

2022 年市级部门整体支出绩效自我评价表

单位名称	如皋市人力资源和社会保障局		
主要职能	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>12. 负责人力资源和社会保障领域对外交流与合作工作。</p> <p>13. 完成市委、市政府交办的其他任务。</p> <p>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。</p>		
机构设置及人员配置	<p>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。</p> <p>截至 2022 年末，如皋市人力资源和社会保障局行政在职人数 28 人，参照公务员管理的事业单位在职人数 15 人，直属事业单位人数 34 人，离退休人员 45 人。</p>		
预算安排及支出情况		全年预算数	实际支出数
	资金总额	3614.37 万元	3614.37 万元
	基本支出	2780.79 万元	2780.79 万元
	项目支出	833.58 万元	833.58 万元
	其中:项目 1: 网络设备设施运行与维护费	203.15 万元	203.15 万元
	项目 2: 新录用事业人员培训及事业人员嘉奖证书	10.25 万元	10.25 万元
	项目 3: 驻外单位物业费	7 万元	7 万元
	项目 4: 职业技能评价	5 万元	5 万元
	项目 5: 劳动监察专项业务费	25 万元	25 万元
	项目 6: 仲裁专项经费	10 万元	10 万元

		项目 7:人社综合专项业务费		86.64 万元		86.64 万元		
		项目 8:高级人才休养慰问费(各类优秀人才休养费、高技能人才慰问经费)		10 万元		10 万元		
		项目 9:人才服务专项业务费(人才市场招聘、人才项目申报服务)		50 万元		50 万元		
		项目 10:全省社保基金监管软件联网经费		8 万元		8 万元		
		项目 11:金保工程(一体化平台)日常费		12 万元		12 万元		
		项目 12:“三支一扶”人员经费		90 万元		90 万元		
		项目 13:综合工程职称评审		10 万元		10 万元		
		项目 14:集聚人力资源补贴(奖励)		306.54 万元		306.54 万元		
一级指标	二级指标	三级指标	全年指标值	分值	评价要点及评分规则	实际完成值	得分	
决策(6)	计划制定(2)	中长期规划健全性	健全	1		健全	1	
		工作计划健全性	健全	1		健全	1	
	目标设定(2)	绩效目标合理性	合理	1		合理	1	
		绩效指标明确性	明确	1		明确	1	
	预算编制(2)	预算编制科学性	科学	1		科学	1	
		预算编制规范性	规范	1		规范	1	
过程(28)	预算执行(9)	预算调整率	0%	1		0%	1	
		支付进度符合率	100%	1		100%	1	
		预算执行率	100%	2		100%	2	
		结转结余率	0%	1		0%	1	
		公用经费控制率	≤100%	1		100%	1	
		“三公经费”变动率	≤0%	1		0%	1	
		政府采购执行率	100%	1		100%	1	
		非税收入预算完成率	≥100%	1		>100%	1	
	预算管理(7)	预算管理制度健全性	健全	1		健全	1	
		资金使用合规性	合规	2		合规	2	
		绩效管理覆盖率	100%	1		100%	1	
		基础信息完善性	完善	1		完善	1	
		预决算信息公开度	公开	1		公开	1	
		非税收入管理合规性	合规	1		合规	1	
	资产管理(3)	资产管理制度健全性	健全	1		健全	1	
		资产管理规范性	规范	1		规范	1	
		固定资产利用率	100%	1		100%	1	
	项目管理(3)	项目管理制度健全性	健全	1		健全	1	
		项目管理制度执行规范性	规范	2		规范	2	
	人员管理(3)	人员管理制度健全性	健全	1		健全	1	
		人员管理制度执行有效性	有效	1		有效	1	
		在职人员控制率	100%	1		100%	1	
	机构建设(3)	组织建设工作及时完成率	100%	1		100%	1	
		业务学习与培训及时完成率	100%	1		100%	1	
		纪检监察工作有效性	有效	1		有效	1	
	一级指标	二级指标	三级指标	全年指标值	分值	评价要点及评分规则	实际完成值	得分
	履职(36)	民生保障(18)	全面推进社保护面	全面推进	6		全面推进	6
			社会保障待遇及时足额发放	及时足额	6		及时足额	6
确保不发生系统性风险			未发生	6		未发生	6	
就业人才(18)		全力支持市场主体稳岗	全力支持	6		全力支持	6	

		人事考试工作安全高效	安全高效	6		安全高效	6
		落实人才激励措施	落实	6		落实	5
效益(24)	经济效益(6)	保障经济社会发展平稳运行	平稳运行	6		平稳运行	6
	社会效益(6)	公共服务更加优化	进一步保障民生,提高公共服务水平	6		进一步保障民生,提高公共服务水平	5
	生态效益(6)	保障生态效益	保障	6		保障	6
	可持续影响(6)	保障社会经济可持续发展	保障	6		保障	6
满意度(6)	服务对象满意度(6)	服务对象满意度	>95%	6		>95%	6
合计				100			98
绩效等级	优						
主要成效	<p>(一) 牢牢稳住就业基本盘。</p> <p>(二) 织密惠民利民保障网。</p> <p>(三) 人才工作创新突破。</p> <p>(四) 人事考试工作安全高效。</p> <p>(五) 构建稳定和谐劳动关系。</p> <p>(六) 优化公共服务能力建设。</p>						
存在问题	2022年度绩效目标设置有待进一步完善,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。						
整改举措	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。						