

2021 年增城区人力资源和社会保障局部门整体支出 绩效评价分析报告

评价机构：广东中企华正诚资产评估房地产土地评
估造价咨询有限公司

机构负责人：黄青发

项目负责人：李梅香

2022 年



目 录

一、评价部门概况	- 1 -
(一) 基本情况。	- 1 -
(二) 年度总体工作和重点工作任务。	- 2 -
(三) 部门整体收支情况。	- 4 -
(四) 部门整体支出绩效目标及完成情况。	- 7 -
二、评价结论	- 9 -
三、绩效分析	- 10 -
(一) 管理效能分析。	- 10 -
(二) 履职效能分析。	- 17 -
四、主要绩效	- 21 -
(一) 聚力“六稳六保”，就业形势稳中向好。	- 21 -
(二) 致力“提质增效”，兜牢社会保障安全网。 ..	- 23 -
(三) 着力“维权维稳”，劳动关系和谐稳定。	- 23 -
(四) 倾力“招才引才”，推进人才强区建设。	- 24 -
五、存在问题	- 25 -
(一) 全面预算绩效管理能力有待进一步加强。	- 25 -
(二) 资产管理能力尚有提升空间。	- 27 -
(三) “招工难”“就业难”同时存在。	- 27 -
六、相关建议	- 28 -
(一) 提升全面预算绩效管理能力。	- 28 -
(二) 强化固定资产管理工作规范。	- 29 -

（三）做好需求导向的招工就业服务能力建设。	30	-
附件 1	32	-
附件 2	46	-
附件 3	51	-

一、评价部门概况

(一) 基本情况。

1. 部门主要职能。

广州市增城区人力资源和社会保障局(以下简称“区人社局”)主要负责贯彻执行国家、省和市人力资源和社会保障事业发展的方针政策、法律法规和规章制度;拟订增城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. 内设机构。

从内设机构来看,区人社局设有办公室、审批管理科(政策法规科合署办公)、就业与职业能力建设科、养老保险科、工伤保险科、劳动关系科、事业单位人事管理科、工资福利科、专业技术人员管理科、劳动保障监察综合执法科(增城区劳动保障监察综合执法大队)等10个科室。核定公务员编制43个(行政编制21个,行政专项执法编制22个)。配备正科级领导职数11个、副科级领导职数5个。配备机关后勤人员数额5个,机关雇员数9个、劳监执法大队协管员数82个。

3. 局属单位。

从局属单位来看,增城区人力资源和社会保障局单位独立编制机构数10个,包括行政单位1个,事业单位9个。事业单位有:广州市增城区就业服务中心(副处级事业单位)、广州市增城区社会保险服务管理中心(增城区公费医疗管理委员会办公室)(参公副处级事业单位)、广州市增城区劳动人事争议仲裁院(广

州市增城区劳动人事争议仲裁委员会) (正科级参公事业单位)、广州市增城区人才服务管理办公室(广州市增城区人才服务中心) (正科级参公事业单位)、广州市增城区退休职工管理委员会办公室(广州市增城区退休人员服务管理中心合署办公) (正科级参公事业单位)、区城乡居民社会保险综合服务中心(正科级事业单位)、广州市增城区机关事业单位工资统发办公室(正科级事业单位)、广州市增城区人力资源培训和信息中心(挂区社会保障卡服务管理中心牌子) (正科级事业单位)、广州市增城区工伤事故处理中心(正科级事业单位)。

4. 人员情况。

广州市增城区人力资源和社会保障局 2021 年共有在职人员 135 名, 其中行政编制 86 名, 事业编制 44 名, 机关后勤服务人员 5 名; 离退休人员 50 名, 其中离休人员 1 名, 退休人员 49 名。

(二) 年度总体工作和重点工作任务。

1. 年度总体工作。

2021 年区人社局着力实现更高质量就业, 加快构建人才市场, 健全行政单位医疗体系, 保障区机关事业单位人员的合理医疗需求。(1) 通过社会保险补贴和岗位补贴项目, 促进困难群体就业, 确保完成新增就业任务; 通过开展就业创业服务补助项目, 搭建用人单位与求职者沟通交流平台, 促进人职匹配, 缓解增城区就业压力; 通过开展创业带动就业补贴项目, 稳定就业形势, 鼓励创业, 营造大众创业、万众创新的社会氛围, 促进创业

带动就业工作向深层次发展。（2）通过区机关事业单位医疗保障制度改革的有序开展，建立了与经济社会发展水平相适应、待遇水平多层次、可持续的机关事业单位医疗保障制度。（3）为进一步深化增城区事业单位人事制度改革，优化事业单位人员年龄、学历、专业等结构，提升事业单位人员整体素质，2021年人3批次为增城区公开招聘约132名事业编制人员。

2. 年度重点工作任务。

根据广州市人力资源和社会保障局与增城区政府2021年度的重点工作任务布置，2021年区人社局落实的重点工作任务如下表1-1所示。

表 1-1 2021 年度增城区人社局重点工作任务情况

序号	重点工作	任务明细
1	就业创业服务	增城区2021年度民生实事：抓好重点群体就业服务。举办招聘会66场，城镇新增就业20386人，“三项工程”培训技能人才8501人。
2		城镇失业人员再就业人数14245人。
3		就业困难人员实现再就业人数6702人。
4		扶持创业人数2440人。
5		城镇登记失业率0.76%。
6		农村劳动力转移就业人数（东西部扶贫协作）5723人。
7		脱贫人口转移就业人数（东西部扶贫协作）214人。

8		就业技能培训场次（东西部扶贫协作）为 80 场。
9		组织“南粤家政”“粤菜师傅”培训 17 次。
10	社会保险保障	参加城乡居民基本养老保险人数 302134 人，参加城乡居民基本养老保险缴费人数 115564 人。
11		增城区 2021 年城乡居民医保参保扩面达 67.65 万人。
12	职业技能培训	开展补贴性职业技能培训人数 77983 人。
13		企业新型学徒培训人数 755 人。
14		组织粤菜师傅培训人数 4374 人，南粤家政培训人数 3372 人。
15		农村电商培训人数 905 人。
16		组织数字技能培训人数 566 人。
17		组织职业培训券培训人数 1343 人。
18	人才引进 入户	使用总量控制类引进人才入户指标 800 个。
19	仲裁调解 办案	仲裁结案率为 97.59%，仲裁调解率为 76.81%，仲裁终结率为 72.91%。
20	劳监综合	劳动保障监察举报投诉案件结案率为 100%。
21	执法	拖欠农民工工资举报投诉案件结案率达 100%。

（三）部门整体收支情况。

1. 部门整体收入情况。

2021 年，部门年初预算数为 490,991,664.79 元，调整预算

数为 558,262,978.19 元，包含局本级及下属事业单位。收入决算数为 552,163,075.84 元，其中：一般公共预算收入 547,123,172.61 元，政府性基金收入 0.00 元，国有资本经营预算 273,056 元，事业收入 0.00 元，其他收入 546,970.51 元，上年结转结余 4,219,876.72 元。具体情况如下表 1-2 所示。

表 1-2 增城区人社局 2021 年度收入情况

单位：元

项目	年初预算数	调整预算数	决算数
一、一般公共预算财政拨款收入	490,991,664.79	557,511,978.24	547,123,172.61
二、政府性基金预算财政拨款收入	-	-	-
三、国有资本经营预算财政拨款收入	-	273,056.00	273,056.00
四、上级补助收入	-	-	-
五、事业收入	-	-	-
六、经营收入	-	-	-
七、附属单位上缴收入	-	-	-
八、其他收入	-	-	546,970.51
本年合计	490,991,664.79	557,785,034.24	547,943,199.12
使用非财政拨款结余	-	-	-
年初结转和结余	-	477,943.95	4,219,876.72
总计	490,991,664.79	558,262,978.19	552,163,075.84

2. 部门整体支出情况。

2021 年支出预算调整数为 558,262,978.19 元，支出决算数为 552,163,075.84 元，其中：基本支出 55,635,781.76 元（人员经费 52,160,523.98 元，公用经费 3,475,257.78 元），项目支出 400,237,262.31 元。具体如下表 1-3 所示。

表 1-3 增城区人社局 2021 年整体支出情况

单位：元

项目（按支出性质和经济分类）	年初预算数	调整预算数	决算数
一、基本支出	60,592,062.41	60,768,722.10	55,635,781.76
人员经费	56,016,357.41	55,895,571.76	52,160,523.98
公用经费	4,575,705.00	4,873,150.34	3,475,257.78
二、项目支出	430,399,602.3	497,494,256.0	400,237,262.3
	8	9	1
其中：基本建设类项目	-	-	-
三、上缴上级支出	-	-	-
四、经营支出	-	-	-
五、对附属单位补助支出	-	-	-
本年合计	490,991,664.7	558,262,978.1	455,873,044.0
	9	9	7
使用非财政拨款结余	-	-	-
年末结转和结余	-	-	96,290,031.77

总计	490,991,664.7 9	558,262,978.1 9	552,163,075.8 4
----	--------------------	--------------------	--------------------

如表 1-3 所示，区人力资源和社会保障局调整预算数为 558,262,978.19 元，决算支出数为 552,163,075.84 元，据此计算出的预算完成率为 98.91%，预算完成率较高。

（四）部门整体支出绩效目标及完成情况。

1. 部门整体支出绩效目标。

围绕重点工作任务，区人社局确定了 2021 年部门整体支出绩效目标，为：着力实现更高质量就业，加快构建人才市场，健全行政单位医疗体系，保障区机关事业单位人员的合理医疗需求。

为进一步考核绩效目标落实情况，区人社局设定了考核的绩效指标，完成情况如下表所示。

表 1-4 区人社局 2021 年部门整体支出绩效指标及完成情况

二级指标	三级指标	年度指标值	实际完成指标值
加大力度促进我区人才构建	优化我区事业单位工作人员队伍结构	公开招聘人数 150 人	公开招聘人数 132 人
	响应号召下基层服务，为我区招募三支一扶人员	招募三支一扶人员 50 人	公开招聘三支一扶人员 50 人

	加大人才引进,吸引 高层次人才来增发 展	为引进高层次人才	吸引了 50 名博士前 来洽谈,有望落地增 城
稳定我区就业形 势, 促进就业	岗位补贴人数	≥ 200	5076
	社会保险补贴人数	≥ 10000	53768
	城镇登记失业率	≤ 3.5%	≤ 2.5%
	城镇新增就业人数	≥ 8000	20386
保障区机关事业 单位人员的合理 医疗需求, 建立 与经济社会发展 水平相适应、待 遇水平多层次、 可持续的机关事 业单位医疗保障 需求	区机关事业单位医 疗保障基金财政补 贴到位率	基本医疗保险筹资比 例 8%, 补充医疗、大 病医保按 4%	基本医疗保险筹资 比例 8%, 补充医疗、 大病医保按 4%
	区属医保中基本医 保政策范围内住院 费用支付比例	90.00%	90.00%
	区机关事业单位医 疗保障参保人数	3.2 万人	3.2 万人
	基金缴纳准确率	> 98%	100.00%

2. 主要绩效。

2021年, 区人社局取得的主要绩效如下:

(1) 增城区人力资源和社会保障局认真贯彻广州市人社工作会议精神, 紧紧围绕区委、区政府中心工作, 坚持稳中求进工

作总基调，扎实推进各项工作，将促进充分就业工作纳入区政府年度民生实事，千方百计稳就业，就业工作各项指标任务完成率走在全市前列，就业形势保持稳定。（2）全方位宣传政策，发放就业创业补贴人数达8万多人，创历史新高，稳岗就业保障能力显著增强。（3）倾力打造“增城妈妈”区域特色家政服务品牌，获省人社厅、市人社局高度认可。（4）扶持创建农村电商基层示范站数量走在全市前列。（5）“三项工程”培训任务超额完成，扶持粤菜师傅创业经验，被省人社厅推送国家人社部劳务品牌典型宣传推广。（6）失业保险稳岗补贴等惠民利企政策落实到位，为企业发展减负减压，社会保障网络织密扎牢。（7）大力招才引智，人才引进工作提质增量。（8）在建工程项目根治欠薪制度和工地管理朱村街试点工作卓有成效，为根治欠薪工作提供很好经验。（9）多举齐下，省、市下达的劳动争议仲裁办案“三项指标”超额完成。（10）社保经办、退管服务、就业创业等经办业务下沉镇街工作稳步有序，人社公共服务提速增效，助推人社工作向前健康发展。

二、评价结论

经自评材料审核和现场评价，结合管理效能和履职效能两方面综合对部门整体支出资金绩效进行比较分析，评价组认为：总体上，区人社局最终评分为 **84.95** 分。

表 2-1 评价情况总表

评价因素	分值	评价得分	得分率
评价总得分	100.00	84.95	84.95%
一、管理效能	40.00	28.86	72.15%
二、履职效能	60.00	56.09	93.48%

三、绩效分析

主要分为管理效能和履职效能 2 个一级指标，总分 100 分，其中管理效能得分为 28.86 分，履职效能得分为 56.09 分，实际评分 84.95 分。

从 27 个三级指标得分情况来看，19 个指标表现良好，得分率在 80%以上，2 个指标得分情况尚可，得分在 [70%, 80%] 区间，余下 6 个指标得分情况略显不足，得分情况均在 70%或以下，得分率低的指标一般集中在绩效管理和资产管理方面。为使各项指标的得分情况更清晰，以下对本次涉及的评价指标，逐一进行分析。具体情况如下：

（一）管理效能分析。

1. 资金管理。

（1）财政拨款预算完成率。

该指标反映和考核部门预算完成程度，指标分值 5 分，实际得分 4.46 分，得分率为 89.20%。

增城区人力资源和社会保障局 2021 年财政拨款全年执行数

为 552,163,075.84 元，而调整预算数为 558,262,978.19 元，据此计算出的预算完成率为 98.91%，根据评分标准 $(98.91\%-90\%) / (100\%-90\%) * 5$ ，故此项指标实际得分为 4.46 分。

（2）财政拨款收入预决算差异率。

该指标主要反映部门收入预算编制的准确性，指标分值 3 分，实际得分 3 分，得分率为 100%。

增城区人力资源和社会保障局 2021 年收入调整预算数为 558,262,978.19 元，收入决算数为 552,163,075.84 元，根据评分标准计算 $(558,262,978.19 - 552,163,075.84) / 558,262,978.19$ ，年度财政拨款收入预决算差异率为 1.09% 差异率不到 5%，故此项得分为满分 3 分。

（3）财政拨款结转结余率。

该指标主要反映和考核部门对结转结余资金的实际控制程度，指标分值 3 分，实际得分 1.5 分，得分率为 50%。

增城区人力资源和社会保障局 2021 年末财政拨款结转结余数为 96,290,031.77 元，支出调整预算数为 558,262,978.19 元，根据评分标准计算 $96,290,031.77 / 558,262,978.19$ ，财政拨款结转结余率为 17.25%，结转结余率在 10%-20% 之间的，得 1.5 分。

（4）部门预算及财务管理制度健全性。

该指标主要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，指标分值 3 分，实际得分 3 分，得分率为 100%。

增城区人力资源和社会保障局为加强预算管理、规范财务行为，制定了相关管理制度，包括《增城区人力资源和社会保障局财务管理制度》（2021年）、《广州市增城区人力资源和社会保障局关于印发机关物资采购(资金使用)管理暂行办法的通知》（增人社〔2018〕3号）、《关于印发机关物资采购（资金使用）工作领导小组办公室成员会议规则的通知》（增人社〔2018〕14号）、《广州市增城区人力资源和社会保障局关于印发行政机关合同管理等制度的通知》（增人社〔2016〕53号）、《增城区人力资源和社会保障局固定资产管理制度》（2018年）等文件，且这些管理制度合法、合规、完整，并得到了有效执行。此项指标得分为满分3分。

2. 采购管理。

该指标用以反映和考核部门政府采购预算执行情况。指标分值2分，实际评分为1.90分，得分率为94.92%。

根据增城区人力资源和社会保障局提供的《政府采购资金情况统计表》，2021年该局政府采购预算数为58.6585万元，实际采购支出为55.67958万元，根据评分标准计算政府采购执行为94.92%，故本指标得分为1.90分。

3. 信息公开管理。

（1）预决算信息公开合规性。

该指标主要反映部门预决算管理的公开透明情况，指标分值2分，实际得2分，得分率为100%。增城区人力资源和社会保障局

局在 2021 年度按照政府信息公开相关预决算信息，公开透明，故本项指标评分为满分 2 分。

（2）绩效信息公开情况。

该指标反映部门绩效信息公开执行到位情况，指标分值 2 分，实际得分 2 分，得分率为 100%。增城区人力资源和社会保障局 2021 年度的绩效目标在规定时间内公开，得 1 分；绩效自评情况在规定时间内公开，得 1 分。综上，此项指标得满分 2 分。

4. 资产管理。

（1）资产管理制度及执行。

该指标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，指标分值 2 分，实际得分 2 分，得分率为 100%。区人社局制定了资产管理相关制度，且制度合法、合规、完整，得 1 分；在资产管理制度有效执行方面，基本符合要求，未发生明显纰漏，此项得 1 分。

（2）资产财务核对情况。

该指标反映部门资产账与财务账的核对情况，指标分值为 2 分，实际得分为 0 分，得分率为 0.00%。

根据区人社局提供的《行政事业单位资产分析报告》显示固定资产总额为 1,471.94 万元；决算表中 CS08 资产负债简表显示，固定资产原值为 3,744.23 万元，固定资产净值为 1,469.65 万元；《2021 年资产报表汇总表》中固定资产原值为 4,176.12 万元，固定资产净值为 1,471.94 万元；而 2021 年固定资产清查台账显

示固定资产价值 735.75 万元。这几处的数据有出入，故该项指标不得分。

（3）固定资产利用率。

该指标反映和考核部门固定资产使用效率程度，指标分值为 2 分，实际得分 0 分，得分率为 0.00%。根据增城区人力资源和社会保障局提供的 2021 年固定资产清查台账，在用的固定资产价值 7,357,514.31 元；根据决算表中 CS08 资产负债简表，年末固定资产净值为 14,696,526.37 元，故固定资产利用率为 50.06%，根据评分标准，固定资产利用率在 60%以下的不得分。

5. 成本管理。

（1）公用经费控制率。

该指标反映和考核部门对机构运转成本的实际控制程度，指标分值 2 分，实际得分 2 分，得分率为 100%。根据增城区人力资源和社会保障局收入支出决算总表数据，2021 年公用经费调整预算数为 4,873,150.34 元，实际支出数为 3,475,257.78 元，故公用经费控制率为 71.31%，小于 100%，该项指标实际得分为 2 分。

（2）“三公经费”控制率。

该指标反映和考核部门对“三公经费”的实际控制程度，指标分值 2 分，实际得分 2 分，得分率为 100%。根据机构运行信息表数据，2021 年增城区人力资源和社会保障局“三公经费”预算数为 420,700 元，实际支出数为 389,900 元，“三公经费”

控制率为 92.68%，小于 100%，此项指标得分为 2 分。

6. 绩效管理。

（1）绩效目标合理性。

该指标反映和评价部门设立的绩效目标与部门履职和年度工作任务的相符性，指标分值 2 分，实际得分为 1.5 分，得分率为 75%。

增城区人力资源和社会保障局整体绩效目标能体现部门“三定”方案规定，得 0.5 分；整体绩效目标能体现部门中长期规划和年度工作计划，得 0.5 分；整体绩效目标中有部分不利于分解为具体工作任务，例如“着力实现更高质量就业，加快构建人才市场”不便于分解成具体工作任务，故此项扣减 0.5 分；整体绩效目标与本年度部门预算资金相匹配，得 0.5 分。

（2）绩效指标明确性。

该指标反映和考核部门整体绩效目标的明细化情况，指标分值 2 分，实际得分 0.5 分，得分率为 25%。

绩效指标包含可量化的指标，该局很多工作是有长远的社会效益的，很多效益不适合用数字来计算，但在绩效自评表中，大多数指标是可以量化的。该指标得分 0.5 分。

但绩效指标明确性方面还有些不足，主要表现在：

一是体现履职效果的绩效指标不完整。绩效自评指标中，履职效能只有 3 个二级指标，分别是“加大力度促进我区人才构建”“稳定我区就业形势促进就业”“保障区机关事业单位人员的合

理医疗需求,建立与经济社会发展水平相适应、待遇水平多层次、可持续的机关事业单位医疗保障需求”,这些只能部分体现部门履职效果的社会经济效益,还有“三项工程”培训人数、新增创业数、劳动关系管理等重要方面未得到体现,故此项扣减 0.5 分。

二是绩效指标设置清晰化、可衡量化水平需要提升。绩效指标值设置上,还可以进一步清晰化、可衡量化,例如,三级指标“优化我区事业单位工作人员队伍结构”“响应号召下基层服务,为我区招募三支一扶人员”“加大人才引进,吸引高层次人才来增发展”这些指标不清晰,不太合理,此项扣减 0.5 分。

三是绩效指标的目标值设置偏低,部分绩效指标实际完成值远超于目标值。此项扣 0.5 分。

(3) 绩效监控和绩效评价开展情况。

该指标反映部门整体支出绩效监控和绩效自评开展情况,指标分值 2 分,实际得分 1 分,得分率为 50%。

增城区人力资源和社会保障局按要求开展了 2021 年部门整体绩效自评工作,得 0.5 分;及时报送部门整体支出绩效自评材料,得 0.5 分。但未提供 2021 年度整体支出绩效过程监控材料,此项扣减 1 分。

(4) 自评组织配合情况。

该指标反映部门自评组织配合情况,指标分值 4 分,实际得分 2 分,得分率 50%。

增城区人力资源和社会保障局基本能在规定时间内组织完

成自评工作，首次提交资料基本能按时按要求报送，但自评报告过于简单，不能全面反映部门年度绩效。经查阅资料和现场评价发现，本次绩效自评组织工作不够理想。在评价过程中，部门未按照要求及时补充完善有关能证明其主要工作任务实施管理、完成等情况的佐证资料，绩效管理工作水平有待提高。此项扣减 2 分。

（二）履职效能分析。

1. 产出。

（1）落实就业创业优惠政策。

该指标反映部门落实稳就业和保居民就业政策的情况，指标分值3分，实际得分3分，得分率为100%。

全区全年新增岗位数在40000个以上，得1分；新增就业人数20386人，在6000人以上，得1分；城镇再就业登记率达70%以上，得1分；城镇登记失业率为0.76%，不超过2.5%，得1分；高校毕业生就业率达90%以上，得1分。

（2）推进实施“三项工程”带动就业。

该指标反映部门推动“三项工程”落实情况，指标分值 6 分，实际得分 6 分，得分率为 100%。

2021年，区人社局完成企业新型学徒制培训人数755人；组织粤菜师傅培训人数4374人；组织南粤家政培训人数3372人；组织农村电商培训人数905人。均完成市局下达的工作任务。

（3）就业创业补贴发放覆盖面。

该指标反映部门就业创业发放落实的情况，指标分值为5分，实际得分为5分，得分率为100%。

2021年区人社局发放就业创业类补贴1亿多元，惠及1.1万家次用人单位和8万人次劳动者，补贴人数创历史新高，有效减轻用工成本，提高稳岗就业能力。就业创业类补贴发放覆盖面有所增长，且发放及时，此项得5分。

（4）补贴发放情况。

该指标反映部门就业创业发放落实的情况，指标分值5分，实际得分5分，得分率为100%。

根据资料审查，稳岗补贴、失业补贴、技能提升补贴、三支一扶补贴等均按相关规定发放，补贴发放人数均超出年初预计完成指标值，且各类补贴发放及时，此项不扣分。

（5）高层次人才引进情况。

该指标反映部门推进人才强区战略、推进人才提质增效工作情况。指标分值5分，实际得分5分，得分率为100%。

2021年，区人社局完成总量控制类引进人才入户指标800个，顺利完成年度工作任务。该指标不扣分。

（6）拖欠农民工工资案件结案率。

该指标反映部门开展根治农民工欠薪冬季攻坚行动的情况，指标分值为3分，实际得分3分，得分率为100%。

2021年区人社局深入开展根治欠薪冬季专项行动，检查用人单位380户，涉及工人5.36万人。拖欠农民工工资案件的结案率

达到了100%，比绩效目标的98%要高。该指标不扣分。

（7）高质量完成事业单位档案专项检查。

该指标反映部门推进规范干部人事档案管理工作的情况，指标分值3分，实际得分3分，得分率为100%。

2021年，区人社局共完成2450卷的干部人事档案插件整理，650100页的干部人事档案数字化扫描，事业单位档案专项核查基本按计划及相关规范完成，且通过验收。该指标不扣分。

2. 效益。

（1）稳就业落实情况。

该指标反映部门落实稳就业和保居民就业政策的情况，指标分值为6分，实际得分5.5分，得分率为91.67%。

全区共开展线上线下招聘会64场，参加企业1914家次，提供空岗60374个；城镇新增就业人数20386人；城镇失业人员再就业任务完成率为174.59%，远超市局下达的目标；城镇登记失业率控制在0.76%；但未见高校毕业生就业数据。综合考虑，该指标扣0.5分。

（2）社保扩面落实情况。

该指标反映部门服务管理水平提升，稳步推进社会保障工作情况。指标分值6分，实际得分为5分，得分率为83.33%。

区人社局按时、足额为参加社会保险人员发放社会保障待遇，得2分。2021年末，增城区城乡居民医保参保人数70.46万人，未完成年初市局下达目标，参保率还需进一步提升，此项得分1.5

分。《2021年增城区国民经济和社会发展统计公报》显示，2021年增城区城镇职工基本养老保险人数37.2万人，比上年增长10.8%；但城乡居民社会养老保险参保人数为30.15万人，比上年下降0.3%，此项得1.5分。

（3）人才强区效应。

该指标反映部门推进人才强区战略、推进人才提质增效工作情况。指标分值4分，实际得分为3分，得分率为75%。

2021年，区人社局成功吸引了50名博士进行洽谈，但未能成功落地增城。综合考虑，该指标扣1分。

（4）违法欠薪案件发生数。

该指标反映部门开展根治违法欠薪的情况，指标分值为3分，实际得分3分，得分率为100%。

区人社局全力维权保稳，深入开展根治欠薪冬季专项行动，检查用人单位380户，涉及工人5.36万人，使得违法欠薪案件发生数同比呈下降趋势，得3分。

（5）提高仲裁办案质效。

该指标反映部门仲裁办案质量、效能情况，指标分值为6分，实际得分5.86分，得分率为98.33%。

区人社局2021年度劳动仲裁结案率为97.59%，根据评分标准计算此项得分为2.86分。增城区人力资源和社会保障局优化办案流程，服务对象对办案流程满意度为100%，未发生因不满意而投诉现象，此项得3分。

3. 满意度。

该指标反映项目覆盖范围内的群众对项目实施的满意度情况，指标分值5分，实际得分3.73分，得分率为74.6%。

在对增城区民众进行的问卷调查中，共收回有效问卷120份，调查问卷中有3道题涉及满意度调查。具体如下表3-1所示。

表3-1 区人社局满意度情况

序号	项目	非常满意 占比	比较满意 占比	一般占 比	不太满意 占比	不满意 占比	评分
1	对就业服务的满意度	14.2%	47%	26.8%	7.5%	4.2%	3.59
2	对区人社局窗口服务意识和水平的满意度	19.3%	42%	24.3%	13.4%	0.8%	3.65
3	对区人社局工作总体满意度	21%	45.3%	24.3%	4.2%	5%	3.73

四、主要绩效

（一）聚力“六稳六保”，就业形势稳中向好。

1. 持续抓好纾困就业。

首推“就业直播带岗”招聘活动，浏览量超过12万人次。全区城镇新增就业人数20386人，完成市目标任务的179.79%，

新增城镇登记失业人员再就业 14245 人，完成市目标任务的 174.59%，其中就业困难人员就业人数 6702 人，完成市目标任务的 144.88%，就业工作各项指标完成率走在全市前列。“零就业家庭”动态清零，城镇登记失业率控制在 2.5%以内，转移农村劳动力就业 9390 人次，全区就业形势总体稳定。

2. 创业环境持续优化。

扶持创建广东乡丰农业科技有限公司等农村电商基层示范站 45 个，创建数走在全市前列。扶持创业人数 2440 人，完成市目标任务的 126.75%。落实创业担保贷款政策，发放就业创业类补贴 1 亿多元，惠及 1.1 万家次用人单位和 8 万人次劳动者，补贴人数创历史新高，有效减轻用工成本，提高稳岗就业能力。在全省率先落实大湾区青年就业计划生活补助政策。高标准举办首届“增创杯”青年创业大赛，助力高新科创项目发展。

3. 继续抓好职业技能培训。

推进“三项工程”提质扩容，全区培训“粤菜师傅”人数 4374 人，完成市目标任务的 1166.4%，“南粤家政”人数 3372 人次，完成市目标任务的 105.38%，“农村电商”人数 905 人次，完成市目标任务的 293.8%。技能培训稳岗就业，组织补贴性职业技能培训人数 77983 人，完成市目标任务的 278.51%，其中开展新型学徒制培训人数 755 人，完成市目标任务的 107.86%。发放 18783 人以工代训补贴，补贴资金 1836.35 万元，助力企业稳岗就业。

4. 倾力打造增城品牌。

精心打造“增城妈妈”区域特色家政服务品牌，培训人数 436 人，省人社厅、市人社局高度认可。扶持粤菜师傅创业经验做法，被省人社厅推送国家人社部作劳务品牌典型宣传推广。圆满举办 2021 年增城区第三届职业技能竞赛，着力打造区域品牌。

（二）致力“提质增效”，兜牢社会保障安全网。

惠民利企政策落实到位，全区领取职工养老金人数 435396 人，发放金额 1.27 亿元，人均养老金 2923.29 元，社会化发放率达 100%。

积极实施失业保险扩围政策，累计发放失业补助金 35271 人次，发放金额 3362 万元。发放失业保险稳岗补贴 845 万元，惠及企业 9577 家。发放失业保险技能提升补贴 436 人共 75 万元。

社会保障能力持续增强，机关事业单位养老医疗保险工作积极开展，机关事业单位养老保险新办法待遇计发人数 779 人，完成率达 91.32%，超额完成省、市阶段性目标任务。

参加城乡居民医疗保险人数 70.46 万人，完成市目标任务的 103.9%。参加城乡社会养老保险人数 30.15 万人，完成市目标任务的 100%。全区社会化退休人员增至 30069 人。办理连续工龄视同缴费年限复核 152 人。

受理工伤事故案件 1553 宗。开展社会保险基金问题专项整治行动，管好老百姓的“保命钱”。

（三）着力“维权维稳”，劳动关系和谐稳定。

全力维权保稳，处理劳资纠纷 4142 宗，同比增加 25.6%，涉及 1.8 万人共 3.6 亿元，向社会公布重大劳动保障违法企业 3 家，列入“黑名单”企业 2 家。深入开展根治欠薪冬季专项行动，检查用人单位 380 户，涉及工人 5.36 万人。

全区劳动保障监察举报投诉案件结案率和拖欠农民工工资举报投诉案件结案率均达 100%。在建工程项目根治欠薪制度和加强工地管理朱村街试点工作创造有益经验。

仲裁办案提质增效，全区处理劳动争议案件 2222 件，仲裁结案率 97.59%，仲裁终结率 72.91%，调解成功率 76.81%，超额完成省、市“三项指标”任务。

狠抓信访维稳，办理国家、省、市群众信访案件 213 宗、“12345”热线工单 3187 宗，办结率和群众满意率均达 100%。

（四）倾力“招才引才”，推进人才强区建设。

多渠道招聘事业单位人才，公开招聘人数 564 人（省集中招聘高校应届毕业生 55 人，本区设点招聘 63 人，省外高校招聘研究生 16 人，教师 246 人，医护人员 183 人，疫情防控一线医务防疫人员考察招聘 1 人）。

加强工资福利管理，完成公务员职务与职级并行职级工资待遇清算，落实疫情防控医护人员津贴补贴政策。

健全聘员管理机制，研究修订机关事业单位聘员管理办法，各镇街编外人员逐步过渡聘员数额，纳入全区聘员管理机制。

加强职称管理，审核职称评审人数 612 人，发放各类职称

证书 3391 本，组织各类职称考试 23543 人。

落实人才入户政策，办理计划指导类引进人才入户 1629 人，同比增加 36.3%。办理总量控制类引进人才入户 800 人，同比增加 40.6%。

发放人才绿卡 72 张。大力招才引智，组团赴深圳市参加第十九届中国国际人才交流大会，吸引 50 名博士项目洽谈。受理大湾区境外紧缺人才个税优惠政策业务 176 宗。

五、存在问题

在肯定成绩的同时，也应清醒地看到，增城区人力资源和社会保障局工作还存在不足。根据前述区人力资源和社会保障局绩效评分分析以及 2021 年主要业绩分析，可知区人力资源和社会保障局主要存在以下几个方面的问题：

（一）全面预算绩效管理能力有待进一步加强。

财政预算是区人力资源和社会保障局活动计划的一个反映，体现了区人力资源和社会保障局及其财政活动的范围、在一个财政年度内所要实现的政策目标和政策手段，由区人力资源和社会保障局编制，经区人民代表大会通过，反映一个财政年度内的收支状况的计划。

一是结转结余率较高。区人力资源和社会保障局调整预算数为 558,262,978.19 元，决算支出数为 552,163,075.84 元，据此计算出的预算完成率为 98.91%，预算完成率较高。但是，增城区人力资源和社会保障局 2021 年末财政拨款结转结余数为

96,290,031.77 元，支出调整预算数为 558,262,978.19 元，因此财政拨款结转结余率为 17.25%，该年末结转结余率较高，应引起足够的重视，提高财政资金的使用效率。

二是绩效评价的指标设置需要更加科学合理。主要表现在：

（1）整体绩效目标不便于分解。2021 年增城区人力资源和社会保障局的整体绩效目标设定为：广州市增城区人力资源和社会保障局着力实现更高质量就业，加快构建人才市场，健全行政单位医疗体系，保障区机关事业单位人员的合理医疗需求。该整体绩效目标一方面不能涵盖该局 2021 年度的主要工作任务，另一方面整体绩效目标较难分解成具体的工作任务。

（2）指标不能明确体现履职经济社会效益。绩效自评表中，一部分二级指标和三级指标不能明确体现部门履职效果的社会经济效益指标，例如履职效能只有 3 个二级指标，分别是“加大力度促进我区人才构建”“稳定我区就业形势促进就业”“保障区机关事业单位人员的合理医疗需求，建立与经济社会发展水平相适应、待遇水平多层次、可持续的机关事业单位医疗保障需求”，这些只能部分体现部门履职效果的社会经济效益，还有“三项工程”培训人数、新增创业数、劳动关系管理等重要方面未得到体现。

（3）绩效指标值设置上，还可以进一步清晰化、可衡量化，例如，三级指标“优化我区事业单位工作人员队伍结构”“响应号召下基层服务，为我区招募三支一扶人员”“加大人才引进，

吸引高层次人才来增发展”这些指标不清晰，不太合理。

（4）绩效目标值设置需要进一步符合实际情况。从前文各项履职绩效目标的完成情况来看，绝大部分都完成非常好，相当一部分的绩效目标实际完成率都超过 150%，甚至超过绩效目标的 200%。该现象说明在绩效管理初期，绩效目标设定环节考虑不全面，没有联系增城区实际情况来设定绩效目标。

（二）资产管理能力尚有提升空间。

区人力资源和社会保障局已建立健全相关资产管理制度，但具体执行并不严格，例如，该局不仅有制定自己的财务管理制度，而且有独立的固定资产管理制度，每年会有资产报表汇总、清查台账，还有行政事业单位资产分析报告，但是，具体的数据并不完全相符，建议区人力资源和社会保障局查找数据异同的原因，并做好相应的账务处理。

另外，根据增城区人力资源和社会保障局提供的 2021 年固定资产清查台账，在用的固定资产价值 7,357,514.31 元；根据决算表中 CS08 资产负债简表，年末固定资产净值为 14,696,526.37 元，故固定资产利用率为 50.06%，建议该局查找固定资产利用率低的原因，并改进。

（三）“招工难”“就业难”同时存在。

2021 年增城区人力资源和社会保障局超额完成了“三项工程”提质扩容，各类职业技能培训人次均超过了市目标任务，但增城区结构性就业矛盾依然突出。

一方面，部分企业所需的高素质工人“招工难”问题突出；另一方面，部分人因无法找到理想工作而“就业难”现象凸显。区人力资源和社会保障局下一步工作应着力解决这一矛盾。现场调研中也发现区人力资源和社会保障局组织的一些现场招聘会中，真正前来求职投简历的人并不多。根据区人社局提供的资料，全区全年新增岗位数在 40000 个以上，但新增就业人数只有 20386 人，建议区人社局进一步跟踪调研空置岗位无人去就业的真正原因。

根据增城区民众满意度调查，对区人社局就业服务满意度只有 3.59 分，得分率只有 71.8%；对区人社局的整体满意度只有 3.73 分，得分率为 74.6%。说明区人社局的就业服务还较大改进空间。

六、相关建议

针对上述三个方面的问题，提出针对性建议：

（一）提升全面预算绩效管理能力。

1. 组织相关人员加强对预算绩效管理学习，提高预算准确性。

一是要增强预算管理意识，提高项目预算编制的科学性、准确性，将绩效理念和管理方法深度融入预算编制、执行和监督全过程，从源头上控制好项目经费的精细化编制；二是加强预算执行管理，按照预算规定的费用项目和用途统筹安排支出，在预算额度严格控制费用支出；三是加强单位之间业务沟通，及时了解项目横向合作的进展情况，解决项目进展中存在的问题，积极推进项目进

展；四是健全区人力资源和社会保障局预算绩效管理相关制度。

2. 提高部门预算支出进度。具体措施包括：一是针对年中追加的项目，提前启动政府采购程序；二是加强对所属单位与各级单位的预算编制的指导，提高预算编制的科学性，进而提高预算执行的可行性；三是加强对各级资金使用单位的财务监督，加快经费支出进度，可定期汇报预算支出进度。

3. 提升绩效指标设置的科学性。增城区人力资源和社会保障局需要对年度重点工作任务进行凝练，做好归类分项，从而提炼出更加精准的一级指标、二级指标和三级指标。提升指标值的可量化程度，使绩效目标可衡量、可计量、可比较。

（二）强化固定资产管理工作规范。

行政事业单位的资产，是我国国有资产当中至关重要的组成部分，对其展开科学合理的管理，不仅能够保证国有资产能够得到高效利用，还在推进机关廉政建设以及维护资产安全等方面起到了至关重要的作用。

1. 强化区人力资源和社会保障局资产管理工作人员的资产管理意识。行政事业单位内部的资产购置，其通常都是由相应的财政资金购置的，具备无偿使用的基本性质，有着极其单一的来源，并不用担心其中出现亏损或是盈利激励力度不足。因此，如果管理意识不到位，就容易出现效率低下、浪费闲置问题；如果管理意识不到位，很容易出现空有制度不执行的问题。应通过惩罚与激励、确定责任人等方式加强区人社局的资产管理意识。

2. 利用信息化手段健全资产管理制度和监督制度。人力资源和社会保障局应该加大对信息化建设的投入力度，进一步完善内部的沟通机制，从而有效开展相应的资产管理工作。另外，还应当科学合理地划分出资产管理工作人员的基本岗位职责，并且在资产管理的实际过程中，不允许出现一名管理人员负责业务全部流程的情况，从而保证部门内部的不相容岗位能够做到相互分析、相互促进。

3. 严格执行固定资产管理制度。区人社局制定了专门的固定资产管理制度，则应在全局要求严格按照该制度执行，若有违反，则有相应的惩罚措施。

（三）做好需求导向的招工就业服务能力建设。

1. 下沉基层做好需求摸排工作。企业“招工难”，是哪一类人才难招，企业最需要的职业技能素质是哪些，这些劳动力需求方的诉求，需要区人力资源和社会保障局深入企业做好调查工作。区人力资源和社会保障局组织了线下招聘会，为何会出现现场求职的人较少的现象？需要工作的人群在犹豫什么顾虑什么？区人力资源和社会保障局能够提供什么样的帮助才能消除顾虑？求职人群需要什么样的技能培训？这些劳动力供给方的诉求，同样需要区人力资源和社会保障局深入群众做好调查工作。

2. 创新职业技能培训形式。要精准地对接劳动力的需求方和供给方，需要创新职业技能培训形式。了解需求方的职业技能要求之后，需要帮助消除供给方的劳动技能顾虑，并提前帮助企业

做好技能培训规划工作。可以尝试采取由政府采购培训的形式，由劳动力的需求方直接进行职业技能培训，如此，需求方既能获得培训收入，同时也能招到符合要求的劳动力；而劳动力的供给方既可以得到优质的培训服务，也有了相对确定的职业方向和工作岗位。故，劳动力的供需双方都降低了不确定性。

3. 以需求为导向，提升区人力资源和社会保障局工作的群众满意度。在面向增城区社会公众所做的满意度调查中发现，4个单项业务工作的满意度得分都比区人力资源和社会保障局整体工作的满意度都要高，可以深入挖掘社会公众的真实需求，引导社会公众的潜在需求，从而使区人力资源和社会保障局的工作更加贴合公众需求，进一步提升社会满意度。

- 附件：1. 增城区人力资源和社会保障局部门整体绩效评价表
2. 满意度调查结果
3. 绩效评价说明

附件 1

增城区人力资源和社会保障局部门整体绩效评价表

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
管理 效能	40	资金管理	14	财政拨款预算完成率	5	部门（单位）本年度部门预算的财政拨款预算完成数与预算数的比率，用以反映和考核部门（单位）预算完成程度。	1. 财政拨款预算完成率 = (财政拨款全年执行数 / 财政拨款全年预算数) × 100%。 2. 本指标得分 = (某部门预算完成率 - 90%) ÷ (100% - 90%) × 分值。预算完成率在 100% - 90% 之间的，按公式计算得分；低于 90% 的不得分。	预算完成率为 98.91%	4.46
				财政拨款收入预算差异率	3	反映部门（单位）收入预算编制的准确性。	1. 财政拨款收入预算差异率 = (收入决算数 - 收入调整预算数) / 收入调整预算数 × 100% (取绝对值)。 2. 本指标得分：差异率 = 0，本项指标得满分；每增加 5% (含) 扣减 0.5 分，直至扣完为止。		3

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
				财政拨款结转结余率	3	部门（单位）当年财政拨款结转结余与当年年度财政拨款预算总额的比率，用以反映和考核部门（单位）对结转结余资金的实际控制程度。	1. 财政拨款结转结余率=年末财政拨款结转和结余决算数/支出调整预算数总计×100% 2. 本指标得分： （1）结转结余率≤10%的，得3分； （2）10%<结转结余率≤20%的，得1.5分； （3）20%<结转结余率≤30%的，得0.5分 （4）结转结余率>30%的，得0分。	财政拨款结转结余率为17.25%，结转结余率在10%-20%之间。	1.5
				部门预算财务管理健全性	3	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。	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。对上述标准，全部符合得满分，不符合酌情扣分。		3

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
		采购管理	2	政府采购执行率	2	部门（单位）本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率，用以反映和考核部门（单位）政府采购预算执行情况。	1. 政府采购执行率 = (实际采购金额合计数 / 采购计划金额合计数) × 100%，超出目标值不加分； 2. 本指标得分 = 政府采购执行率 × 分值 如实际采购金额大于采购计划金额则本项不得分。 政府采购预算是指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。	政府采购执行率为94.92%。	1.9
		信息公开管理	4	决算信息公开合规性	2	主要考核部门（单位）在评价年度是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息，用以反映部门（单位）预决算管理的公开透明情况。	1. 部门预算公开得分： （1）按规定内容、在规定时限和范围内公开的，得1分。 （2）进行了公开，但未达到时限、内容或范围要求的，得0.5分。 （3）没有进行公开的，得0分。 2. 部门决算公开得分： （1）按规定内容、在规定时限和范围内公开的，得1分。 （2）进行了公开，但未达到时限、		2

一级 指标	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
						内容或范围要求的，得 0.5 分。 (3) 没有进行公开的，得 0 分。 3. 本指标得分=部门预算公开得分+部门决算公开得分		
			绩效 信息 公开 情况	2	反映部门（单位） 绩效信息公开执 行到位情况。	1. 绩效目标在规定时间内公开的，得 1 分，否则不得分； 2. 绩效自评情况在规定时间内公开的，得 1 分，否则不得分。 3. 本指标得分=绩效目标公开得分+绩效自评情况公开得分		2
	资产 管理	6	资产 管理 制度 健全 性	2	部门（单位）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（单位） 资产管理制度对	1. 已制定或具有资产管理制度，且相关资产管理制度合法、合规、完整，得 1 分； 2. 相关资产管理制度得到有效执行，得 1 分。		2

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
						完成主要职责或促进社会发展的保障情况。			
				资产账务核对情况	2	反映部门（单位）资产账与财务账的核对情况。	资产账与财务账（或部门决算资产负债表）相符的，得2分；不相符的不得分。	资产负债表、2021资产报表汇总表、行政事业单位资产负债表、固定资产清查报告、固定资产台账等几处数据有出入。	0
				固定资产利用率	2	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。	1. 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%。 2. 本指标得分： (1) 比率 ≥ 90%的，得2分； (2) 90% > 比率 ≥ 75%的，得1.5分； (3) 75% > 比率 ≥ 60%的，得1分； (4) 比率 < 60%的，得0分。	固定资产利用率在60%以下。	0

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
		成本管理	4	公用经费控制率	2	部门（单位）本年度实际支出与公用经费总额的比率，用以反映和考核部门（单位）对机构运转成本的实际控制程度。	1. 公用经费控制率 = (实际支出公用经费总额 / 公用经费全年预算安排数) × 100%。 2. 本指标得分：控制率 ≤ 100%，得满分；差异率 > 100% 时，不得分。		2
				“三公经费”控制率	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。	1. “三公经费”控制率 = (“三公经费”实际支出数 / “三公经费”全年预算安排数) × 100%。 2. 本指标得分：控制率 ≤ 100%，得满分；差异率 > 100% 时，不得分。		2

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
				绩效 目标 合理性	2	部门（单位）所设立的整体绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和评价部门（单位）设立的绩效目标与部门履职和年度工作任务的相关性。	1. 整体绩效目标能体现部门（单位）“三定”方案规定的部门职能的，得0.5分； 2. 整体绩效目标能体现部门（单位）中长期规划和年度工作计划的，得0.5分； 3. 整体绩效目标能分解成具体工作任务的，得0.5分； 4. 整体绩效目标与本年度部门预算资金相匹配的，得0.5分； 对上述标准，没有完全符合的，可酌情扣分。	整体绩效目标中有部分不利于分解为具体工作任务。	1.5
		绩效 管理	10	绩效 指标 明确 性	2	部门（单位）依据整体绩效目标所设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化，用以反映和考核部门（单位）整体绩效目标的明确化情况。	1. 绩效指标中包含能够明确体现部门（单位）履职效果的社会经济效益指标的，得0.5分； 2. 绩效指标具有清晰、可衡量的指标的，得0.5分； 3. 绩效指标包含可量化的指标的，得0.5分； 4. 绩效目标的目標值测算能提供相关依据或符合客观实际情况的，得0.5分。	一是绩效指标设置不够全面，未能全面反映部门履职效能。二是绩效指标设置清晰化、可量化水平需要提升。三是绩效指标的目標值设置偏低，部分绩效指标实际完成值远超过目标值。综合考虑，该指	0.5

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
							分; 对上述标准, 没有完全符合的, 可酌情扣分。	标扣 1.5 分。	
				绩效 监控 和绩 效评 价开 展情 况	2	反映部门整体支出绩效监控和绩效自评开展情况。	1. 绩效监控开展情况 (1) 部门(单位)按要求开展 2021 年部门整体支出绩效监控的, 得 0.5 分, 否则不得分。 (2) 部门(单位)及时报送相关部门整体支出绩效监控材料(自评表), 得 0.5 分, 否则不得分。 2. 绩效自评开展情况 (1) 部门(单位)按要求开展 2021 年部门整体支出绩效自评, 得 0.5 分, 否则不得分。 (2) 部门(单位)及时报送相关部门整体支出绩效自评材料(自评表, 自评报告), 得 0.5 分, 否则不得分。 3. 本指标得分=部门绩效监控得分+部门绩效自评得分	未提供 2021 年度整体支出绩效过程监控材料。	1

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
				自评 组织 配合 情况	4	反映部门自评组 织配合情况。	1. 能在规定时间内组织完成自评工作，首次提交资料按时按要求报送的，得2分，未能及时完成的，不得分。 2. 自评组织工作完善，能及时补充材料，积极配合座谈、现场核查等评价工作，按时回复意见表的得2分；自评材料补充不及时、不齐全，座谈、现场核查等不配合，不按时回复意见表的酌情扣分；经催办自评资料仍未及时补齐，不参与座谈、未提供现场核查点等，经催办仍不回复意见的不得分。	自评报告过于简单，不能全面反映部门年度绩效。部门未按照要求及时补充完善工作，未能证明其主要负责实施管理、完成任务等情况的佐证资料，管理水平有待提高。	2
履职 效能	60	产出	30	就业 创业 服务 落实 情况	3	反映部门落实就 业创业服务情 况。	完成年初制定的招聘会、就业技能培训等任务，得满分；否则，每发现一处未完成，扣0.2分，扣完为止。	2021年，区人社局共举办66场招聘会，完成“三项工程”技能培训人才培训8501人，均完成市局下达的工作任务。该指标不扣分。	3
				“三 项工 程”	6	反映部门推动 “三项工程”落 实情况。	1. 完成粤菜师傅、南粤家政、技能培训等年初制定计划，得3分；否则每发现一处未完成，扣0.5分，扣完为止。	2021年，完成企业新型学徒制培训人数755人；组织粤菜师傅	6

一级 指标	分值	二级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
		实施 情况			止。 2. 三项工程实施质量达到相关要求，得 3 分；否则每发现一处未达要求或存在问题，扣 0.5 分，扣完为止。	培训人数 4374 人；组织南粤家政培训人数 3372 人；组织农村电商培训人数 905 人。均完成市局下达的工作任务。	
		就业 创业 补贴 发放 覆盖 面	5	反映就业创业补贴发放落实情况。	1. 就业创业补贴覆盖面较上年有所增长，得 3 分；保持不变得 1.5 分，下降得 0 分。 2. 就业创业补贴按照相关规定发放及时，得 2 分；否则根据实际情况打分。		5
		补贴 发放 情况	5	反映各类补贴发放落实情况。	1. 稳岗补贴、失业补助、技能提升补贴等补贴资金发放准确，覆盖面较上年有所增长，得 3 分；否则根据实际情况打分。 2. 稳岗补贴、失业补助、技能提升补贴、三支一扶等补贴资金按照相关规定发放及时，得 2 分；否则根据实际情况打分。	根据资料审查，各项补贴均按相关规定发放，补贴发放人数均超出年初预计完成指标值。该指标不扣分。	5

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
				高层次人才引进情况	5	反映部门推进人才强区战略、推进人才提质增效工作情况。	1. 按既定计划开展高层次人才引进工作，得3分。 2. 高层次人才补助资金按时、足额发放，得2分。 若评价过程中发现未按要求或规定完成上述工作，则根据专家意见酌情扣分。	2021年，区人社局完成总量控制类引进人才入户指标800个，顺利完成年度工作任务。该指标不扣分。	5
				拖欠农民工工资案件结案率	3	反映部门开展根治农民工欠薪冬季攻坚行动的情况。	拖欠农民工工资案件结案率达100%，得3分，否则，得分=拖欠农民工工资案件结案率 $\times 3$ 。	据了解，拖欠农民工工资案件结案率达100%。该指标不扣分。	3
				高质量完成事业单位档案专项检查	3	反映部门推进规范干部人事档案管理工作的情况。	1. 事业单位档案核查完成率100%，得2分，否则，得分=事业单位档案核查完成率 $\times 2$ 。其中，事业单位档案核查完成率=实际完成核查档案数/全区档案数 $\times 100\%$ 。 2. 事业单位档案专项检查按计划及相关规范完成，得1分；否则根据实际情况打分。	2021年，共完成2450卷的干部人事档案插件整理，650100页的干部人事档案数字化扫描，事业单位档案专项检查基本按计划及规范完成，且通过验收。该指标不扣分。	3

一级指标	二级指标	分值	三级指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
	效益	25	稳就业落实情况	6	反映部门落实稳就业和保居民就业政策的情况。	1. 全年新增岗位数 40000 个以上，得 1 分。 2. 新增就业人数 6000 人以上，得 1 分。 3. 城镇再就业登记率达 70% 或以上，得 1 分。 4. 城镇登记失业率不超过 2.5%，得 1 分。 5. 高校毕业生就业率达 90% 或以上，得 2 分。 若未达到上述目标值，得分=实际完成率×指标分值。	全区共开展线上线下载聘会 64 场，参加企业 1914 家次，提供空岗 60374 个；城镇新增就业人数 20386 人；城镇事业人员再就业任务完成率为 174.59%，远超市局下达的目标；城镇登记失业率控制在 0.76%；但未见高校毕业生就业数据。综合考虑，该指标扣 0.5 分	5.5
			社保扩面落实情况	6	反映部门服务管理提升，稳步推进社会保障工作。	1. 按时、足额为参加社会保险人员发放社会保障待遇，得 2 分，否则根据实际情况酌情扣分； 2. 城乡居民医保参保率达 100%，得 2 分，否则，得分=城乡居民医保参保率×2。其中，城乡居民医保参保率=年末城乡居民医保参保人数/全年应缴医保居民数×100%。 3. 扩大城乡养老参保覆盖面，城乡居民	2021 年末，增城区城乡居民医保参保人数 70.46 万人，未完成年初市局下达目标，参保率还需进一步提升，此项得分 1.5 分。 《2021 年增城区国民经济和社会发展统计公报》显示，2021 年	5

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
							民基本养老保险覆盖率较上年提升，得2分，否则得分=2021年度覆盖率/2020年度覆盖率 $\times 100\% \times 2$ 。	增城区城镇职工基本养老保险人数37.2万人，比上年增长10.8%；但城乡居民社会养老保险参保人数为30.15万人，比上年增长下降0.3%	
				人才 强区 效应	4	反映部门推进人才强区战略、推进人才提质增效工作情况。	随机抽取了解高层次人才在增城区工作、生活情况，真正落地扎根增城，得满分；否则根据实际情况打分。	2021年，区人社局成功吸引了50名博士进行洽谈，但未能成功落地增城。综合考虑，该指标扣1分。	3
				违法 欠薪 案件 发生 数	3	反映部门开展根治违法欠薪的情况。	违法欠薪案件发生数同比呈下降趋势，得3分；否则根据实际情况打分。		3
				提高 仲裁 办案 质效	6	反映部门仲裁办案质量、效能的情况。	1. 劳动仲裁案件结案率达100%，得3分，否则，得分=劳动仲裁案件实际结案数/劳动仲裁案件总数 $\times 100\% \times 3$ 分。	根据区人社局提供的数据，2021年度劳动仲裁结案率为97.59%。根据评分标	5.86

一级 指标	分值	二级 指标	分值	三级 指标	分值	指标解释	评分标准	扣分理由	得分
							2.优化办案流程，得分=服务对象对办案流程满意度 $\times 100\% \times 3$ 分。	准，该指标扣 0.14 分。	
		社会公众或服务对象满意度指标	5	服务对象满意度	5	项目覆盖范围内的群众对项目实施的满意度情况。	按表示满意的服务对象数/项目覆盖范围内接受调查的对象总数 $\times 5$ 计算得分。	根据评分标准，该指标得 3.73 分	3.73
总分	100		100		100				84.95

附件 2

满意度调查结果

一、基本情况

调查目的：了解群众对增城区人力资源和社会保障局相关工作的满意程度。

调查对象范围：增城区民众

样本数量：回收有效问卷 120 份

调查方式：电子问卷

抽样方式：随机抽样。

二、调查结果

本次调查主要内容有：个人就业方式、是否享受过创业补贴政策、是否享受过灵活就业人员社保补贴政策、享受过哪些公共就业服务、对就业服务的满意度、所参加的社会保险有哪些、社保缴纳主体是谁、区人社局工作需要改进的地方（包括促进就业工作方面、社会保障方面、人才服务方面、维护劳动关系方面）、对区人社局窗口服务意识和水平的满意度、对区人社局总体满意度。调查结果如下图和表所示。

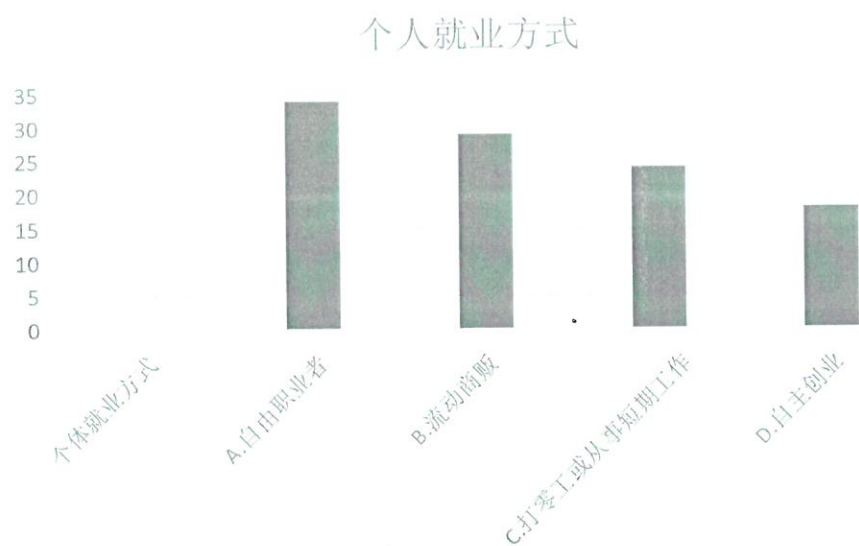


图1 被调查者的就业方式分布

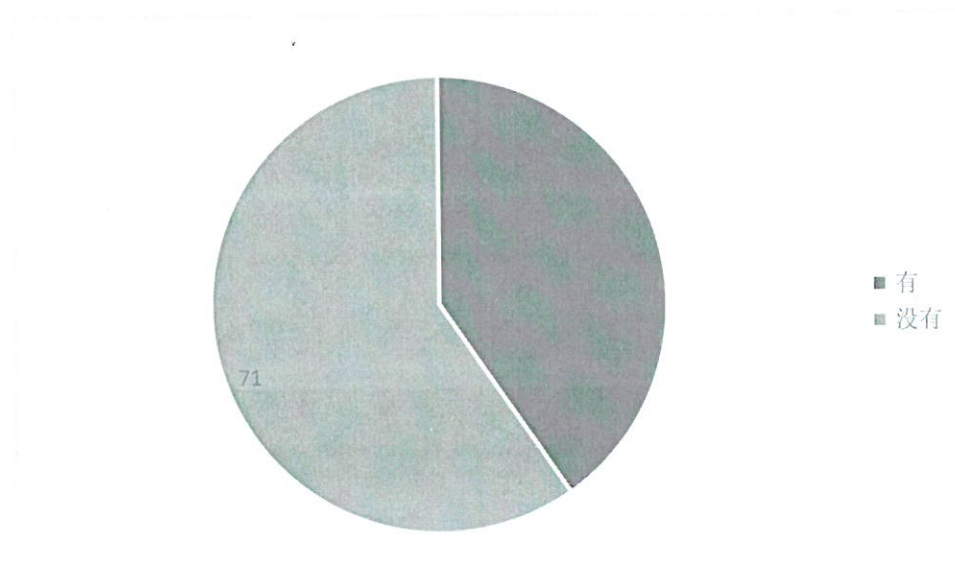


图2 是否享受过创业补贴政策

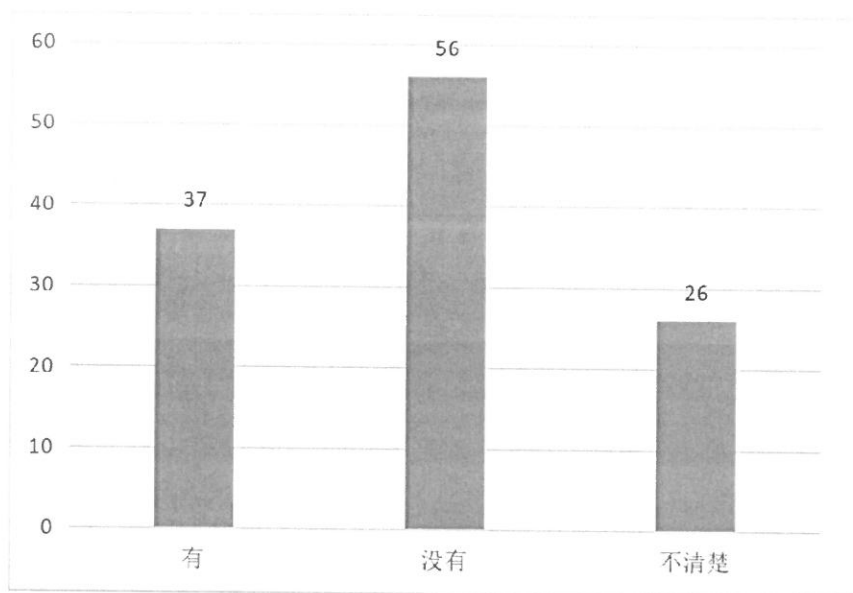


图3 是否享受过灵活就业人员补贴政策

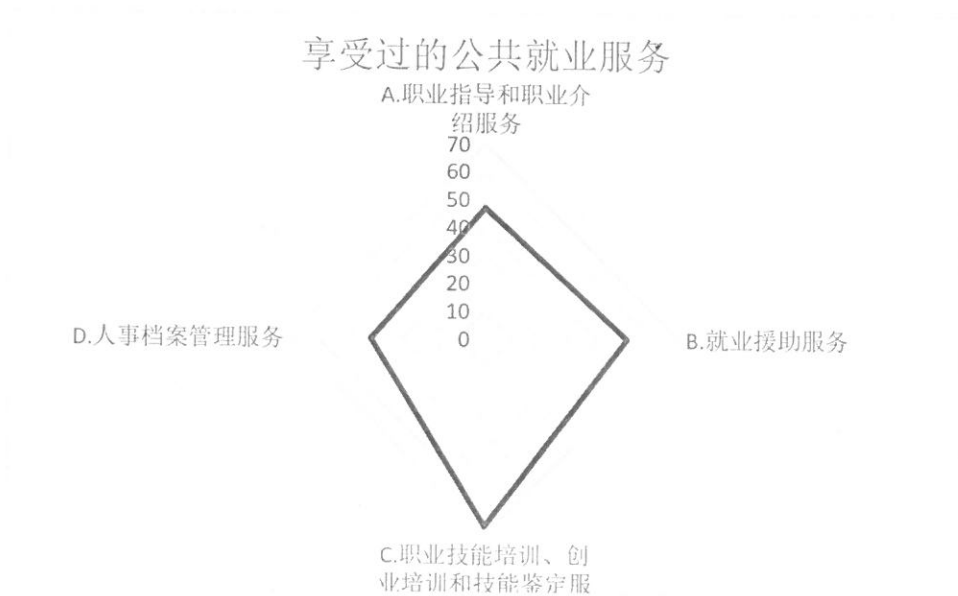
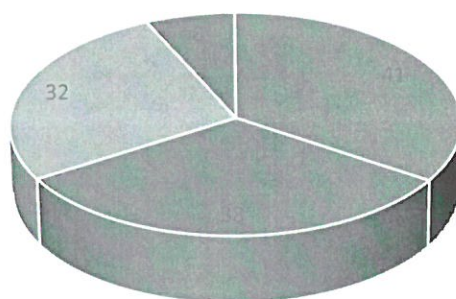


图4 享受过的公共就业服务情况

表 1 被调查者参加社会保险分布情况

A. 生育保险	48
B. 城乡居民基本养老保险	69
C. 失业保险	60
D. 工伤保险	57
E. 城乡居民医疗保险	54
F. 以上都没有	5

社会保险缴纳主体分布



■ A.用工单位和自己按规定分别缴纳 ■ B.用工单位代缴 ■ C.自己缴纳 ■ D.未缴纳

图 5 被调查者社会保险缴纳主体分布情况

调查显示，在就业创业方面需要改进的主要有：就业创业政策内容更科学合理，加大就业创业政策宣传，增加举办就业创业次数。在社会保障方面需要改进的主要有：加强打击各类社保诈骗活动的力度，完善网上办事平台功能。在人才服务方面需要改进的主要有：提高人才政策的科学性、合

理性，人才服务需更加细致、落实到位。在劳动关系方面需要改进的主要有：提高处理各类案件和投诉的公平性、透明度，加强各类案件和投诉举报结案后的跟踪回访力度。

在满意度调查方面，设“非常满意”为满分5分，则各类满意度如下表2所示：

表2 区人力资源和社会保障局服务对象满意度情况

序号	项目	非常满意 占比	比较满意 占比	一般占 比	不太满意 占比	不满意占 比	评 分
1	对就业服务的满意度	14.2%	47%	26.8%	7.5%	4.2%	3.59
2	对区人社局窗口服务意识和 水平的满意度	19.3%	42%	24.3%	13.4%	0.8%	3.65
3	对区人社局工作总体满意度	21%	45.3%	24.3%	4.2%	5%	3.73

附件 3

绩效评价说明

一、组织实施

(一) 人员配置

依据本次重点评价要求及工作需要，我公司迅速成立重点评价工作小组。小组成员包括项目负责人 1 名、小组工作人员 2 名；并依据广州市增城区人力资源和社会保障局的项目特点，甄选了具备相应专业技术资质和经验的专家，专家团队成員包括财政/公共管理/绩效管理类专家 1 名、人力资源管理类专家 1 名；另外由我公司分管绩效管理副总经理作为机构负责人，全程统筹、监督、支持本次重点评价工作任务地开展。

评价组工作人员分工具体如下表所示：

人员类别	姓名	职务/职称	本次评价中负责工作
机构负责人	李森科	绩效部总经理/广东地方公共 财政研究中心研究员/高级经 济师/信息化办公应用师/内 部审核员/高级项目管理师/ 高级企业人力资源管理师/绩 效薪酬管理师/博士	总体统筹、监督评价 工作/审核工作方案/ 审核报告
项目负责人	刘娅	项目经理/国际注册会计师	统筹评价项目工作安 排/负责与增城区人 力资源和社会保障局

人员类别	姓名	职务/职称	本次评价中负责工作
			日常联络/监督把控 评价工作进度与质量 /主导撰写绩效评价 报告
项目监审	刘津	绩效项目总监/注册会计师/ 税务师/资产评估师/国际注 册反舞弊师	审核工作方案/审核 报告
行业专家	谢丹丽	绩效薪酬管理师 国际注册会计师	初审项目材料/参与 现场调研工作
财务专家	梁素红	注册会计师	整理分类材料/参与 现场调研
绩效专家	李梅香	广东财经大学副教授	整理分类材料/参与 现场调研/撰写绩效 评价报告
项目 工作人员	李吉霞	项目经理/助理工程师	审核工作方案/参与 现场调研/审核报告
项目 工作人员	陈智峰	项目经理/中级管理会计师	整理分类材料/参与 现场调研/参与撰写 评价工作总结报告

(二) 时间安排

序号	工作安排	主要任务	时间安排
1	团队组建	选派项目负责人、项目组成员，	2022.05.25 日前

序号	工作安排	主要任务	时间安排
		聘请绩效管理专家及行业专家。	
2	资料收集	完成盖公章的自评表、自评报告和佐证资料等材料的初步收集整理工作。	2022.05.27 日前
3	资料核查	根据单位报送的自评资料，核查资料的完整性、规范性和内容的真实性，初步判断资金使用绩效情况。	2022.06.03 日前
4	制定工作方案	1. 根据单位提交的自评资料及资料核查情况，制定工作方案，并反馈至财局及被评单位征求意见。 2. 被评单位 4 个工作日内完成回复并补齐资料（如有）。需盖公章正式书面回复。	2022.06.15 日前
5	现场核查	1. 按照“每个项目现场覆盖的资金量不低于项目实际支出数的 30%；如涉及 2 个以上镇街的项目（含 2 个），覆盖面不低于 30% 个镇街且不少于 2 个”的工作要求，制定现场核查抽样方案。 2. 抽样方案报增城区财政局审定后，组织专家组赴项目现场核查，	2022.07.10 日前

序号	工作安排	主要任务	时间安排
		通过现场答辩、实地勘验与访谈调研等方式，核实项目实施基本情况与材料的真实性，深入了解项目绩效的亮点、问题与原因。 对勘察情况进行视图和文字记录。有明确服务对象的，需设计调查问卷，进行服务对象满意度调查。	
6	形成初步报告	审核单位提交的自评资料、并进行现场调研、座谈、专家评价会、满意度调查等，核实有关情况，分析形成初步结论。	2022.07.15 日前
6	与被评价单位交换意见	1. 报告和评分表初稿提交财政局征求意见后，发函征求被评单位意见； 2. 被评价单位正式回复意见，无论是否有意见都需要回复并盖部门公章（项目绩效评价5个工作日内回复，部门绩效评价7个工作日内回复）。	2022.07.20 日前
7	形成最终报告		2022.07.31 日前
8	专家复核	聘请三名专家对最终报告进行复	2022.08.05 日前

序号	工作安排	主要任务	时间安排
		核，并填写《专家复核意见表》。	
9	提交绩效报告和相关材料		2022.08.10 日前
10	资料归档		2022.08.10 日前

（三）质量控制

为保证本次绩效评价工作的质量、工期和效率，我公司制定相关控制措施如下：

1、整体质量、进度控制措施：我公司承诺严格按照财政绩效管理工作的有关规定和法律法规客观、公正地实施预算评审或绩效评价，并将自觉接受增城区财政局对本次绩效评价进度、质量的监控，接受增城区财政局的所有工作安排，按时按质完成任务。

2、工作纪律保证措施：在本次绩效评价工作开展过程中，我公司项目工作小组保证遵守各项工作纪律，包括回避原则、保密制度、廉洁纪律和知识产权保护制度等：

（1）履行回避原则。我公司声明与广州市增城区人力资源和社会保障局不存在任何会计、税务、咨询等事项的代理关系或其他经济利益关系；同时在选派项目工作组成员、专家前，已严格核查落实，所有人员均与广州市增城区人力资源和社会保障局不存在经济利益关系或其他利害关系。

（2）遵守保密制度。我公司规定对项目实施中知悉的

国家机密、商业秘密等负有保密责任，对绩效评价工作开展期间取得的资料以及掌握的情况和问题未经项目委托方及被评价单位同意，不得对外公开。我公司在委派项目工作小组前，已与小组各成员签订内部《保密协议》，与外聘专家签订《专家承诺书》，明确承诺内容和保密条款，承诺保证评审项目资料只能由经指定的评审人员阅读。并确保对项目技术文件以及由广州市增城区人力资源和社会保障局提供的各个工作环节所有项目资料、技术文档、数据和信息予以保密，未经增城区财政局书面同意，不得对外公开和披露或使用。不得提前对增城区人力资源和社会保障局和相关人员公布专家意见、评价结果。对于各类电子数据资料，我公司已完全按照增城区财政局的工作要求，以光盘拷贝及加密数据传送的方式与增城区人力资源和社会保障局进行资料传递。

(3) 遵守廉洁纪律。本次绩效评价工作开展前，我公司已与项目组成员签订了《财政绩效管理服务工作人员工作守则》，确保项目团队成员严守职业道德，清正廉洁。包括：不得参加可能影响公正执行评价工作的宴请；不得参加营业性歌舞厅等公共娱乐场所的娱乐活动，不得参加项目单位安排的公款旅游、庆典等活动；不得收受项目单位赠送的礼品、礼金、有价证券及其他福利品等；不得收受项目单位以任何名义给予的加班费、奖金、津贴等；不得在项目单位报销任何费用；不得索贿、受贿；不得利用职权为个人或他人谋取利益。

(4) 遵守知识产权保护制度。我公司所提供的所有服务不得侵犯其他法人或自然人版权、专利、税费等，否则承担侵权责任及因此发生的所有费用。

3、过程控制措施：为了保证工作总体进度，我公司将定期向增城区财政局上报工作进展。同时根据增城区财政局的要求提供完整的服务，按期出具书面评价报告及各种表格。并根据增城区财政局的要求具体组织项目工作，接受增城区财政局的监督、指导和培训。

4、质量保障措施：我公司将依据以下相关财政法律、法规和规章制度开展工作：财政部《项目支出绩效评价管理办法》、中共中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》、《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》、财政部《财政部门实施会计监督办法》（财政部令第 10 号）、《财政检查工作的办法》（财政部令第 32 号），其他财政法律、法规和规章制度。绩效评价实施过程中，我公司将严格履行从风险预测、计划制定、人员安排到现场检查、资料分析、报告编制与审核以及工作底稿的整理的执业质量控制制度，坚持公正、客观、科学和独立地开展业务的工作原则，秉持重视每一个工作环节及每一个细节的工作作风，并引入 ISO9001 的管理理念，扎扎实实地提高报告的质量及风险的控制能力。目前我公司实行三级审核制度。在三级审核过程中重点审核如下内容：

(1) 评价过程是否按规范要求和相关编制的程序计划进行，如未执行，是否有充分的理由。

- (2) 方法是否科学，每一项数据是否客观准确。
- (3) 依据是否科学、充分（检查记录是否详实）。
- (4) 评价结论是否客观，应揭示和披露的事项是否进行了揭示和披露。
- (5) 评价过程是否记录在工作底稿中（包括现场检查记录）、分项工作底稿记录是否完整。

三级审核过程如下图：

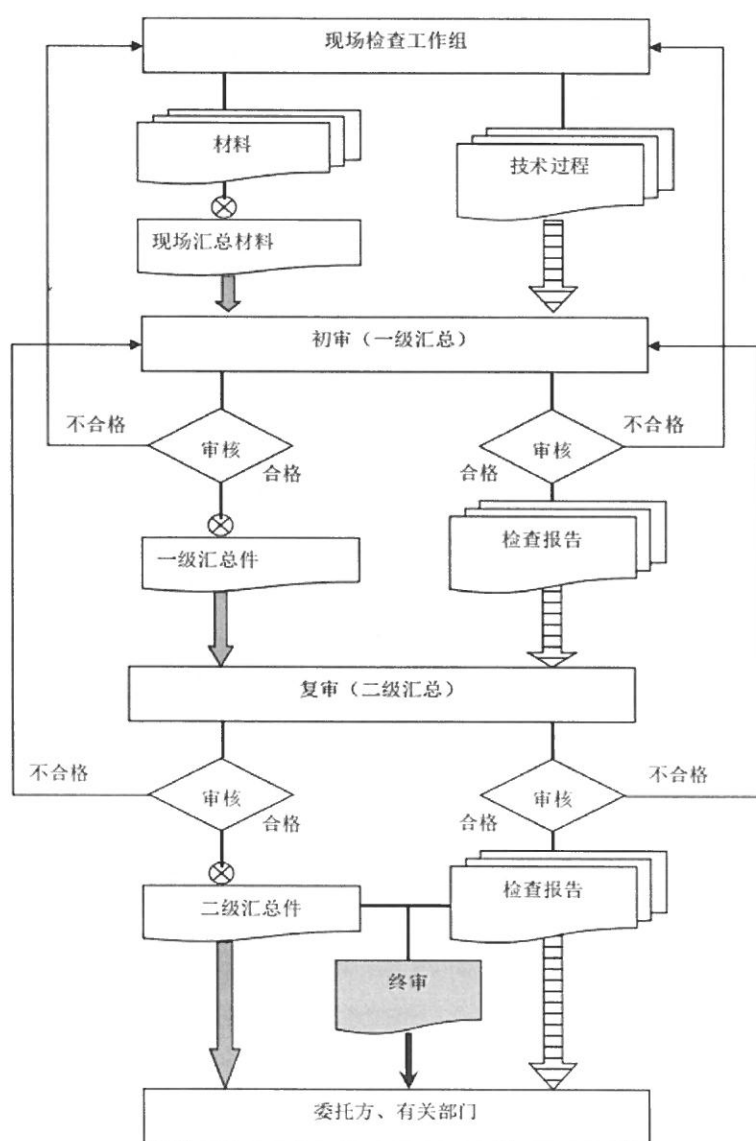


图 1 三级审核制度

5、沟通协调控制措施：本次绩效评价工作开展，我公司已设置专职联络负责人，确保项目在实施过程中，及时就工作进度、重大事项与增城区财政局沟通与汇报工作进展。我公司承诺，若在项目开展过程中遇到重大问题，将及时向增城区财政局反馈问题；同时，在提交成果前征求增城区财政局、广州市增城区人力资源和社会保障局及相关部门的意见。

6、资料整理归档控制措施：我公司已建立起规范的档案管理制度，并将针对本次重点评价项目加强档案管理，保证档案资料的真实性、完整性和有效性。主要文书往来将以公文形式进行，并设立工作台账。对在项目实施过程中所形成的有关调查资料，将完整、准确、真实地反映和记录，并做好各类资料的归集、存档和保管工作，并及时将资料成册归档，以便在项目结束后移交增城区财政局，或增城区财政局调阅。相关资料存档范围包括：项目协议书、工作实施方案、绩效评价报告、专家评审/评价意见表、评审/评价对象的反馈意见、反馈意见采纳情况的书面资料、由基础数据采集对象加盖公章予以确认的基础数据报表及相关佐证材料、工作底稿和问卷调查表、其他需要归档保管的资料以及增城区财政局要求归档的材料。存档方式及期限：除工作底稿和问卷调查表只保留纸质文档外，其他资料档案同时采用纸质文档与电子文档（光盘）形式保存。纸质文档保存期限暂定为 30 年，电子文档（光盘）保存期限为 30 年。

二、评价思路

（一）评价目的。

从部门整体管理效能和履职效能两个维度，对广州市增城区人力资源和社会保障局 2021 年度的部门预算管理、资产管理、采购管理、信息公开管理、成本管理、绩效管理等情况以及整体支出绩效目标完成情况进行综合评价，验证广州市增城区人力资源和社会保障局 2021 年度部门整体支出和项目支出财政资金使用效益及部门整体管理水平，总结项目实施经验，分析存在问题及原因，并提出相应改进措施，加强部门内部预算绩效管理，提高区级财政资金的使用绩效，同时，为下一年财政安排预算支出提供重要依据。

（二）评价内容。详细列明评价对象和范围，并对现场评价点的抽取范围、抽取原则和依据进行充分说明。

1、评价内容

2021 年度广州市增城区人力资源和社会保障局部门整体支出所涉及资金 55,826.29 万元。

2、抽取原则

按照“每个项目现场覆盖的资金量不低于项目实际支出数的 30%”的工作要求，随机抽取。

3、评价范围

本次评价采取随机抽查方式，抽取以下现场评价点：

支出内容	金额（万元）	检查内容
办公家具和办公设备购置经费	82.02	抽取财务凭证
2021 年高校毕业生“三支一扶”计划补助资金	247.20	
“三支一扶”高校毕业生生活和社	263.87	

支出内容	金额（万元）	检查内容
保财政补助		
2021 年增城区“三支一扶”期满人 员工资补贴	78.30	
就业补助资金	13219.64	
编外人员聘用经费	1559.96	
编外人员公用经费	178.59	
增城区人事干部电子档案管理系统、档案电子化开发维护服务费用	55.09	
全区干部企业职工档案管理费	15.42	
落实生产一线员工岗位补贴	297.10	
国有企业退休人员社会化管理中央 财政补助资金	27.31	
2021 年中央财政衔接推进乡村振兴 补助资金	115.00	
吸纳建档立卡贫困劳动力补贴	17.00	
仲裁员办案补助经费	86.54	
羊城家政基层服务站建设经费	60.00	抽取财务凭证及项目整 套资料（包括但不限于： 立项、招投标、实施方案、 调整申请与批复、工作总 结、验收报告等等相关资 料）
企业薪酬调查和人工成本监测工作 财政补助	22.79	
劳动人事争议调解仲裁经费	35.97	
“山海心连之家”稳就业服务经费	15.29	

支出内容	金额（万元）	检查内容
应对新型冠状病毒肺炎加强企业用工保障奖励性补贴	103.50	
流动人员档案库扩容项目	34.12	
政策法规宣传经费	32.00	
增城区事业单位公开招聘经费	143.70	
居民医保扩面专项财政补贴	136.79	
合计	16827.20	

（三）评价依据。

1、法律法规依据

- （1）《中华人民共和国预算法》；
- （2）《中华人民共和国预算法实施条例》；
- （3）《中华人民共和国会计法》；
- （4）《中华人民共和国合同法》；
- （5）《中华人民共和国招标投标法》。

2.业务制度依据

- （1）《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）；
- （2）关于印发《中央部门预算绩效运行监控管理暂行办法》（财预〔2019〕136号）；
- （3）关于印发《财政管理绩效考核与激励暂行办法》的通知（财预〔2016〕177号）；
- （4）《关于进一步加强财政支出预算执行管理的通知》

(财预〔2014〕85号)；

(5)《关于推进预算绩效管理的指导意见》(财预〔2011〕416号)；

(6)《财政部关于进一步推进中央部门预算项目支出绩效评价试点工作的通知》(财预〔2009〕390号)；

(7)中共中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》；

(8)《国务院关于深化预算管理制度改革的决定》(国发〔2014〕45号)；

(9)企业会计准则(财政部令第5号)；

(10)财政部《财政部门实施会计监督办法》(财政部令第10号)；

(11)《财政检查工作的办法》(财政部令第32号)；

(12)中华人民共和国财政部令第102号—政府购买服务管理办法(财政部令第102号)；

(13)《关于推进政府购买服务第三方绩效评价工作的指导意见》(财综〔2018〕42号)；

(14)《财政支出(项目支出)绩效评价操作指引(试行)》(中评协〔2014〕70号)；

(15)《广东省财政厅关于印发广东省省级财政预算绩效目标管理办法(试行)的通知》(粤财绩〔2019〕11号)；

(16)《广东省财政厅关于印发广东省财政支出绩效评价报告质量控制和考核指标体系框架(试行)》的通知(粤财绩函〔2017〕30号)；

(17) 《广东省财政厅关于印发预算绩效管理委托第三方实施工作规程(试行)的通知》(粤财绩〔2016〕4号);

(18) 《广东省人民政府关于印发广东省省级财政专项资金管理试行办法的通知》(粤府〔2018〕120号);

(19) 《关于印发广东省财政支出绩效评价试行方案的通知》(粤财评〔2004〕1号);

(20) 《关于印发2022年增城区区级财政资金支出绩效评价工作方案的通知》(增财〔2022〕280号);

(21) 《增城区财政局关于开展2022年财政评价工作的通知》(增财〔2022〕325号)

(22) 广东省财政部门会计信息质量检查工作规程。

(四) 评价方法。

遵循简便有效的原则,根据区财政局的要求及预算部门的实际情况,综合运用案卷研究法、现场核查法、问卷调查法、预定目标与实施效果比较法、专家评审法等进行复核,对广州市增城区人力资源和社会保障局的资金使用过程和效果做出客观、全面、准确地复核评价。

(1) 案卷研究法。对被评价单位提交的自评材料及佐证材料进行审核和梳理,撰写审核意见。

(2) 现场核查法。评价工作小组与各相关单位,包括主管单位、被评价单位等进行深入沟通交流,实事求是核查其职责职能履行情况、预算执行情况、项目管理情况和绩效表现等相关资料。

(3) 问卷调查法。设计有针对性的调查问卷,通过对

资金受益群体发放调查问卷，获取满意度方面的情况。收集到的问卷数据作为绩效评价的重要依据。

（4）预定目标与实施效果的比较法。通过对项目产生的实际经济效益、社会效益与预期目标进行对比分析和定性分析、定量分析，分析哪些预期目标已经完成（包含全部完成和部分完成），哪些目标尚未完成，从而全面地评价财政支出绩效。

（5）专家评审法。通过匹配绩效类、财务类、经济类、行政管理类及人力资源管理类等领域的专家依据专业知识对部门整体及所含项目绩效情况进行分析，并形成复核意见。

三、评价指标体系

评价指标体系共设有三级，各级指标具体评分标准见附件 1 所示。

四、满意度调查

具体见附件 2 所示。