

附件 1

县级部门整体绩效自评报告

部门名称：（公章）蕉岭县人力资源和社会保障局

下属二级预算单位数量：0

填报人：丘冬梅

联系电话：0753-7188263

填报日期：2025 年 6 月 27 日

一、部门基本情况

（一）部门整体概况

1. 主要职责

（1）将原县人事局除机关事业单位人员管理、军队转业干部工作以外的职责，原县劳动和社会保障局的职责整合划入县人力资源和社会保障局。

（2）加强统筹城乡就业和社会保障政策规定、人才市场与劳动力市场整合、机关企事业单位基本养老保险的职责。

（3）加强促进就业的职责，加强监督检查全县区域用人单位遵守劳动保障法律法规情况，依法处理举报投诉纠正和查处违法行为，处理突发性应急事件和群众性事件，具体实施专项执法工作等。

2. 人员编制机构

县人力资源和社会保障局是县政府工作部门，为正科级，内设机构6个：办公室、财务与保险基金监督股、培训和职业能力建设股、社会保险管理股（县劳动能力鉴定委员会办公室）、行政审批和人力资源管理股、执法股。行政编制10名，行政执法专项编制7名，财政全额拨款事业编制12名，后勤服务人员编制2人。设局长1名，副局长3名，正股级职数6名。

（二）年度总体工作和重点工作任务

2024年，蕉岭县人社局坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，以打造品质、温暖、特色、幸福、法治等五个人社服务为统领，持续围绕“守初心、明责任、勇担当、树形象”，在

2023年成功创建“全国法治人社建设优秀单位”的基础上，坚持“把群众冷暖抓在手上、把群众利益扛在肩上、把群众感情放在心上”，进一步强化党建赋能，聚焦人社领域服务群众的“痛点、难点、堵点”，通过践行更方便、更快捷、更通俗、更忧虑的便民理念，推行主动作为的作风、增强攻坚克难的勇气、营造甘于奉献的氛围，实现行为规范“有尺度”、服务透明“有亮度”、业务经办“有速度”、便民为民“有温度”、惠民利民“有准度”，为蕉岭以头号力度打造“百千万工程”典型县贡献人社担当。2024年9月，中共蕉岭县人力资源和社会保障局党组报送的《以习近平法治思想为引领 打好法治“组合拳” 夯实民生“基本盘”》作品在梅州市第四届党建工作创新大赛荣获优秀奖。工作成效先后在南方日报、梅州日报刊发《“温暖人社”守护温情小城》《厚植民生福祉 书写温暖答卷》专题报道。工作动态《蕉岭县打造“温暖人社”服务共同体 以高质量民生建设助推“百千万工程”》入选2024年第18期蕉岭县“百县千镇万村高质量发展工程”指挥部工作简报。

1、举措成效

（1）实施“不打烊”公共服务。一是塑平台，实现招聘服务“不掉线”。深入实施就业优先战略，全力保障高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业，通过塑造“线上线下”服务平台，强化人岗对接，提升匹配效率，靠前服务指导，以及时、主动、高频次的“不打烊服务”，切实缓解企业用工难、劳动者求职难。2024年，已举办线上线下招聘活动62场次，服务有招聘需求的

企业 613 家次，成功就业 417 人。完成城镇新增就业 1518 人，完成目标任务（1470 人）的 103.26%；城镇失业人员再就业 843 人，完成目标任务（840 人）的 100.36%；就业困难人员实现就业 121 人，完成目标任务（120 人）的 100.83%；促进创业 326 人，完成目标任务（270 人）的 120.74%。二是扩影响，实现政策直享“不停歇”。扩准人社“政策组合拳”影响，综合运用“活动发放、屏幕播放、窗口摆放”和“互联网+新媒体+微信二维码”推送等方式深入宣传人社政策，加强部门协作和数据比对，做到惠企利民政策应晓尽晓、应享尽享。今年，中央和省专项资金共下达 474.56 万元，支出 450.84 万元，结余 23.72 万元，执行率 95%。深入重点企业开展“人社局长千企行”活动，通过精准式、点单式企业服务模式，宣讲人社惠企政策，用好用足政策红利，提振企业高质量发展信心。实地走访调研了 17 家企业，其中达成招聘活动意向 5 家，达成培训服务意向 4 家。依托广福产业园区设立“人社惠企综合服务站”，建立健全企业需求清单、人社服务清单、互利合作清单和快速响应机制、联席会议机制等“三清单两机制”，主动了解企业发展现状和急难愁盼，以实实在在的行动和服务推动实现惠企政策与企业需求精准匹配，架起园区惠企便民服务“连心桥”。三是增实效，实现培训服务“不断档”。依托“三项工程”持续开展，通过基层联动、多方发动，主动全面排查、精准摸清企业发展及劳动者需求意愿，组织开展高质量技能培训，切实增强劳动者的就业能力、为企业转型发展提供技能支撑。“粤菜师傅”方面，依托“百校联百县”帮扶协作机制，采用“蕉岭培训、广州考核”的方式，邀请广州工程技术职业学院、广州酒家集团职业技能培训学校专业师资团队来蕉开展中式

烹调师、中式面点师（初级）培训 122 人，考核通过 100 人，完成目标任务（100 人）的 100%，取得良好培训成果。大力弘扬粤菜名厨工匠精神，积极组织参与星级“粤菜师傅”评选活动，截至目前共评定星级“粤菜师傅”6 人次。“广东技工”方面，立足服务镇村助力“百千万工程”，做好“乡村工匠”等特色培训，组织开展农村电商、灾后复耕复种、农业技术推广等技能培训 466 人次，联合司法部门开展社区矫正对象技能培训 120 人，新增评定“乡村工匠”专业人才职称 9 人。引导支持社会机构、行业企业结合发展需求加强技能人才队伍建设，全面推行企业新型学徒制和技能人才自主评价，协助 4 家企业完成企业新型学徒制培训备案 109 人；新增 3 家企业通过自主评价备案，截至目前有职业技能等级评价机构 8 家（社评机构分考点 2 家、企业 6 家），均可开展有关职业（工种）高级工及以上认定；完成新增取得职业资格或职业技能等级证书 469 人，完成目标任务（300 人）的 156.33%。“南粤家政”方面，坚持市场导向，大力实施母婴、居家、养老培训项目，通过专业机构引领培训、企业在岗技能提升、广泛开展岗前培训等形式，提升从业人员素养，提升行业服务质量，营造诚信经营、优质服务、放心选用的市场环境，切实提高群众的获得感、幸福感。组织开展家政服务类培训 328 人次，完成目标任务（320 人次）的 102.5%。

（2）实施“一体化”社保通办。一是强应用，切实兑现“数据通”。积极推动社保网办业务与广东政务服务网、粤省事等服务平台对接，不断深化“放管服”改革，简化改进办事流程，提升社保一体化政务服务能力，方便群众企业“网上办、掌上办、就近办、窗口办”。不断创新社保政策宣传方式，拓宽社保政策

宣传渠道，扎实推进社保参保扩面工作。企业职工基本养老保险参保 31882 人，完成目标任务（31610 人）的 100.86%；城乡居民基本养老保险参保 57446 人，完成目标任务（57360 人）的 100.15%；失业保险参保 21938 人，完成目标任务（21930 人）的 100.04%；工伤保险参保 28326 人，完成目标任务（28170 人）的 100.55%；企业职工基本养老保险基金征缴收入 32481 万元，完成目标任务（32290 万元）的 100.59%；失业保险基金征缴收入 1114 万元，完成目标任务（1060 万元）的 105.09%；工伤保险基金征缴收入 944 万元，完成目标任务（810 万元）的 116.54%。

二是提质效，深入实施“镇村通”。立足“窗口”到“村口”，深入实施城乡居保“镇村通”工程，镇级均设置业务经办专窗，依托“粤智助”等自助平台，进一步将城乡居保办理服务延伸至镇村，17 项城乡居保业务服务覆盖率达 100%，将蕉城镇打造为平台示范点。

三是严监管，完善推动“防控通”。严格贯彻国家、省基金风险防控工作要求，做到“严格执行政策、严格经办程序、严格权限管理”，落实“事前防范、事中核查、事后监管”的风险防控机制。稳步推进“清数”“筑墙”行动，切实增强防范基金运行风险能力，强化内外监督，构建人防、制防、技防、群防“四防协同”风险防控机制。

（3）实施“全流程”维权保障。一是聚前端，把矛盾防范在最源头。坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，进一步强化劳动人事争议源头治理，健全多元处理机制。联动科工商、司法、工会、工商联等部门推动建立机关、企事业单位、工业园区、行业商（协）会等各类型劳动人事争议调解组织；优化完善劳动争议三方联合调解机制，着力扩大基层调解的覆盖面，让劳动人事

争议预防、化解在基层。2024年5月，蕉城镇劳动人事争议调解中心获工作突出基层劳动人事争议调解组织（省级）表扬。二是**重排查，把隐患化解在萌芽态**。结合本辖区欠薪形势特点，聚焦重点行业、重点项目，开展欠薪排查处置多部门联合行动以及农民工工资清欠、根治欠薪行动等专项检查，全面排查工程建设领域工资专用账户、实名制管理、总包代发工资、工资保证金、维权信息公示等制度落实情况。同时，结合企业经营状况、信用等级、历史欠薪等情况锁定重点关注行业企业，开展准确预警监测。今年，累计检查各类用人单位236家，涉及劳动者11163人，纠正企业违法行为41宗，督促各类企业补签、完善劳动合同1038份；发出劳动保障监察询问通知书56份、限期改正指令书21份、行政处罚决定书2份（罚款10.8万元）。2024年10月，在2023年度保障农民工工资支付工作市级考核中获评A级。三是**建机制，把问题解决在关键点**。认真吃透“省治欠20条”“市治欠16条”相关要求，以县根治拖欠农民工工资工作领导小组为统筹主体，建立健全“政府主导、部门协同、上下联动、即研即处”的硬核保障机制，及时研判欠薪治理过程中遇到的各类问题。同时，加强行政执法与刑事司法的有效衔接，依法向公安机关移送涉嫌拒不支付劳动报酬罪案件，有效震慑和警示用人单位依法用工、依法支付劳动报酬。今年，新增53个工程建设项目，均通过保单保函的形式缴存了保证金，其中政府工程41个，非政府工程12个，工程规模46.62亿元，缴存保证金共计1.31亿元；依法向公安机关移送涉嫌拒不支付劳动报酬罪案件3宗。

（4）实施“急忧盼”温馨驿站。一是畅渠道，及时响应民

生所急。综合使用 12345、全国欠薪预警平台、窗口、信访等线上线下平台，及时受理投诉举报案件，全面畅通“信、访、网、电”维权渠道。今年，成功处理举报投诉案件 370 宗，涉及 1334 人，涉及金额 2675.7757 万元。其中：来访来电投诉 112 宗、梅州市 12345 政府服务热线转办案件 87 宗、欠薪预警平台转办案件 113 宗、一体化信访平台 20 宗、来信 22 宗、其他 16 宗。处理政府项目、国企项目投诉案件 32 宗，涉及 213 人，涉及金额 503.4725 万元，其中 4 月份以来，处理政府项目、国企项目投诉案件 18 宗，涉及 99 人，涉及金额 178.4967 万元。超常规推进群众身边不正之风和腐败问题集中整治，突出重点领域，排查发现问题 10 项，整改完成 10 项，整改完成率 100%。

二是设通道，紧急缓解欠薪所忧。建立“快立、快调、快审、快结”制度，设立“优化环节、优先审结”农民工工资争议处理“绿色通道”，紧急依法维护劳动者的合法权益。今年，处理劳动人事争议案件 309 宗，法定审限内结案率 100%，调解成功率 91.30%。健全欠薪应急处置机制，制定群体性事件应急处置预案，设立欠薪应急周转金，一旦出现欠薪问题暂时难以解决，可优先垫付农民工基本生活费和返乡路费，紧急高效保障劳动者的合法权益。

三是拓赛道，精准链接发展所盼。围绕实现“五大聚焦”“六项功能”，示范打造乡村振兴人才驿站载体，全方位打开人才集聚大门。建站以来，引进高层次人才进站并登记入库 386 人，签订长期进站协议专家 80 人。今年，县级驿站开展政策宣讲、电商人才直播、

非遗美食制作培训等人才活动 29 场次、镇级驿站开展活动 48 场次；新认定高层次人才 38 人，推送符合条件人才落户政策 31 人，已受理人才落户奖 31 人。

2. 存在问题

(1) 人才引进就业矛盾依然突出。一是就业供需不平衡。我县经济总量不高，发展模式主要是以水泥生产为代表的资源型经济，产业结构相对单一，随着产业绿色发展转型升级的推进，对就业形势的影响日益凸显，传统产业失业与新型产业需求之间出现的供需矛盾在短期内难以消除，主要表现为企业对普工的需求逐渐减少，而对技术人才、高技能人才的需求增大，但我县常住劳动力技能素养与企业岗位要求存在落差。二是就业稳定性不高。由于我县地理位置、环境配套、劳动报酬、劳动强度、发展机遇等多种因素叠加，部分企业岗位职工特别是基层一线职工流动性较大，加上以高校毕业生等为代表的新生代劳动力回乡就业创业意愿不高，企业人才引进难、人才留用难，人才招聘效果也难以达到预期。

(2) 职业技能培训存在一定局限。一是平台基础薄弱。我县现仅有 1 家社会机构仅可提供家政类、电商类以及电工技能培训，可选择培训项目较少、层次较低，同时面向社会开展技能评价的机构也仅有 1 家，且可评价项目也较少，与绿色建材、资源经济、大健康等我县根植性产业契合度不高。现行的技能培训和评价一定程度存在上级派发指标任务、育用脱节的情况。二是公众意愿不高。常住劳动力年龄普遍偏大、文化程度偏低，缺乏职业生涯规划，对通过提高技能、谋求发展的认识不足，同时现行

职业技能培训补贴政策相较于老政策的申领条件门槛有所提高，年度申领次数有所减少，进一步降低市场化收费培训的接受度，社会公众参加职业技能培训积极性不高。三是**企业参与度低**。现行政策对企业开展技能人才自主评价的扶持力度有限，企业往往出于经济效益考虑，对开展岗位培训、自主评价的积极性相对较低。尽管在前期多次对接和指导下，成功推动广东塔牌集团股份有限公司蕉岭分公司、梅州市塔牌集团蕉岭鑫达旋窑水泥有限公司、广东固特超声股份有限公司等企业开展自主评价，但总体而言，各企业的参与意愿仍相对较弱。

(3) 社保基金风险防控仍需加强。一是**经办服务不够规范**。社保基金政策性强、业务量大，在社保经办过程中，个别业务人员服务水平不高，对政策知识不够了解、系统操作不够熟练、宣传普法不够到位，政策解读不精极易造成社会公众、用人单位理解偏差，从而产生社保基金风险的隐性隐患。二是**协作联动合力不足**。维护社保基金安全既需要提高依法依规经办的能力，还需要税务、公安、法院等部门的通力协作，做到环环相扣、互通信息，但目前各部门间的沟通协作力度仍然不足，特别在数据共享方面，涉及数据管理、安全等制度建设尚不完备，各部门间的数据、信息等无法实现共通、共享，协同、交换存在一定困难。三是**系统监管不够有力**。业务人员对金保二期系统中的数据采集、预警处理、疑点查询等功能操作不够熟练，系统监管作用未得到有效发挥，仍需对处理好本级的预警督办信息后，加强对监管系统的软件数据分析方面进一步认真学习。

(4) 工程建设领域欠薪问题频发。工程建设领域依然是欠薪案件频发的重灾区，存在涉及人数多、涉及金额大、处理难度

大等特点。一是项目资金不足导致农民工工资拖欠。二是非法承包转包导致农民工工资拖欠。从处理的案件来看，大部分是因为总承包单位将工程分包给无资质的单位或个人，班组长(包工头)又因工程质量、工期、亏损等原因无力支付农民工工资，直接导致农民工工资拖欠。三是工程决算存在分歧导致农民工工资拖欠。主要是因为发包人未按规定进行施工过程结算，发包人以未完成工程施工过程结算审计为由拖欠工程款，或者工程相关单位因违反合同约定和有关规定影响施工过程结算，从而导致农民工工资拖欠。四是“包工头”逃匿。包工头因承包的工程亏损、工程款到手后不愿支付工资等原因给农民工打欠条后逃匿。五是以农民工工资名义要工程款。工程建设尚未结算，工程款按进度已拨付，但部分项目经理不按合同约定，或将本应发给农民工工资挪作他用，鼓动农民工上访，借工资名义达到讨要工程款目的。

(5) 公共服务保障能力相对薄弱。一是服务意识不够到位。人社工作政策性强、涉及面广、关注度高，在宣传解读政策时缺乏针对性和精准性，个别干部在处理业务过程中存在方法简单、缺乏耐心的情况。二是队伍力量建设不足。干部队伍老龄化加重，年轻力量不足，干部轮岗锻炼还没有形成常态，深深制约人社事业的常态化运转和高质量发展。同时，乡镇人社工作人员往往身兼多职，工作安排随意性大，加之人员更换频繁，存在基本情况生疏、业务能力薄弱等问题。三是平台服务效能较低。部分业务网上办理界面设计不科学、指引不清晰，社会公众或用人单位操作难度较大，部分涉及数据校验的业务，由于数据共享程度不深，特别是与公安、民政、市场监管等其他部门的数据缺乏对接，而且运维效率较低，一定程度影响服务效能。另外，我局档案室空

间狭窄，设备设施不完善、不标准，缺少视频监控系统、专业档案管理系统等，信息化建设水平较低，已难以适应新的档案服务需求。

（三）部门整体支出绩效目标。

以习近平新时代中国特色社会主义思想为统领，牢固树立以人民为中心的发展思想，高度重视社会保险经办各项工作，不断夯实民生之基。一是加强经办服务工作，提升社保经办服务水平，实现业务网办常态化；二是加强社保宣传，有序推进扩面征缴，扩大宣传覆盖面，努力实现应保尽保；三是不断深化社保改革，切实提高社会保障服务水平，保障各项社保基金收支平稳，落实社保基金政策。

（四）部门整体收入和部门整体支出情况。

1. 决算收支情况分析

我局 2024 年度总收入 1153.92 万元，具体情况如下：

年初结转和结余 5.18 万元，一般公共预算财政拨款收入 1144.09 万元，政府性基金预算财政拨款收入 4.65 万元。

我局 2024 年度总支出 1153.23 万元，年末结转和结余 0.69 万元，具体情况如下：

一是基本支出 571.71 万元，比上年决算减少 29 万元，减幅 5.07%，主要变动情况是 2024 年度办理退休 1 人。

二是项目支出 581.52 万元，比上年决算减少 720.65 万元，减幅 123.93%，主要变动情况是被征地农民养老保障金支出相对减少。

2. “三公”经费支出情况

蕉岭县人力资源和社会保障局 2024 年度“三公”经费财政

拨款支出决算为 0.71 万元，其中：因公出国（境）费支出决算为 0 万元；公务用车购置及运行费支出决算为 0.48 万元；公务接待费支出决算为 0.23 万元。

二、绩效自评情况

（一）自评结论

本单位部门整体绩效目标设置完整合理，因此绩效自评分数 100 分。

（二）部门整体支出绩效指标分析

1. 预算编制情况。

（1）预算编制。

① 预算编制合理性

本预算年度内，部门预算资金能根据年度工作重点，在不同用途、不同项目之间分配合理，且功能分类和经济分类编制准确，年度中间无大量调剂，项目之间未频繁调剂；自评得 3 分。

② 预算编制规范性

部门预算编制符合县财政当年度有关预算编制的原则和要求，符合专项资金预算编制和项目库管理要求；自评得 3 分。

③ 财政拨款收入预决算差异率

根据评分标准，财政拨款收入预决算差异率=（收入决算数-收入调整预算数）/收入调整预算数*100%（取绝对值）。本部门本预算年度内财政拨款收入预决算差异率为 0.16%；自评得 4 分。

（2）目标设置。

①绩效目标合理性

本部门整体绩效目标能体现部门（单位）“三定”方案规定的部门职能、能体现部门（单位）中长期规划和年度工作计划、能分解成具体工作任务，与本年度部门预算资金相匹配，部门申报的项目有进行可行性研究和充分论证；自评得分 5 分。

②绩效指标明确性

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，有清晰、可衡量的指标值，包含可量化的指标，目标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况。自评得 5 分。

2. 预算执行情况。

（1）资金管理。

①结转结余率

根据评分标准， $\text{结转结余率} = \frac{\text{年末财政拨款结转和结余决算数}}{(\text{年初财政拨款结转和结余收入决算数} + \text{一般公共预算财政拨款决算数} + \text{政府性基金预算财政拨款决算数})} \times 100\%$ ，本部门本预算年度内结转结余率为 0，自评得 5 分。

②财务管理合规性

我单位支出范围、程序、用途、核算应符合国家财经法规和财务管理制度及有关专项资金管理办法的规定；自评得 5 分。

（2）信息公开。

①预决算公开合规性

2024 年我单位在收到财政部门批复 20 日内，按照预决算公

开报告填报系统操作手册在中国蕉岭网及广东省预决算公开报告系统进行填报、生成和公开工作，并按照财政规定时间上报，自评得 4 分。

(3) 采购管理。

① 政府采购执行率

根据评分标准，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%，本部门本预算年度内政府采购执行率为 1，自评得 3 分。

② 采购合规性

我单位建立政府采购内控制度，政府采购合规，自评得分 5 分。

(4) 项目管理。

① 专项资金绩效完成情况 根据评分标准，部门专项资金绩效目标的完成程度较好，自评得 10 分。

② 项目实施程序

我局项目多为对三项工程、劳动监察、劳动仲裁等补助资金，已全额用于三项工程、劳动监察、劳动仲裁等；自评得 5 分。

③ 项目监管

我单位对所实施项目进行检查、监控、督促，自评得 5 分。

(5) 资产管理。

① 资产配置合规性

单位办公室面积和办公设备配置符合标准；自评得 2 分。

② 资产收益上缴的及时性

单位 2024 年无资产处置；自评得 1 分。

③资产盘点情况

单位每年按要求进行资产盘点；自评得 1 分。

④数据质量

部门行政事业性国有资产年报数据质量高，自评得 2 分。

⑤资产管理合规性

我单位部门资产管理合规，自评得 2 分。

3. 预算使用效益。

(1) 经济性。

①经济成本控制情况

根据评分标准，专项自评得分率为 1，本指标得分 4 分，自评得分 4 分。

②公用经费控制率

根据评分标准，本部门本预算年度内“三公”经费实际支出数 ≤ 预算安排的三公经费数，日常公用经费决算数 ≤ 日常公用经费调整预算数；自评得 4 分。

(2) 效率性。

①重点工作完成率

我单位能及时完成党委、政府、人大和上级部门下达或交办的重要事项或工作，对重点工作的办理落实程度较高，重点工作完成率为 1；自评得分为 2 分。

②绩效目标完成率

根据评分标准，绩效目标完成率=部门整体支出绩效目标申报表中已实现目标数/申报目标数 × 100%，本部门本预算年度内

绩效目标完成率为 1，自评得 3 分。

③项目完成及时性

根据评分标准，本指标得分=已完成项目数/未完成项目数×3，本部门本预算年度内预算安排的项目均按计划时间完成，自评得 3 分。

(3) 效果性。

①社会经济环境效益

我单位能紧扣“便民、利民、为民、惠民”原则，统筹推进就业创业、社会保障、劳动关系、公共服务、三项工程等各项工作，锐意进取、精准发力、真抓实干，在大局大势中积极作为，预算使用效率高。自评得分 10 分。

(三) 部门整体支出绩效管理存在问题及改进意见

1. 在绩效指标明确性方面存在不足，部分绩效指标设置不够清晰，难以量化和衡量。2025 年将更加科学合理地设置绩效目标及指标，增强绩效指标的清晰性、可衡量性，便于量化管理，更好地考核绩效目标实现情况、评价财政资金使用的效益。

2. 部门整体支出管理精细化方面还存在不足。根据单位和工作实际情况进一步探索、研究，不断细化和完善财务管理、业务管理等相关工作机制，将财政资金绩效管理工作推向新台阶。

3. 绩效管理业务能力不够强。建议持续有效地开展培训，提升相关人员的整体素质，通过理论学习、案例解析和实务操作等多种方式进行有效的、多样化的培训，从会计理论、预算执行、绩效评价等业务能力、信息化运作多个方面提升专业技术能力，提高自身业务水平，提升工作适应性。

三、下一步工作计划

（一）部门预算管理

单位不断强化预算意识，实行部门综合预算管理，形成以单位领导支持、财务部门牵头、其他部门密切配合的工作格局，保证预算编制质量。结合单位业务情况，进行科学合理分配细化，部门预算经批复后，跟踪预算执行进度，及时组织收入，科学合理安排支出，降低预算支出的波动幅度。严格执行项目支出预算，积极组织项目实施，对于达到政府采购标准的项目支出，明确规定采购项目的采购期限，督促尽快组织实施采购计划。加强对预算执行过程的控制和结果的反馈，对预算执行差异及时分析成因和影响，并及时向领导和相关科室进行反馈，以采取措施纠正执行偏差，促进预算目标的全面完成。

（二）部门内控管理

健全完善部门内控制度，全面梳理业务流程，明确业务环节，分析风险隐患，完善风险评估机制，制定风险应对策略；有效运用不相容岗位相互分离、内部授权审批控制、归口管理、预算控制、财产保护控制、会计控制、单据控制、信息内部公开等内部控制基本方法，加强对单位层面和业务层面的内部控制，实现内部控制体系全面、有效实施。建立单位内控监督约束机制，让单位纪检、审计、业务部门参与到资金使用监督环节，确保资金安全、合理、有效使用，最大限度发挥财政资金使用效益。

（三）部门资产管理

一是加强会计核算工作。严格执行现行固定资产管理制度，对已完工的建设工程、购入的固定资产、收到的捐赠资产等及时

入账，并按照数量、金额登记明细账，编制固定资产卡片，确保账面上能真实、完整的反映单位的固定资产情况，并结合本单位的实际情况，完善固定资产管理制度。二是加强程序管理。对纳入政府采购目录范围内的资产采购，必须报政府采购中心进行政府采购；未纳入政府采购目录范围内的资产采购，采用其他形式采购。未纳入预算的固定资产，不得随意采购，确需急用，必须经相关部门批准。三是加强内部监督。定期或不定期对固定资产进行抽查。检查固定资产的购置、领用、处置等程序是否合规，账实是否相符等，防止国有资产的流失。

（四）部门绩效管理

单位进一步提高预算绩效管理认识，强化以“绩效为中心、对支出结果负责、对社会公众负责”的理念，在绩效目标编制方面，针对绩效目标设置指向不清、预算和目标匹配不足，数量目标和质量目标量化不细，效益目标编制不完整等方面加以了改善。加强预算绩效动态监控管理，及时跟踪项目进度，对项目实施中存在的具体问题采取纠偏措施。加强相关专业技术人员的业务培训，进一步提高预算绩效评价质量。目前单位绩效评价结果还停留在反映情况、找问题、提建议层面，评价结果和预算安排有机结合的机制尚未真正建立。