，确保应保尽保、应收尽收。②采取入企业、进社区进行社保政策讲解、业务操作培训等方式，引导灵活就业人员、新业态从业人员等群体参保。同时，组织发动街道、社区各类基层服务组织，借助新媒体人力资源市场等平台广泛宣传，形成覆盖全区的政策普及宣传立体网络，积极引导广大居民关注、推动社会保险参保扩面工作提质增效。③部门在社会保险征缴、保险政策落实方面成效较显著，但职工基本养老保险参保指标全市排名第五，工伤保险参保指标排名第四，参保扩面工作仍需进一步加强
合 计								85.39	85.39%	评价等级“良”

附件 2

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效目标完成情况对比表

职责序号	绩效指标	2022 年度目标值 (A)	实际完成指标值 (B)	完成率	备 注
1	城镇新增就业人数	≥5600 人	6166	110.11%	已完成
2	城镇失业人员再就业人数	≥1500 人	2303	153.53%	已完成
3	就业困难人员就业人数	≥200 人	769	384.50%	已完成
4	城镇登记失业人数	≤3750 人	439	——	已完成
5	城乡公益岗扩容提质行动上岗人数	≥1380 人	2350	170.29%	已完成
6	青年见习人数	≥190 人	202	106.32%	已完成
7	大学生创业引领人数	≥165 人	169	102.42%	已完成
8	开展补贴性职业技能培训人数	≥5600 人	7468	133.36%	已完成
9	农民工参加职业培训人次	≥1100 人	2770	251.82%	已完成
10	职工基本养老保险参保人数	≥116668 人	120506	161.58%	已完成
11	居民基本养老保险参保人数	≥22.7 万人	22.7 万	100.00%	已完成

职责序号	绩效指标	2022 年度目标值 (A)	实际完成指标值 (B)	完成率	备 注
12	参加失业保险人数	≥50600 人	50632	100.99%	已完成
13	参加工伤保险人数	≥54300 人	54312	100.29%	已完成
14	新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数	≥660 人	1453	220.15%	已完成
15	劳动人事争议调解成功率	≥70%	79.02%	——	已完成
16	劳动人事争议仲裁结案率	≥95%	100%	——	已完成
17	劳动保障监察举报投诉案件结案率	100%	100%	100%	已完成
18	拖欠农民工工资举报投诉案件结案率	100%	100%	100%	已完成
19	劳动保障监察监管信息上线率	80%	100%	——	已完成
20	社会保障卡持卡人数	≥46.1 万人	46.7 万人	101.30%	已完成

注：实际完成情况的数据来源为枣庄市人力资源和社会保障局《关于 2022 年全市人力资源和社会保障事业发展执行情况的通报》

附件 3

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价满意度统计表

问 题	选 项	答 案（人数）	占 比	总数
1.您的年龄是？	A.18 岁以下	0	0.00%	159
	B.18-60 岁	159	100.00%	159
	C.60 岁以上	0	0.00%	159
2.您的学历是？	A.初中及以下	4	2.52%	159
	B.高中/中专/技校	25	15.72%	159
	C.大学专科	68	42.77%	159
	D.大学本科	54	33.96%	159
	E.硕士及以上	8	5.03%	159
3.您了解大学生购房补贴政策吗？	A.非常了解	102	64.15%	159
	B.了解一些	42	26.42%	159
	C.不了解	15	9.43%	159

问 题	选 项	答 案（人数）	占 比	总数
4.您是否参加过 2022 年区人社局举办的就业创业培训活动？	A.参加过	46	28.93%	159
	B.没参加过	113	71.07%	159
5.您对该就业创业培训活动是否满意？	A.非常满意	127	79.87%	159
	B.基本满意	31	19.50%	159
	C.不满意	1	0.63%	159
6.您对区人社局在人才服务工作方面是否满意？	A.非常满意	133	83.65%	159
	B.基本满意	25	15.72%	159
	C.不满意	1	0.63%	159
7.您是否参加了社会保险？	A.是	152	95.60%	159
	B.否	7	4.40%	159
8.您所在社区是否进行过社会保险政策宣传？	A.是	150	94.34%	159
	B.否	9	5.66%	159
9.您认为本区整体就业水平如何？	A.就业率较高	126	79.25%	159
	B.一般	30	18.87%	159

问 题	选 项	答 案（人数）	占 比	总数
续上页	C.就业率较低	3	1.89%	159
10.您对区人社局 2022 年整体工作评价如何？	A.非常满意	119	74.84%	159
	B.基本满意	36	22.64%	159
	C.不满意	4	2.52%	159

附件 4

薛城区人力资源和社会保障局 2022 年度部门整体绩效评价问题清单

问题分类	序 号	问题描述
管理效率存在的问题	1	未细化具体任务清单，职责分工和时间进度不够明确
	2	部分项目设置不够合理，支出方向一致的项目未进行整合，预算编制碎片化，如“人才购房补贴”和“大学生购房补贴”两个项目均是为在薛城区自主创业或企业就业的人才给予购房补贴，资金未进行整合
	3	年初批复预算项目 26 个，涉及资金 2,188.2 万元。其中重点项目 2 个，分别为“大学生就业创业生活补贴”“城乡公益性岗位补贴”，涉及资金 338 万元，重点支出项目保障率 15.45%
	4	①根据《2022 年薛城区人力资源和社会保障局部门预算》《2022 年度决算报表》，年初预算批复资金 3,563.76 万元，其中，基本支出 1,375.56 万元，项目支出 2,188.2 万元；年中调整为 10,375.05 万元，支出决算 10,105.74 万元，支出预算执行率 97.4%。 ②一般公共预算执行进度与序时进度不够匹配，2022 年 3—7 月预算执行进度远低于序时进度，8 月份支出占比较大，达到 23.06%
	5	2022 年预算批复 3,563.76 万元，年中调整为 10,375.05 万元，调整金额 6,811.29 万元，调整率 191.13%

问题分类	序 号	问题描述
续上页	6	年初批复政府采购预算 10 万元，实际采购 3.9 万元，政府采购执行率 39%
	7	“经办机构能力提升费用”“区事业单位公开招聘专项经费”“社会保险政策宣传活动费用”“农民工权益维权活动费用”等项目未建立项目支出标准
	8	部门能够执行国家财经法规和财务管理制度的规定，能够按照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。评价工作组现场查看财务资料，未发现截留、挤占、挪用资金等情况，项目支出单独核算，未发现不合规支出。但存在以下问题： 12 月第 38#凭证，会计科目入账不规范，执法服装定金 25,400 元，记入“业务活动费用”科目，确认为当期费用，未作为“预付账款”核算
	9	①人才购房补贴项目，购房补贴发放后未按照《关于印发〈枣庄市人才购房补助发放办法〉的通知》（枣人社发〔2021〕10 号）要求，对房屋使用状态进行动态监管，存在违规套取补贴资金的风险。 ②产业园租金及运行费用项目，未按照《枣庄市人力资源服务产业园运营管理办法》（枣人服园字〔2018〕3 号）要求，对入驻机构的市场运营、发展潜力、服务诚信等方面进行考核；入园企业资格审查不够严格，入驻企业中包括部分建筑安装工程、新材料、机电设备、工业设备、建材、服饰等与人力资源服务关联性不大的企业。 ③大学生就业创业生活补贴项目，未按照《关于印发〈枣庄市大学毕业生就业创业补贴发放办法（试行）〉的通知》（枣财社〔2018〕38 号）要求，对自主创业企业的运行情况和纳税情况进行监督管理

问题分类	序 号	问题描述
续上页	10	①部门未成立绩效管理领导小组。 ②组织开展了项目绩效目标申报、事中监控、事后绩效自评工作，并进行了部门整体目标申报和自评，但尚未对重点项目开展部门评价
	11	评价工作组对部门资产进行了抽查，并与资产账目进行核对，发现以下问题： ①部分固定资产未建立卡片，未粘贴资产标签； ②部分资产存放位置更新不及时，与固定资产管理系统中位置信息不符
社会效应存在的问题	1	在 2022 年全市就业计划执行考核中，薛城区“城镇新增就业人数”指标在全市排名第二；“大学生创业引领人数”指标全市排名第六，位次较低，大学生创业意识和创业能力方面有待增强
	2	在全市劳动关系协调指标执行考核中，薛城区劳动人事争议协调成功率为 79.02%，全市排名第五，劳动关系协调措施有待加强
	3	部门在社会保险征缴、保险政策落实方面成效较显著，但职工基本养老保险参保指标全市排名第五，工伤保险参保指标排名第四，参保扩面工作仍需进一步加强
备 注：无		

