

县级财政重点项目绩效评价报告

项目名称：2022 年度机关事业单位养老保险待遇发放缺口

主管部门：武陟县人力资源和社会保障局

委托单位：武陟县财政局

评价机构：北京颐和观政管理咨询有限公司

2023 年 6 月

目录

一、基本情况	1
(一) 项目立项背景及目的、项目主要内容	1
1. 项目立项背景及目的	1
2. 项目主要内容	2
(二) 资金投入和使用情况、项目实施情况	2
1. 资金投入和使用情况	2
2. 项目实施情况	4
(三) 项目组织管理	4
(四) 项目绩效目标	4
二、综合评价情况及评价结论	5
(一) 综合评价情况	5
1. 决策	5
2. 过程	5
3. 成本	6
4. 产出	6
5. 效益	6
(二) 评价结论	6
三、存在的问题及原因	7
(一) 养老保险收支缺口严峻，财政压力较大	7
(二) 项目预算编制与执行存在差异，绩效目标调整工作不及时	7
(三) 项目决算与报表数据不一致，执行过程监管有待加强	8
(四) 参保移交结算工作信息化水平不足，项目绩效自评工作质量需进一步提高	8
四、有关建议	9

(一) 多部门联合管理, 促进养老保险事业稳定发展	9
(二) 提高单位绩效管理意识, 提高绩效管理工作质量	9
(三) 加强项目执行过程监督, 加快参保移交结算工作进度	9
五、其他需要说明的问题	10
六、附件	10
附件一 绩效评价工作开展情况	11
附件二 绩效评价指标分析	20
附件三 项目绩效评价指标体系评分表	30
附件四 项目绩效目标表	37

2022 年度机关事业单位养老保险待遇发放缺口 绩效评价报告

一、基本情况

(一) 项目立项背景及目的、项目主要内容

1. 项目立项背景及目的

我国的养老保险制度始于 1986 年，基本养老保险制度分为机关事业单位养老保险、城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险。其中机关事业单位的养老保险制度在 1995 年开始实施，个人缴费制度也随即建立和巩固，国家不断规范和统一保险缴纳比率，并对基数幅度加以控制。随着养老保险事业的不断成熟和发展，缴纳养老保险基金的人数也逐步攀升，参保人数和离退休人数不断增加，基金收支在此基础上飞速增长。在养老保险事业蓬勃发展的过程中也逐渐显露出来一些问题，经对机关事业单位养老保险基金的收支数据进行统计调查，发现收支出现了严重矛盾和不平衡情况，入不敷出，收支缺口越来越大，形成了威胁养老保险事业的风险。面对这一问题，财政部门为了化解风险，保证基金的发放，采取调动财政资金的方式来弥补收支缺口。

武陟县机关事业单位目前面临着退休人员逐年增加，并依据国家相关调资政策要求，退休人员待遇呈现逐年增长趋势。每年在职人员缴纳的养老保险费用无法保障退休人员养老待遇发放，需要上级补助及县级财政补足缺口。

2022 年，武陟县人力资源和社会保障局（以下简称“县人社局”）申请设立并实施“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目，年度内实施机关事业单位养老保险待遇按月发放管理工作。

2. 项目主要内容

机关事业单位养老保险是通过税务部门向机关事业单位征缴，上解至财政局进行统筹管理，县人社局每月统计汇总事业单位养老保险待遇发放计划提交至财政局，经审核后经社保系统发放，养老保险费用支出分为“新制度”¹和“老试点”²两部分。收支差异由“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目支持，由财政资金弥补支持。

（二）资金投入和使用情况、项目实施情况

1. 资金投入和使用情况

2022年“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目预算是根据年度基本养老保险收缴情况和上级补助情况作为收入，以当年机关事业单位养老保险待遇发放需求为支出，中间差额不足部分由县级财政资金弥补保障。2022年度机关事业单位基本养老保险基金总收入32998.18万元，包括基本养老保险收入18131.94万元，上级补助收入3664.00万元，县级财政资金补贴10802.00万元，利息等其他收入400.24万元。2022年度机关事业单位基本养老保险基金总支出32783.56万元，包括基本养老金支出32752.89万元，转移支出及其他支出30.67万元。2022年度机关事业单位基本养老保险基金收支具体情况详见表1。

¹ “新制度”是指在2014年10月，《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的规定》（国发〔2015〕2号）要求发布后涉及的养老保险；

² “老试点”是指在武陟县启动养老保险新制度（2016年11月）前的养老保险。

表1：2022年度机关事业单位基本养老保险基金收支表（金额单位：元）

项目	合计	机关事业单位 (试点)	机关事业单位 (改革)	项目	合计	机关事业单位(试 点)	机关事业单位(改革)
一、基本养老保险费收入	181,319,365.30	400,244.52	180,919,120.78	一、基本养老金支出	327,528,940.48	26,391.24	327,502,549.24
(一) 单位缴纳	120,955,813.92	343,066.73	120,612,747.19	(一) 基础养老金			
(二) 个人缴纳	60,363,551.38	57,177.79	60,306,373.59	(二) 个人账户养老金			
二、利息收入	458,143.90	286,160.76	171,983.14	(三) 过渡性养老金			
其中: 定期利息				(四) 退休(职)费	327,502,549.24		327,502,549.24
活期利息	458,143.90	286,160.76	171,983.14	(五) 病退人员生活费			
三、委托投资收益				(六) 补差资金			
四、财政补贴收入	108,020,000.00		108,020,000.00	(七) 离休金			
(一) 中央财政补贴				(八) 退休金	26,391.24	26,391.24	
(二) 地方财政补贴	108,020,000.00		108,020,000.00	(九) 退职金			
五、其他收入	175,105.08		175,105.08	(十) 补贴			
其中: 滞纳金				二、医疗补助金支出			
六、转移收入	3,369,196.95		3,369,196.95	三、丧葬补助金和抚恤金支出			
				四、其他支出	29,137.99		29,137.99
				五、转移支出	277,553.27		277,553.27
小 计	293,341,811.23	686,405.28	292,655,405.95	小 计	327,835,631.74	26,391.24	327,809,240.50
七、上级补助收入	36,640,000.00		36,640,000.00	七、补助下级支出			
八、下级上解收入				八、上解上级支出			
本年收入合计	329,981,811.23	686,405.28	329,295,405.95	本年支出合计	327,835,631.74	26,391.24	327,809,240.50
九、上年结余	15,568,960.87	262,822.27	15,306,138.60	九、年末滚存结余	17,715,140.36	922,836.31	16,792,304.05
总 计	345,550,772.10	949,227.55	344,601,544.55	总 计	345,550,772.10	949,227.55	344,601,544.55

2. 项目实施情况

根据上述机关事业单位基本养老保险基金收支表数据显示，2022年内，基金支出需求与收入间存在较大差异，除上级补助 3664.00 万元外，县级财政补助差额 10802.00 万元。以此确保了年度事业单位基本养老保险待遇如期、足额发放到位，保障了每月 6500 余位机关事业单位退休人员的权益。

（三）项目组织管理

机关事业单位养老保险由税务部门征缴，按月上解至县财政局进行资金的统筹管理。县人社局每月制定养老保险拨付计划及退休人员工资审批表等材料，经财政局社保股审批后，由国库审核支出至养老保险支出账户，再由社保系统进行线上发放。

（四）项目绩效目标

2022 年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目年初预算 15124.01 万元，年度内实际缺口保障了 10802.00 万元。县人社局按照年初预算规模编制了绩效目标，绩效目标分为“新制度”和“老试点”两部分。“新制度”年度目标：2022 年度机关事业单位养老待遇发放缺口（新制度）支出 13745.76 万元；“老试点”年度目标：2022 年度机关事业单位养老待遇发放缺口（老试点）支出 1378.25 万元。

为有效支撑上述绩效目标，县人社局将目标细化分解为具体的绩效指标，包括成本指标、产出指标、效益指标和满意度指标。具体绩效目标表内容详见附件四。

二、综合评价情况及评价结论

（一）综合评价情况

2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目年度计划内容全部完成，财政资金弥补了养老保险收支差异，保障了全年机关事业单位退休人员待遇及时发放。但项目预算测算、绩效管理、财务管理、成本管理等方面还有待进一步提高。

1. 决策

项目立项依据充分，与部门职能及现实需求相符，项目分“新制度”和“老试点”两部分分别设定年度绩效目标。但年度养老保险收支实际资金缺口即项目预算安排与年初预算规模存在较大差异，“老试点”部分实际未安排预算，绩效目标未能随之及时、有效调整，绩效目标、指标与预算资金规模不符，预算确定的项目资金量与年度工作任务的差异较大。

2. 过程

项目预算资金足额、及时到位，整体预算执行率达到98%；预算资金使用符合规定用途，资金拨付有完整的审批程序和手续；单位内控制度较为健全，项目业务内容执行与财务管理责任分工明确，按照机关事业单位养老保险收支要求进行管理；项目能够及时开展绩效监控和自评等管理工作。但项目存在收支决算表与社保系统月报表中数据不一致，“准备期”³涉及的相关人员情况信息核对、结算工作信息化方式不足，绩效自评工作成果质量有待提高，项目执行监管待加强。

³ “准备期”是指在“新制度”改革后（2014年10月）至“老试点”（武陟县启动新制度2016年11月）期间。在此期间发生个人在机关事业单位与企业间流动，则社保关系及基金需要进行移交结算。

3. 成本

项目设立的内容是弥补机关事业单位养老保险收支缺口，2022年实际征缴金额虽不少于征缴计划规模，但仍存在部分单位应缴未缴情况，且相关数据信息暂时无法准确掌握，造成保险收支实际缺口规模不准确，均由县级财政兜底，项目成本无法有效控制。

4. 产出

年度内县级财政资金足额保障了机关事业单位养老保险收支缺口，确保了年度内退休人员养老保险待遇及时发放。

5. 效益

2022年度项目的实施，有效保障了机关事业单位退休人员养老保险待遇及时发放，为促进社会公平、扩大社会保障制度覆盖面、社会互助共济以及劳动力在机关事业单位和企业间合理流动起到了一定的促进作用，且相关效益效果会在以后年度持续发挥。

（二）评价结论

经评价，2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效评价总体得分为83.10分，绩效评价等级为“良”，具体得分情况见表2。

表2：2022年度机关事业单位养老保险待遇发放缺口项目

绩效评价得分汇总表

一级指标	权重	得分	得分率
决策	20	16.50	82.50%
过程	30	25.60	85.33%
成本	10	6.00	60.00%
产出	10	10.00	100%

一级指标	权重	得分	得分率
效益	30	25.00	83.33%
合计	100	83.10	83.10%

三、存在的问题及原因

（一）养老保险收支缺口严峻，财政压力较大

根据 2022 年机关事业单位养老保险统计数据分析，收支存在严重矛盾和不平衡情况。加之我国逐渐进入老龄化社会后，退休人员与在职人员比例不均衡，机关事业单位养老保险负担系数快速增长，导致基金收支缺口问题愈发严重。尽管总体上退休人员待遇的发放得以保障，但背后面临的是入不敷出，缺口日益增大，构成对养老保险事业健康稳步发展的威胁。虽然该缺口目前由财政资金弥补保障，但是终究不能解决根本问题。且当前存在机关事业单位养老保险应缴未缴的情况，由于目前征缴工作是由税务部门直接负责，一方面确实存在单位实际缴纳不及时的情况，另外即使单位缴纳及时，在未前往税务部门开具相关发票前，养老保险系统上仍体现的是未缴状态。当前县人社局无法通过有效措施进行未缴数据的准确统计，亦没有相关部门负责向机关事业单位进行催缴。综上所述，财政资金不仅需要弥补养老保险收支缺口，还需为部分单位垫付不及时缴纳的社保费用，大幅增加了财政资金的压力。

（二）项目预算编制与执行存在差异，绩效目标调整工作不及时

项目预算包含“新制度”和“老试点”两部分，由于“老试点”部分人员相关移交结算工作未能及时完成，导致该部分

1378.25 万元预算资金在年度内未执行，预算确定的项目资金量与年度工作任务的差异较大。项目年初预算与实际年度需求存在较大差异，年初预算 15124.01 万元，年内财政资金支持 10802.00 万元，且“老试点”部分未安排预算，但预算执行过程中未能将绩效目标及指标进行及时、有效调整，目标与预算资金规模不符，无法作为项目后续绩效管理工作的基础支撑材料。

（三）项目决算与报表数据不一致，执行过程监管有待加强

项目收支决算表与社保系统月报表中数据存在差异，如 12 月报表中显示当年累计收入 32999.00 万元，而收支表中数据为 32998.18 万元，当年累计支出 32785.00 万元，而收支表中数据为 32783.56 万元。相关数据是经系统按月填报审批，年度数据由系统汇总形成，项目单位之前未发现此情况，监管工作有待进一步加强。

（四）参保移交结算工作信息化水平不足，项目绩效自评工作质量需进一步提高

截至评价时间，准备期“老试点”参保人员养老参保费用移交结算工作尚未全部结束，目前仍有 500 余人未完成信息统计与费用结算，由于涉及人员较多、情况复杂，目前尚没有任何信息采集或记录系统能够全面体现，仍需要与单位对接逐个核实确认，管理工作量较大，信息化管理方式及水平有待加强。此外，该项目虽实施了绩效自评，但自评结果中涉及的数据不够准确，且自评报告中对于项目执行管理情况、存在的不足、未来工作计划等内容的分析不尽全面、深入，自评成果质量有待提高。

四、有关建议

（一）多部门联合管理，促进养老保险事业稳定发展

建议在县政府的指导下，人社、税务、财政等相关部门联合管理，加大行政保障力度，采取合理、必要的措施保障机关事业单位养老保险费用征缴，对拒不参保的人员和单位进行检查监督和行政处罚，并可辅助以参保缴费作为有关单位证照年审及其他审批工作的内容之一，促使个人和单位自觉缴费。构建完善的信息系统作为信息化服务的基础，推进养老保险的信息管理和服务，及时更新相关缴纳信息，相关部门通过网络实现信息共享，随时监测单位和个人的参保续保情况，提升工作效率和信息的准确性。通过上述措施，保障机关事业单位养老保险征缴工作落实，缓解财政资金压力，促进养老保险事业积极稳定发展。

（二）提高单位绩效管理工作意识，提高绩效管理工作质量

全过程预算绩效管理工作是当前财政资金管理的硬性要求，对项目执行过程管理也起到一定的分析、纠偏指导作用。建议县人社局不断提高绩效管理工作意识，提高预算编制的科学性、准确性，在预算执行过程中发生调整变化时，一并修改相关预算申请材料及绩效目标。同时在项目执行过程中和执行终了后，按要求开展绩效监控及评价工作，确保工作成果内容完整、工作质量得以保证，总结梳理当年项目执行情况与工作经验，为以后年度项目执行管理提供参考借鉴，促进绩效管理工作成果的有效应用。

（三）加强项目执行过程监督，加快参保移交结算工作进度

建议县人社局和财政局等相关部门加强对项目执行过程的监督管理，促进机关事业单位养老管理工作顺利实施，提高工作

质量、确保工作程序及结果数据的准确无误。同时对于当前遗留的“准备期”人员参保信息及资金的移交结算工作，建议县人社局明确工作要求，加快工作进度，尽快与相关部门和单位对接，逐项核实确认信息，确保该项工作的顺利实施和圆满结束。

五、其他需要说明的问题

针对项目收支决算表与社保系统月报表中数据存在差异的情况，考虑到决算数据与财务收支明细账是一致的，本报告中相关收支数据以决算数据为准。后续需项目单位进一步核实社保系统报表中数据与之差异的原因，并落实整改。

六、附件

附件一 绩效评价工作开展情况

附件二 绩效评价指标分析

附件三 项目绩效评价指标体系评分表

附件四 项目绩效目标表

附件一 绩效评价工作开展情况

一、绩效评价目的

为全面贯彻落实《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）、《中共河南省委 河南省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（豫发〔2019〕10号）、《中共焦作市委 焦作市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（焦发〔2019〕24号）的相关要求，武陟县财政局组织实施对武陟县人力资源和社会保障局2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效情况开展评价，以促进单位总结经验、发现问题、改进工作，进一步加强预算管理，优化财政资源配置结构和提高财政资金使用效益，为项目科学决策、规范管理提供参考。

二、评价对象和范围

本次项目支出绩效评价对象为“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目，主管部门为武陟县人力资源和社会保障局，资金范围为2022年度预算10802.00万元，评价时间段为2022年1月1日至2022年12月31日。

三、评价依据

本次评价依据包括以下文件及材料：

（一）业务制度及文件：

1. 《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》（国发〔2015〕2号）；
2. 《国务院关于印发“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划的通知》（国发〔2021〕35号）；

3. 《河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅 国家税务总局河南省税务局关于进一步规范机关事业单位养老保险征缴发放工作有关问题的通知》（豫人社办〔2020〕106号）；

4. 《焦作市人力资源和社会保障局 焦作市财政局 国家税务总局焦作市税务局关于转发豫人社办〔2020〕106号关于进一步规范机关事业单位养老保险征缴发放工作有关问题的通知》（焦人社文〔2020〕114号）。

（二）绩效评价依据文件及材料

1. 《中华人民共和国预算法》；

2. 《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）；

3. 《财政部关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）；

4. 《中共河南省委河南省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（豫发〔2019〕10号）；

5. 《河南省财政厅关于印发<河南省省级预算项目支出绩效评价管理办法>的通知》（豫财效〔2020〕10号）；

6. 《中共焦作市委 焦作市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（焦发〔2019〕24号）。

其他：焦作市财政局 2023 年重点项目支出绩效评价工作要求、2022 年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目预算批复文件、年度绩效目标申报表、项目计划实施内容及预算分配情况材料、项目管理制度、管理过程记录、项目实施过程中涉及的相关数据统计信息、项目预算绩效管理等相关材料。

四、评价指标体系及评价标准

（一）评价指标指标

根据绩效评价的基本原理、原则和 2022 年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目实施内容，按照《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10号）和《河南省财政厅关于印发〈河南省省级预算项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（豫财效〔2020〕10号）对项目支出绩效评价指标体系框架要求，本次绩效评价围绕项目决策、过程、成本、产出、效益五部分设置一级指标。进一步对五个一级指标进行细化、分解，形成 9 个二级指标、19 个三级指标。各部分分值及评价内容如下：

1. 决策（20分）

评价“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目立项、绩效目标和资金投入的决策科学性合理性，着重从项目立项必要性和立项程序规范性、绩效目标设置的合理性及绩效指标明确性、预算编制科学性等方面进行考核。

2. 过程（30分）

评价“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目的资金和组织实施管理情况，着重从资金到位率、预算执行率、资金使用合规性、会计核算规范性，以及项目管理机制科学性、管理制度健全性、监督机制有效性、绩效管理有效性等方面进行考核。

3. 成本（10分）

评价“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目成本控制情况，即考虑项目预算规模是否与显示需求相匹配，是否存在机

关事业单位养老保险应缴未缴情况，致使资金缺口较大，进而需要财政资金支持。

4. 产出（10分）

评价“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目的产出情况，即考核项目对事业单位退休养老待遇保障情况。

5. 效益（30分）

评价“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目实施所带来的社会效益和相关群体满意程度，即项目资金投入对于对保障社会公平的促进作用、对扩大社会保障制度覆盖面及互助共济的促进作用、对劳动力合理流动的促进作用等。

2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效评价指标体系及分值如下表所示：

表 1-1：2022 年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效评价

指标体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值
决策 (20分)	项目立项 (8分)	立项必要性	4
		立项程序规范性	4
	绩效目标 (6分)	绩效目标合理性	4
		绩效指标明确性	2
资金投入 (6分)	预算编制科学性	6	
过程 (30分)	资金管理 (16分)	资金到位率	2
		预算执行率	4
		资金使用合规性	5
		会计核算规范性	5
	组织实施 (14分)	管理机制科学性	4
		管理制度健全性	3

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值
		监督机制有效性	4
		绩效管理有效性	3
成本 (10分)	成本控制 (10分)	成本控制有效性	10
产出 (10分)	产出内容 (10分)	事业单位退休养老待遇保障情况	10
效益 (30分)	社会效益 (25分)	对保障社会公平的促进作用	8
		对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的促进作用	8
		对劳动力合理流动的促进作用	9
	满意度 (5分)	群众满意度	5
分值合计			100

(二) 评价标准

本次绩效评价标准是依据绩效评价基本原理，根据各指标情况分别参考计划标准、行业标准、历史标准等制定。

计划标准。以“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目计划实施内容及数量、绩效目标、预算等数据作为绩效评价的标准。

历史标准。参照2020—2021年“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目相关历史数据，作为绩效评价的评价标准。

本次绩效评价过程中，按照评价指标体系和评分标准对每个末级指标分别评分，根据权重汇总后得出最终分数。按照武陟县财政局工作要求，绩效评价结果实行百分制、四个等级，对应分值及等级具体为：

90（含）-100分为优；

80（含）-90分为良；

60（含）-80分为中；

60分以下为差。

五、绩效评价原则与评价方法

（一）绩效评价原则

本次评价遵循了全面覆盖、重点突出、结果导向、讲求实效等原则。

全面覆盖。资金方面，“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目虽是针对养老保险收支缺口的弥补，但评价工作组中还是从2022年度涉及的养老保险收支全部内容进行分析。

重点突出。在2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目预算资金规模、职责单位、预算配置分析的基础上，对项目预算安排及需求进行单独的成本分析，突出项目特点。

结果导向。对项目整体实施结果开展研究和分析，评价项目整体决策设计、资金分配、实施监管等方面的整体情况。

讲求实效。根据预算管理改革需求，对项目设立必要性、管理规范开展评价，提出内容设置及预算配置建议，为进一步优化项目设计及预算配置提供支撑。

（二）绩效评价方法

本次评价过程中，工作组通过现场查看与非现场资料分析两种方式，对县人社局2022年度“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效情况开展了综合评价，分析项目决策依据的科学性、执行过程管理的规范性、产出及效益的目标达成度，客观、全面地反映评价结果。

本次绩效评价工作主要使用了以下几种评价方法：

1. 案卷研究法

对机关事业单位养老保险相关规定与改革等要求进行学习梳理，了解当前政策要求，对县人社局“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目实施内容、预算收支安排、预算执行管理情况、年度预算资金支持内容的实际完成情况及预期效果实现情况等相关资料进行研究、比较、分析，提取重要信息。

2. 对比分析法

对“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目计划内容与实际完成情况进行对比，评价年度计划内容的完成情况。对机关事业单位养老保险年度收支数据进行对比，分析计划与实际完成情况，进而分析差异缺口形成的原因、规模，以及影响缺口形成的原因。

3. 公众评判法

评价过程中将采用了集体座谈和个别访谈方式开展了相关工作。

(1) 集体座谈

与县人社局项目相关部门及工作人员进行座谈，了解“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目内容、职责分工，在决策、管理过程中的相关考虑因素及决策结果，年度工作效果及建议等。

(2) 个别访谈

与县人社局相关人员进行个别访谈，核实有关数据与信息。

4. 专家咨询法

在评价过程中，绩效评价工作组将根据需要，咨询有关绩效

管理、财务管理、社会保障等相关行业专家，确保工作方式、思路及评价结论科学、合理。

六、绩效评价工作过程

本次绩效评价工作自 2023 年 4 月 24 日起，持续实施到 6 月 30 日。评价工作整体可总结为评价准备、评价实施、报告撰写与征求意见三个阶段。

（一）评价准备阶段（4 月 24 日-5 月 15 日）

1. 组建评价工作组

结合项目绩效评价特点，组建绩效评价工作组，明确相关工作职责。

2. 明确评价工作方案

通过与项目单位对接沟通、收集分析基础资料等方式，了解项目基本情况、年度任务目标、预决算情况等信息。明确评价工作方案，确定评价内容、评价工作程序及时间安排、评价指标体系等。

（二）评价实施阶段（5 月 16 日-6 月 12 日）

1. 收集资料

项目单位按照资料清单准备相关资料，工作组予以协助，并进行分类整理分析。

2. 现场调研

到县人社局进行现场调研，通过听取单位介绍、现场查看资料、问询、复核等方式详细了解项目决策、执行管理及绩效情况，同时补充收集项目绩效评价资料。

3. 优化指标体系

结合现场调研情况，对项目绩效评价指标体系的内容完整性、评分标准的明确性、评价可操作性等方面进行讨论，进一步优化评价指标体系。

（三）报告撰写与征求意见阶段（6月13日-6月30日）

1. 数据整理分析

评价工作组综合前期资料审核和分析、现场调研等情况，进行数据整理与汇总分析，根据确定的评分标准进行打分，初步形成绩效评价总体结论。

2. 撰写绩效评价报告

评价工作组按照规定的文本格式和相关要求撰写“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目绩效评价报告。按照规定将绩效评价报告报武陟县财政局进行审核，征求专家及被评价单位意见，修改完善后形成正式报告。

附件二 绩效评价指标分析

一、决策部分分析

决策部分包含 3 个二级指标 5 个三级指标，权重为 20 分，该项得分 16.50 分。项目立项依据充分，与部门职能及现实需求相符，项目分“新制度”和“老试点”两部分分别设定年度绩效目标。但项目年度内实际资金缺口即预算安排与年初预算规模存在较大差异，“老试点”部分未安排预算，绩效目标未能及时、有效调整，绩效目标、指标与预算资金规模不符，预算确定的项目资金量与年度工作任务的差异较大。决策部分各指标得分情况如表 2-1 所示：

表 2-1：项目决策部分绩效评价指标得分情况表

指标	权重	得分	得分率
项目立项	8	8	100%
立项必要性	4	4	100%
立项程序规范性	4	4	100%
绩效目标	6	4.5	75.00%
绩效目标合理性	4	3	75.00%
绩效指标明确性	2	1.5	75.00%
资金投入	6	4	66.67%
预算编制科学性	6	4	66.67%
合计	20	16.5	82.50%

（一）项目立项方面

项目计划实施内容是国家及河南省建立健全社会保障体系的重要内容，与机关事业单位养老保险改革政策要求相一致，是保障机关事业单位退休人员养老服务保障的具体体现，县人社局组织实施“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目，是为满足当前养老保险收缴管理要求及收支不平衡现状，财政资金为公共事业发展的管理与发展提供保障。该项目为延续性内容，由县

级财政资金对差额进行兜底保障，项目根据以往年度预算规模估算当年预算需求，按照县财政局规定的预算申请流程进行申请与批复，经过县人社局集体会议决策，项目填报有绩效目标申报表，预算申请相关资料较为完整。

综合评价，项目立项满分 8 分，不扣分，得 8 分。

（二）绩效目标方面

项目根据“新制度”和“老试点”不同内容分别设置绩效目标，明确了年度预算规模、项目支持享受养老保险待遇人数、待遇发放覆盖率准确率等质量要求，以及促进武陟县社会稳定的社会效益指标。总体来看，绩效目标内容较为完整，但项目执行过程中，年度实际养老保险收支缺口即项目预算安排与年初预算规模存在较大差异，年初预算 15124.01 万元，年内财政资金支持 10802.00 万元，且“老试点”部分未安排预算，绩效目标及指标未能及时、有效调整，目标与预算资金规模不符，无法作为项目后续绩效管理工作的基础支撑材料。

综合评价，绩效目标满分 6 分，扣 1.5 分，得 4.5 分。

（三）资金投入方面

项目预算包含“新制度”和“老试点”两部分，按照社保政策要求，“老试点”部分参保人员需在 2021 年 12 月前办理完成社保移交企业职工养老保险参保，在 2022 年 1 月起退休人员待遇即由企业职工养老保险基金发放。实际上相关移交结算工作未能及时完成，导致“老试点”部分 1378.25 万元预算资金未执行，预算确定的项目资金量与年度工作任务的差异较大。

综合评价，资金投入满分 6 分，扣 2 分，得 4 分。

二、过程部分分析

过程部分包含 2 个二级指标 8 个三级指标，权重为 30 分，该项得分 25.60 分。项目预算资金足额、及时到位，整体预算执行率达到 98%；预算资金使用符合国家财经法规和财务管理制度规定，资金的拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复及规定的用途；单位内控制度较为健全，项目业务内容执行与财务管理责任分工明确，按照机关事业单位养老保险收支要求进行管理；项目能够及时开展绩效监控和自评等管理工作。但项目存在收支决算表与社保系统月报表中数据不一致的情况，“准备期”⁴涉及的相关人员情况信息核对、结算工作信息化方式不足，绩效自评工作成果质量有待提高，项目执行监管待加强。过程部分各指标得分情况如表 2-2 所示：

表 2-2：项目过程部分绩效评价指标得分情况表

指标	权重	得分	得分率
资金管理	16	13.9	86.88%
资金到位率	2	2.0	100%
预算执行率	4	3.9	97.50%
资金使用合规性	5	5.0	100%
会计核算规范性	5	3.0	60.00%
组织实施	14	11.7	83.57%
管理机制科学性	4	3.0	75.00%
管理制度健全性	3	3.0	100%
监督机制有效性	4	3.2	80.00%
绩效管理有效性	3	2.5	83.33%
合计	30	25.6	85.33%

⁴ “准备期”是指在“新制度”改革后（2014 年 10 月）至“老试点”（武陟县启动新制度 2016 年 11 月）期间。在此期间发生个人在机关事业单位与企业间流动，则社保关系及基金需要进行移交结算。

（一）资金管理方面

1. 资金到位率及预算执行率

根据年度工作需求，2022年“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”项目预算资金需求及到位资金10802.00万元，全部为县级财政资金。在不考虑机关事业单位养老保险基金账户其他来源收入的情况下，2021年基金账户结余1556.89万元，2022年结余1771.51万元，两年结余差额214.61万元，因项目预算资金即为弥补收支缺口，视两年结余差额即为当年未支出预算，折算后2022年度预算执行率为98.01%，结余资金在基金专户管理。

2. 资金使用合规性

机关事业单位养老保险由税务部门征缴，按月上解至县财政局进行资金的统筹管理。县人社局每月制定养老保险拨付计划及退休人员工资审批表等材料，经财政局社保股审批，由国库审核支出至养老保险支出账户，再由社保系统进行线上发放。养老保险资金进行专户管理，收支差异缺口由县级财政资金弥补。项目预算支出符合国家财经法规相关规定，与预算批复方向一致。

3. 会计核算规范性

项目各项内容预算按照财务管理要求执行并进行会计核算，通过社保管理系统进行月度数据汇总统计，但评价发现，项目收支决算表与社保系统月报表中数据存在差异，如12月报表中显示当年累计收入32999万元，而收支表中数据为32998.18万元，当年累计支出32785万元，而收支表中数据为32783.56万元。

综合评价，资金管理满分16分，扣2.1分，得13.9分。

（二）组织实施方面

1. 管理机制科学性

机关事业单位养老保险由税务部门征缴，按月上解至县财政局进行资金的统筹管理。保险支出由县人社局负责，按月制定养老保险拨付计划及退休人员工资审批表等材料，经财政局社保股审批后，由国库审核支出至养老保险支出账户，再由社保系统进行线上发放。机关事业单位养老保险实行基金专户管理，收支差额部分由县财政资金弥补。机关事业单位养老保险收支过程中各单位、部门责任分工明确，管理机制较为健全、流程清晰。此外，准备期“老试点”参保人员需按要求移交至企业职工养老保险参保，按照政策要求该结算移交工作应于2021年12月完成，实际截至评价时间相关工作尚未结束（预计涉及500余人），主要原因在于相关人员情况信息较为零散且差异较大，且相关信息没有信息化方式能够统计汇总，需要逐个人员核对计算，管理工作量较大，信息化管理方式及水平还有待加强。

2. 管理制度健全性

机关事业单位养老保险收支管理按照国家和河南省相关政策要求执行，县人社局按照机关事业单位养老保险支出管理要求进行财务管理，县人社局相关申请、审批工作材料完整，财务及业务管理要求完整、合法合规。

3. 监督机制有效性

项目在县人社局和财政局的双重监管下执行，预算资金支出审批程序规范、内容完整，机关单位养老保险发放明细资料完整并及时归档。但总体来看，由于项目实施过程中存在前述的基金

收支决算数据和社保系统月报表中数据不一致情况，相关数据是在系统上填报汇总，项目单位之前未发现此情况，监管工作有待进一步加强。

4. 绩效管理有效性

2022年9月份，县人社局对项目阶段性实施情况开展了中期绩效监控工作，填报了中期绩效跟踪表。项目实施终了后，县人社局对该项目执行及管理等情况进行绩效自评，按要求形成了项目绩效自评打分表及自评报告。但自评表中预算及实际执行金额为8514.00万元，与项目年初预算规模和实际到位资金规模均不一致，人社局将全部项目支出自评情况汇总形成一个整体报告，其中涉及本项目自评得分100分，但对于项目执行管理情况、存在的不足、未来工作计划等内容未能进行深入分析，自评成果质量有待提高。

综合评价，组织实施满分14分，扣2.3分，得11.7分。

三、成本部分分析

成本部分包含1个二级指标1个三级指标，权重为10分，该项得分6.00分。项目设立的内容是弥补机关事业单位养老保险收支缺口，2022年实际征缴金额虽不少于征缴计划规模，但仍存在部分单位应缴未缴情况，且相关数据信息暂时无法准确掌握，造成保险收支实际缺口规模不准确，均由县级财政兜底，项目成本无法有效控制。成本部分各指标得分情况如表2-3所示：

表 2-3：项目成本部分绩效评价指标得分情况表

指标	权重	得分	得分率
成本控制	10	6.0	60.00%
成本控制有效性	10	6.0	60.00%
合计	10	6.0	60.00%

项目设立的初衷和目的为弥补机关事业单位养老保险收支缺口，2022年当年计划征缴15916.70万元，当年基本养老保险费实际收入18131.94万元，实际收入高于征缴计划，主要包含两部分原因：一是涉及“准备期”内部分人员养老保险费用结算，在2022年5月和6月涉及收入1503.66万元；二是存在部分机关事业单位滞后缴纳社保的情况，如在2022年补充缴纳以前年度应缴未缴费用，导致基金账户实际收入多于当年征缴计划金额。此外，基金账户亦存在机关事业单位养老保险应缴未缴的情况，但由于目前征缴工作是由税务部门直接负责，一方面存在单位实际缴纳不及时的情况，另外即使单位缴纳，不及时到税务部门开具相关发票，养老保险系统上仍体现的是未缴状态，当前县人社局无法通过有效措施进行未缴数据的准确统计，亦没有相关部门负责向机关事业单位进行催缴，这种情况的存在，直接导致了该项目财政资金压力，财政资金既需要弥补养老保险收支缺口，还需为部分单位垫付不及时缴纳的社保费用，项目成本无法有效控制。

综合评价，成本控制满分10分，扣4分，得6分。

四、产出部分分析

产出部分包含1个二级指标1个三级指标，权重为10分，该项得分10.00分。年度内县级财政资金足额保障了机关事业单位

位养老保险收支缺口，确保了年度内退休人员养老保险待遇及时发放。产出部分各指标得分情况如表 2-4 所示：

表 2-4：项目产出部分绩效评价指标得分情况表

指标	权重	得分	得分率
产出内容	10	10.0	100%
事业单位退休养老待遇保障情况	10	10.0	100%
合计	10	10.0	100%

年度内，机关养老保险征缴及支出工作按规定正常执行，县级财政资金对收支缺口进行了弥补，有效保障了全年养老保险待遇的及时、足额发放，保障了相关群体的合法权益。

综合评价，产出内容满分 10 分，不扣分，得 10 分。

五、效益部分分析

效益部分包含 2 个二级指标 4 个三级指标，权重为 30 分，该项得分 25.00 分。2022 年度项目的实施，有效保障了机关事业单位退休人员养老保险待遇及时发放，为促进社会公平、扩大社会保障制度覆盖面、社会互助共济以及劳动力在机关事业单位和企业间合理流动起到了一定的促进作用。效益部分各指标得分情况如表 2-5 所示：

表 2-5：项目效益部分绩效评价指标得分情况表

指标	权重	得分	得分率
社会效益	25	20.0	80.00%
对保障社会公平的促进作用	8	6.4	80.00%
对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的促进作用	8	6.4	80.00%
对劳动力合理流动的促进作用	9	7.2	80.00%
满意度	5	5.0	100%
群众满意度	5	5.0	100%
合计	30	25.0	83.33%

（一）社会效益方面

1. 对保障社会公平的促进作用

武陟县财政资金保障“机关事业单位养老保险待遇发放缺口”，确保了机关事业单位退休人员待遇及时发放到位。机关事业单位养老保险改革前，企业职工和机关事业单位工作人员是两套不同的养老保险体系，企业职工在职期间缴纳养老保险个人缴费，但机关事业单位工作人员不缴纳。改革后，实行养老制度并轨，企业职工和机关事业单位工作人员在职期间均需要缴纳个人承担的保险费用，退休后方可享受相关待遇，确保了权利与义务的统一。项目的实施，从宏观上促进了社会公平。目前改革工作尚未完全结束，准备期结算工作亦未结束，相关效益仍需以后年度持续发挥。

2. 对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的促进作用

养老保险只有参保人数多、覆盖面扩大，社会保障制度才能起到分散风险的功能，进一步发挥社会保障互助共济的作用。企业和机关事业单位的养老保险制度双轨制是我国计划经济向市场经济转变的产物，随着社会保障制度的发展，机关事业单位纳入社会保障制度之中，进而扩大了社会保障制度的覆盖面，进一步地分散风险，实现互助共济。目前改革工作尚未完全结束，准备期结算工作亦未结束，相关效益仍需以后年度持续发挥。

3. 对劳动力合理流动的促进作用

改革前由于企业和机关事业单位实行不同的养老待遇制度，劳动力在企业和机关事业单位流动时，养老保险账户无法有效接续，企业员工原个人缴纳部分无法取出，只能冻结，机关事业单位人

员个人账户无积累，会影响退休后待遇。改革后，两套养老机制并轨，保障了养老保险待遇的合理核定，促进了企业与机关事业单位间人员的合理流动。目前改革工作尚未完全结束，准备期结算工作亦未结束，相关效益仍需以后年度持续发挥。

综合评价，社会效益满分 25 分，扣 5 分，得 20 分。

（二）满意度方面

项目实施的整体效益效果较好，能够确保 2022 年度内机关事业单位退休人员养老待遇及时、足额发放，保障了社会稳定。受养老制度改革影响，目前还涉及一部分群体，如“准备期”相关人员费用核算移交工作尚未结束，以及在企业和机关事业单位间流动的群体，对养老保险待遇核算等工作的时效性提出了更高要求。总体群众满意度较高，项目保障情况较好。

综合评价，满意度满分 5 分，不扣分，得 5 分。

附件三 项目绩效评价指标体系评分表

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
决策 (20分)	项目立项 (8分)	立项必要性	4	项目立项是否符合相关政策、发展规划、部门职责以及现实需求,用以反映和考核项目立项必要情况。	评价要点: ①项目立项是否符合行业发展规划和政策要求;(1分) ②项目立项是否与部门职责范围相符,属于部门履职所需;(1分) ③项目立项内容是否与现实需求相符,各项内容是否必要。(2分)	具备各要素标准及要求,分别得对应要素分值,否则该要素不得分。	4	
		立项程序规范性	4	项目的申请、设立过程是否符合相关要求,用以反映和考核项目立项的规范情况。	评价要点: ①项目是否按照规定的程序申请设立;(1分) ②审批文件、材料是否符合相关要求;(1分) ③是否已经过必要的论证分析、决策等。(2分)	具备各要素标准及要求,分别得对应要素分值,否则该要素不得分。	4	
	绩效目标 (6分)	绩效目标合理性	4	项目所设定的绩效目标是否依据充分,是否符合客观实际,用以反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况。	评价要点: ①项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性;(2分) ②预期产出和效果是否符合正常的业绩水平;(1分) ③是否与预算确定的项目资金量相匹配。(1分)	具备各要素标准及要求,分别得对应要素分值,否则该要素不得分。	3	项目分别按照“新制度”和“老试点”填写了绩效目标表,年度内实际资金缺口即预算安排与年初预算规模存在较大差异,绩效目标未能及时、有效调整,目标与预算资金规模不符。要素3扣1分。

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
		绩效指标明确性	2	依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效目标的明细化情况。	评价要点： ①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；（1分） ②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现；（0.5分） ③是否与项目目标任务数或计划数相对应。（0.5分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	1.5	2022年度项目执行过程中实际资金缺口与年初预算差异较大，“老试点”部分未安排预算，相关绩效指标未能一并修改。 要素3，扣0.5分。
	资金投入（6分）	预算编制科学性	6	项目预算编制是否有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。	评价要点： ①预算与项目内容是否匹配；（2分） ②预算额度测算依据是否充分；（2分） ③预算确定的项目资金量是否与年度工作任务相匹配。（2分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	4	项目预算包含“新制度”和“老试点”两部分，由于“老试点”退休人员待遇移交及结算工作未能在2022年开展，“老试点”预算资金未执行，预算确定的项目资金量与年度工作任务的差异较大。 要素3，扣2分。
过程（30分）	资金管理（16分）	资金到位率	2	实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。	资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。 实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内实际落实到项目的资金。 预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到项目的资金。	资金到位率≤100%，且未对项目开展造成不良影响，得分等于指标分值*资金到位率；资金到位率<100%，且对项目开展造成严重不良影响，不得分。	2	

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
		预算执行率	4	项目预算资金是否按照计划执行,用以反映和考核项目预算执行情况。	预算执行率=(实际支出资金/实际到位资金)×100%。 实际支出资金:一定时期(本年度或项目期)内项目实际支出的资金。 实际到位资金:一定时期(本年度或项目期)内实际落实到项目的资金。	得分等于指标分值*预算执行率。	3.9	按照2022年机关事业单位基本养老保险基金收支表数据统计,县级财政资金到位10802万元,2021年结余1556.90万元,2022年结余1771.51万元,两年结余差额214.61万元,即项目预算执行率=1-(214.61/10802)*100%=98%。按比例计算后,四舍五入扣0.1分。
		资金使用合规性	5	项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定,用以反映和考核项目资金的规范运行情况。	评价要点: ①是否符合国家财经法规和财务管理制度规定;(1分) ②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续;(2分) ③是否符合项目预算批复或规定的用途;(2分) ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。	如存在要素④不符情况,该指标不得分。具备①②③一个得分要素,得1分。	5	
		会计核算规范性	5	项目资金会计核算是否符合相关的相关法律、法规及准则要求,用以反映和考核项目会计核算的规范性。	对会计核算信息质量进行整体评价,会计核算是否符合相关法律、法规及准则要求。	严格执行政府会计制度及相关准则,得5分;执行情况一般,得指标分值的3分。	3	项目收支决算表与社保系统月报表中数据存在差异,如12月报表中显示当年累计收入32999万元(收支表中为32998.18万元),当年累计支出32785万元(收支表中为32783.56万元)。存在上述财务统计数据不一致情况。扣2分。

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
	组织实施 (14分)	管理机制科学性	4	项目管理责任是否明确、科学，用以反映和考核管理机制对项目顺利实施的保障情况。	评价要点： ①项目决策及各项内容实施的管理责任分工是否明确；（2分） ②项目管理流程是否清晰；（1分） ③项目管理过程及结果是否科学合理。（1分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	3	在“新制度”改革后（2014年10月）至“老试点”（武陟县启动新制度2016年11月）期间即为“准备期”，准备期“老试点”参保人员需按要求移交至企业职工养老保险参保，按照政策要求该结算移交工作应于2021年12月完成，实际截至评价时间尚未结束（预计涉及500余人），主要原因在于涉及相关人员情况信息差异较大，且相关信息没有信息化方式能够统计汇总，需要逐个人员核对计算，管理工作量较大，信息化管理方式及水平还有待加强。 要素3扣1分。
		管理制度健全性	3	项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。	评价要点： ①是否已制定或具有项目管理办法，或项目实施内容相关的财务和业务管理制度；（1.5分） ②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整。（1.5分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	3	

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
		监督机制有效性	4	项目实施是否符合相关管理规定，监督考核是否落实，用以反映和考核监督考核工作的有效执行情况。	评价要点： ①是否具备明确的监督管理要求；（0.8分） ②监督考核工作方式、内容是否全面、科学、合理；（0.8分） ③是否有效落实监督考核工作内容；（0.8分） ④项目养老待遇发放明细记录等资料是否齐全并及时归档；（0.8分） ⑤监督考核工作成果是否有效应用。（0.8分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	3.2	基金收支决算数据和社保系统月报表中数据不一致，且项目单位一直未发现此情况，监管工作需要进一步加强。 要素3，各扣0.8分。
		绩效管理有效性	3	项目实施过程管理是否符合全过程绩效管理工作要求，相关工作是否有效。	评价要点： ①是否有效开展中期监控和绩效评价工作，形成工作成果；（1分） ②监控及评价结果是否真实、完整，符合实际情况；（1分） ③绩效管理工作成果是否有效应用。（1分）	具备各要素标准及要求，分别得对应要素分值，否则该要素不得分。	2.5	项目开展了中期绩效监控和自评工作，但自评表中预算及实际执行金额为8514万元，与项目实际情况不符，自评报告是人社局整体项目支出自评整体报告，本项目自评得分100分，未能就项目执行管理情况、存在的不足、未来工作计划等进行深入分析，自评成果质量有待提高。 要素2扣0.5分。

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
成本 (10分)	成本控制 (10分)	成本控制有效性	10	项目实施单位对于养老保险收支缺口,即本项目成本是否有效控制	评价事业单位养老保险收缴是否及时,是否存在应缴未缴情况,从而导致资金缺口较大,需要财政支持的情况。	根据收缴及时情况定性评分, 收缴及时,完全不存在应缴未缴情况,得分=100%*标准分; 收缴基本及时,应缴未缴情况较少,得分=80%*标准分; 收缴及时性一般,存在一定的应缴未缴情况,得分=60%*标准分; 收缴不及时,应缴未缴情况较为普遍,不得分。	6	县级财政资金弥补养老保险收支缺口,2022年实际收缴金额虽不少于收缴计划,但实际收缴中不单是机关事业单位在职人员应缴费用,还包括部分准备期资金、部分单位存在一次性补缴几个月养老金(即补缴以前年度应缴费用),但同时也存在部分单位2022年度应缴未缴情况,且人社局无法准确把握相关数据信息,造成保险收支实际缺口情况不准确,均由县级财政兜底。 该指标扣4分。
产出 (10分)	产出内容 (10分)	事业单位退休养老待遇保障情况	10	项目实施事业单位退休养老待遇保障目标的实现程度。	评价要点: ①事业单位退休养老待遇是否全部审批、落实;(7分) ②养老待遇是否及时发放。(3分)	具备各要素标准及要求,分别得对应要素分值,否则该要素不得分。	10	
效益 (30分)	社会效益 (25分)	对保障社会公平的促进作用	8	项目实施对保障社会公平所带来的直接或间接影响情况。	评价项目实施对保障社会公平的促进作用。	根据效益的显著程度定性评分, 效益良好,得分=100%*标准分; 效益较好,得分=80%*标准分; 效益一般,得分=60%*标准分; 效益较差,不得分。	6.4	改革后养老金逐步实行并轨,促进了企业职工和机关事业单位工作人员养老保障的进一步公平。 考虑到相关改革尚未完成,准备期结算工作亦未结束,相关效益仍需以后年度持续发挥,扣1.6分。

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	指标解释	指标说明	评价标准及评分规则	评价得分	扣分原因说明
		对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的促进作用	8	项目实施对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的直接或间接影响情况。	评价项目实施对扩大社会保障制度覆盖面、互助共济的促进作用。	根据效益的显著程度定性评分， 效益良好，得分=100%*标准分； 效益较好，得分=80%*标准分； 效益一般，得分=60%*标准分； 效益较差，不得分。	6.4	企业和机关事业单位的养老保险制度双轨制是我国计划经济向市场经济转变的产物，机关事业单位纳入社会保障制度之中，实现扩大社会保障制度的覆盖面，更进一步地分散风险，互助共济。 考虑到相关改革尚未完成，准备期结算工作亦未结束，相关效益仍需以后年度持续发挥，扣1.6分。
		对劳动力合理流动的促进作用	9	项目实施对劳动力合理流动发挥的作用。	评价项目实施对劳动力合理流动发挥的促进作用。	根据效益的显著程度定性评分， 效益良好，得分=100%*标准分； 效益较好，得分=80%*标准分； 效益一般，得分=60%*标准分； 效益较差，不得分。	7.2	改革前由于企业和机关事业实行不同的养老待遇制度，劳动力在企业 and 机关事业单位流动时，存在壁垒，影响了劳动力资源的优化配置。改革后实行并轨，养老保险账户可以有效衔接，便利了人员流动。 考虑到相关改革尚未完成，并轨工作仍在继续，相关效益仍需以后年度持续发挥，扣1.8分。
	满意度(5分)	群众满意度	5	群众对事业单位养老保险的满意程度。	查看事业单位养老保险工作满意度调查结果或总结材料，以及社会舆论相关信息，评价群众对该项工作的满意度。	满意度≥90%，得5分； 满意度不足90%，存在群众集中意见的，得3分； 满意度不足70%，发生重大社会舆论的，不得分。	5	
得分合计							83.10	
评价等级							良	

附件四 项目绩效目标表

1. “新制度”

本级部门预算项目绩效目标表

(2022 年度)

项目名称	机关事业单位养老保险待遇发放缺口（新制度）			
部门名称	武陟县人力资源和社会保障局			
单位名称	武陟县人力资源和社会保障局			
项目资金 (万元)	年度资金总额		13,745.8	
	其中：政府预算资金		13,745.8	
	财政专户管理资金			
	单位资金			
年度目标	2022 年度机关事业单位养老保险待遇发放缺口（新制度）支出 13745.76 万元。			
分解目标				
一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标值说明
成本指标	经济成本指标	机关事业单位养老保险待遇发放缺口（新制度）	13745.76 万元	
产出指标	数量指标	享受待遇人数	≥11600 人	
	质量指标	资金下达足额准确率	≥95%	
		待遇发放覆盖率	≥95%	
时效指标	资金按时下达率	≥95%		
效益指标	社会效益指标	促进我县社会稳定	≥95%	
满意度指标	服务对象满意度指标	新制度养老保险待遇享受人员满意度	≥90%	

2. “老试点”

本级部门预算项目绩效目标表

(2022 年度)

项目名称	机关事业单位养老保险待遇发放缺口（老试点）			
部门名称	武陟县人力资源和社会保障局			
单位名称	武陟县人力资源和社会保障局			
项目资金 (万元)	年度资金总额		1,378.3	
	其中：政府预算资金		1,378.3	
	财政专户管理资金			
	单位资金			
年度目标	2022 年机关事业单位养老保险待遇发放缺口（老试点）支出 1378.25 万元。			
分解目标				
一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标值说明
成本指标	经济成本指标	机关事业单位养老保险待遇发放缺口（老试点）	1378.25 万元	
产出指标	数量指标	享受待遇人数	≥190 人	
	质量指标	待遇发放覆盖率	≥95%	
	时效指标	资金按时下达率	≥95%	
效益指标	社会效益指标	保障机关事业单位老试点退休人员养老待遇发放	≥95%	
满意度指标	服务对象满意度指标	享受老试点待遇人员满意度	≥90%	