

附件 1

2021 年市级部门整体支出绩效自我评价表

自我评价单位（盖章）：如皋市人力资源和社会保障局

一、部门概述

（一）基本情况

如皋市人力资源和社会保障局设 9 个行政科室、7 家直属单位。行政科室包括办公室、政策法规科（行政服务科）、计划财务科（社会保险基金监督科）、就业促进与职业能力建设科（失业保险科）、劳动关系科、事业单位人事管理科（工资福利科、表彰奖励办公室）、专业技术人员管理科、养老保险科、工伤保险科；直属单位包括：如皋市人才服务中心、如皋市劳动人事争议仲裁院、如皋市劳动保障监察大队、如皋市人事考试中心、如皋市工人技术考核办公室、如皋市人力资源和社会保障信息中心、如皋市人力资源和社会保障财务核算中心。直属单位财务隶属局机关。

截至 2021 年末，如皋市人力资源和社会保障局行政编制数 27 人，参照公务员管理的事业单位编制数 15 人，直属事业单位编制数 35 人。行政在职人数 30 人，参照公务员管理的事业单位在职人数 14 人，直属事业单位人数 33 人，离退休人员 43 人。

（二）部门职能

1. 贯彻实施国家、省、市人力资源和社会保障事业发展政策法规和规划，拟订全市人力资源和社会保障事业发展政策、规划，拟定相关规范性文件并组织实施。

2. 拟订并组织实施全市人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。

3. 负责促进就业工作，拟订统筹全市城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业创业服务体系；统筹建立面向全市城乡劳动者的职业技能培训制度；拟订就业援助制度，牵头拟定全市高校毕业生就业政策，贯彻落实外国人来华工作政策。

4. 统筹推进覆盖全市城乡的多层次社会保障体系。拟订并组织实施全市养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和标准。组织拟定全市养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督办法，编制相关社会保险基金预决算草案。会同有关部门实施全民参保计划并推进使用全省统一的社会保险公共服务平台。

5. 负责全市就业、失业及相关社会保险基金预测预警和信息引导，落实应对预案，实施预防、调节和控制。保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

6. 拟订全市劳动人事争议调解仲裁办法和劳动关系政策，完善劳动关系协商协调机制。贯彻落实职工工作时间、休息休假和假期制度，组织实施消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策并监督检查。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处劳动保障违法案件。

7. 负责政府人才综合管理工作。组织实施重点人才工程和项目计划。牵头推进深化职称制度改革，拟定专业技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才选拔和培养工作，拟定吸引留学人员来本市工作或定居政策。组织实施技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，落实职业技能多元化评价政策。

8. 会同有关部门指导全市事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作。会同有关部门拟定并组织实施全市事业单位人员管理政策。承担市本级机关事业单位政府购买服务岗位人员用工和薪酬管理。拟定机关绩效管理的政策规定，负责市级机关绩效管理工作。

9. 组织实施国家、省、市表彰奖励制度，会同有关部门拟定全市表彰奖励制度，综合管理全市表彰奖励工作，承担全市评比达标表彰和市级以下表彰等工作，根据授权承办以市委、市政府名义开展的表彰奖励活动。

10. 会同有关部门拟定全市事业单位人员工资收入分配政策，建立企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制。拟定企事业单位人员福利和离退休政策。

11. 会同有关部门拟订全市农民工工作综合性政策和规划，推动相关政策落实，协调处理重点难点问题，维护农民工合法权益。

12. 负责人力资源和劳动保障领域对外交流与合作工作。

13. 完成市委、市政府交办的其他任务。

14. 职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改革，规范和优化对外办理事项，实行国家职业资格目录清单管理，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，加强信息共享，提高公共服务水平。

（三）预算收支等

如皋市人力资源和社会保障局（机关）2021年度年初收入、支出预算总计2801.56万元，其中基本支出2428.18万元，占86.67%；项目支出373.38万元，占13.33%。调整预算数收入、支出预算总计3768.92万元，其中基本支出2674.33万元，占70.96%；项目支出1094.59万元，占29.04%。调整预算数大于年初预算数主要原因是政府专项纳入预算统计口径。

（四）部门战略目标

市人社局紧扣高质量发展目标，坚持民生为本、人才优先，聚焦稳就业、可持续、强支撑、促和谐、优服务，统筹推进普惠性、基础性、兜底性民生建设，全年各项工作有序推进，目标任务按序时完成。

（五）中长期绩效目标

1. 实现更加充分更高质量就业。
2. 健全覆盖全民、城乡统筹、保障适度、可持续的多层次社会保障体系。
3. 深化事业单位人事制度改革。
4. 加强劳动关系治理体系和治理能力建设，深化构建和谐劳动关系。

（六）2021年主要任务

2021年全市人社工作的总体要求是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神和习近平总书记视察江苏重要讲话指示要求，按照市委市政府部署要求，坚持以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展为主题，突出稳就业保就业工作主线，整体推进社会保障制度改革、人才人事体制机制创新、和谐劳动关系构建等工作，深化系统行风建设，强化信息化支撑，切实防范化解重大风险挑战，确保“十四五”开好局，以优异成绩庆祝建党一百周年。

1. 千方百计稳住就业基本盘。
2. 健全多层次社会保障体系。
3. 强化人才支撑创新发展。
4. 不断深化人事制度改革。
5. 积极构建和谐劳动关系。
6. 提升人社基本公共服务能力。
7. 突出发挥党建引领作用。

二、评价情况

（一）评价思路

本次绩效评价主要通过2021年市财政局部门整体的决策、过程、产出和效益的经济性、效率性和效益性分析，评价部门整体绩效，找出薄弱环节，并提出相关建议，以进一步提高部门履职效率，充分发挥部门履职效益和效果，助力如皋市的经济社会发展。

（二）方式

本次绩效评价实行全绩效，通过绩效事前评估、绩效目标，绩效监控、绩效自评，以提高财政资金使用效益。

（三）做法

综合运用制定评价指标和标准、数据采集等方式进行部门整体支出绩效综合评价。评价指标采取定量与定性相结合的原则。

（四）评价指标体系设置

根据绩效评价的基本原理、原则和项目特点，按照《关于印发《2021年预算绩效管理要点》的通知》（皋财办〔2021〕13号）等，结合市人社局2021年度工作目标、业务和资金管理，设计部门整体绩效评价指标体系，评价指标体系涵盖内部管理（共性指标）和部门综合履职（个性指标）两部分，其中内部管理（共性指标）包含财务管理、人员管理、资产管理、其他四部分；部门综合履职（个性指标）包含民生保障、就业人才、效益指标、满意度指标四部分。设置一级指标2个，二级指标8个，三级指标20个。

(五) 结论

本次绩效评价遵循科学规范、公开公正、绩效相关原则，对照部门职责和绩效目标，深入全面地核查部门整体履职情况，评判部门履职绩效。2021年度市人社局绩效目标明确、合理，部门业务管理和资金管理规范高效，圆满地完成各项工作任务，部门履职成效显著。市人社局整体支出绩效自我评价评分98分，等级为优。

三、主要绩效

1. 人才工作创新突破。一是人才引进更高水平。聚焦“高精尖缺”产业，靶向引进各类人才，搭建“政校企高校就业毕业生毕业联盟”；深入推进“222”人才引进工程、“名校优生”引进计划，举办“2021如皋·哈尔滨高层次人才合作对接暨博士后招引洽谈会”引进名校毕业生，提升名校优生来如就业比例；二是人才队伍更具活力。承办省乡土人才技艺技能大赛盆景制作项目，获批省级“乡土人才”大师工作室2个、示范大师工作室1个；通过人社部“中国留学人员创业启动计划”项目1个；省级“双创人才”项目1个；获“江苏省博士后科研资助计划”C类资助一项。三是人事管理更加规范。完成人事考试项目31项，服务考生1.8万人次，考试安全率100%；全市招聘事业单位527人（教师441人）；完成各单位岗位变动核准2000多人次。

2. 劳动关系稳定和谐。开展劳动保障法律法规宣讲、省优秀劳动关系和谐企业创建、女职工产假权益专项检查、“五一劳动法律宣传服务月”“仲裁开放月”等系列活动；通过网络数据平台，动态掌握信息，加强分析研判和预警，从源头端减少重大劳资纠纷的发生；开展最低工资政策实施效果评估调查、季度人工成本监测，开展企业薪酬调查，抽取部企业66家、省级企业48家，调查数量排全南通前三；做优书面审查，审查1.6万家，审结数领跑南通；持续推动劳动仲裁案前基层调裁对接制度，调解或经调解撤诉321件，占比62.1%。

3. 公共服务更加优化。推进省一体化平台“一网通办”，广泛发动企业进行账密注册，注册率达90%，在南通作经验介绍，网办量由33%提升到50%；建设“智慧化、标准化、便捷化”经办服务体系，优化再造标准化服务事项134项，下沉至基层事项71项，开辟了“跨省通办”“退休一件事”“重大项目”等绿色通道，重新规划窗口设置，设置了导服台、等待区、综合柜员区、专项事项区、综合审批区、自助服务区、网上办件体验区等39个服务窗口。

四、存在问题

2021年度绩效目标设置有待进一步细化，绩效考核评价依据有待进一步完善，便于日后的绩效考核评价更具客观性。

五、有关建议

明确阶段性任务，细化年度绩效目标。绩效目标的设置既要符合实际情况，又要切实可行，结合年度工作计划和中长期实施规划，进一步细化分解为具体的工作任务，通过清晰、量化和可衡量的指标值予以体现，制定出更加明确具体的、定性和定量相结合的、可衡量考核的年度绩效目标，为绩效评价奠定基础，提高绩效管理的有效性。

	类别	职能	绩效指标	年初指标值	实际完成值	权重	得分	说明
绩效指标	内部管理 (共性指标)	财务管理	内部控制制度建设健全性	健全	健全	3	3	是否有健全的内部控制管理制度
			预算执行率	100%	100%	2	2	预算执行的情况
			资金使用合规性	合规	合规	3	3	资金使用是否合规

部门综合履职 (个性指标)		预算支出序时进度合理性	合理	合理	2	1	预算支出是否达一定的序时
		项目管理办法健全性	健全	健全	3	3	项目管理的健全程度
		“三公”经费控制情况	控制率 ≤ 100%	控制率 ≤ 100%	4	4	三公经费是否在一定的范围
		“一般性支出”控制情况	控制率 ≤ 100%	控制率 ≤ 100%	4	4	一般性支控制在一定的范围之内
		政府采购合规性	合规	合规	4	4	政府采购是否合规
	人员管理	人事管理制度健全性	健全	健全	3	3	人事管理制度是否健全
		人员配置合规性	合规	合规	2	2	人员配置是否合规
	资产管理	资产管理制度健全性	健全	健全	3	3	是否有资产管理制度
		资产管理执行规范性	规范	规范	2	2	执行资产管理是否合规
	其他	预决算信息公开情况	及时公开	及时公开	5	5	预算信息是否按时高质量公开
	民生保障	社保扩面	全年企业职工基本养老保险扩面新增2万,其中城乡居民养老保险转企业养老保险新增1万人	我市企业职工养老保险新增参保3.14万人、完成率155%,城乡居保转企保1.43万人,完成率141%,率先全面超额完成全年目标任务,在南通各县市中遥遥领先	8	8	进一步推动社会保险全民覆盖
		待遇发放及时足额	足额发放并及时调整退休人员基本养老金、城乡居民养老保险基础养老金	已足额发放并及时调整	8	8	推动保障水平合理提高
		监督体系	确保不发生系统性风险	未发生	8	8	健全政策、经办、信息、监督四位一体的风险防控体系
		就业人才	城镇登记失业率	≤ 2%	1.75%	10	10

		引进各类高校毕业生	≥4500人	4800人	10	10	强化人才支撑创新发展
	效益指标	经济效益	保障经济社会发展平稳运行	坚持民生为本、人才优先，聚焦稳就业、可持续、强支撑、促和谐、优服务，统筹推进普惠性、基础性、兜底性民生建设，保障了经济社会发展平稳运行。	5	4	推进普惠性、基础性、兜底性民生建设，维系社会稳定，促进经济发展。
		社会效益	公共服务更加优化	建设“智慧化、标准化、便捷化”经办服务体系	6	6	进一步保障民生，提高公共服务水平。
		满意度指标	工作满意度	≥95%	≥95%	5	5
合计					100	98	