

## 附件 4

# 说 明

2023 年区级财政重点绩效评价委托龙岩市众惠财务咨询有限公司对 2022 年度农民专业合作社吸纳贫困户就业、万安、苏坂生活垃圾转运处理、机关养老缺口、六个民主党派、无党派、黄埔军校活动、社会主义学院工作经费、授权专利奖励等 5 个项目开展重点评价,涉及财政资金 10339.5 万元。在开展绩效重点评价的 5 个项目中,评价结果等次为“优”的有 2 个,“良”的有 3 个。现选取 2022 年度农民专业合作社吸纳贫困户就业项目支出绩效评价报告、2022 年度机关养老缺口项目支出绩效评价报告以供参阅。

# 2022年吸纳贫困户就业奖励补助 项目支出绩效评价报告

## 一、项目情况

### （一）项目背景

近年来，新罗区供销社结合全国总社农业社会化惠农服务工程的工作部署，积极拓展精准扶贫新途径，鼓励农民专业合作社吸纳当地脱贫户在合作社就业，提高脱贫户收入。新罗区供销合作社联合社根据《中共新罗区委农村工作领导小组办公室关于印发〈新罗区2021年强农惠农政策〉的通知》（龙新办〔2021〕3号）文件精神，每年对25家吸纳3个以上脱贫户就业（每个脱贫户年工资收入达3000元以上）的区级及以上示范农民专业合作社给予促进就业奖励2万元。

### （二）项目实施情况

2022年度，全区获得补助资金的25家农民专业合作社，共吸纳脱贫户就业77人，造福脱贫家庭51户，财政补助资金已于12月10日前全部兑付给25家农民专业合作社。该项目的实施一定程度上提高了农民专业合作社吸纳脱贫户的积极性和，是扶贫形式从“输血”变“造血”的一次积极尝试。

### （三）资金投入和使用情况

2022年度吸纳贫困户就业奖励补助项目年初财政批复区级预算资金50万元（资金性质：一般公共预算）；当年度下达指标

50万元，资金到位率100%；全年实际支出资金50万元，资金支出率100%。

## **二、绩效评价等级“优”**

通过对决策、过程、产出、效益4大类共23个项目指标打分，2022年吸纳贫困户就业奖励补助项目评价总得分为93分，评价结果为“优”。

## **三、存在的问题及原因分析**

### **（一）绩效指标设置不明确，绩效管理工作有待加强**

该项目细化指标设置主要存在以下两方面问题：

1. 部分指标考核标准内容不够清晰，如：数量指标“农民专业合作社带动贫困户发展户数”的考核内容应为贫困户发展户数，但年度指标值为 $\geq 50$ 万元，三级指标与指标解释不对应。

2. 部分指标的指标解释不准确，如：经济效益指标设置的“建档立卡贫困户年增收额”，指标解释“反映贫困户增收情况”，该指标应考察的内容为脱贫户通过在农民专业合作社就业后获取的收入情况。

项目绩效指标体系的不合理直接影响单位绩效自评的工作质量。

### **（二）持续提高脱贫户收入效果不明显**

2022年度脱贫户通过在农民专业合作社就业获取的收入为人均3788.7元/年，2021年度为人均4229.65元/年，同比下降10.4%；2022年度共77个脱贫人员在农民专业合作社就业，2021

年度为79人，同比下降2.5%；就业收入与就业总人数双双出现了下降。该奖励政策设立的初衷是为通过就近就业提升脱贫户的就业积极性，提高脱贫户收入。目前来看，该政策的实施对提高脱贫户收入的影响十分有限。

### **（三）监管机制有待完善，无法完全避免合作社套补风险**

该政策目前仅需满足以下条件即可申请奖励：1. 农民专业合作社必须为区级以上示范农民专业合作社。2. 吸纳至少 3 名脱贫人员就业。3. 脱贫户年工作收入需达 3000 元以上。4. 获得各村、镇推荐。2022 年 25 家农民专业合作社共计获得 50 万元奖励，共计吸纳脱贫户就业 77 人，全年共计支付给脱贫户劳动报酬 29.173 万元，奖励总额大于劳动报酬支付总额，同时 25 家合作社当中无任何一家在 2022 年度支付给脱贫户劳务报酬的总额超过 2 万元。这样的政策设置存在合作社虚假聘请脱贫户劳动力以套取政府奖励金的风险，且目前新罗区供销社联合社还未制定出有效的监管制度以规避上述风险。

## **四、有关建议**

### **（一）做好项目预算绩效管理，科学合理设置绩效目标**

新罗区供销社联合社应进一步树立“花钱必问效，无效必问责”意识，切实落实绩效管理主体责任，将绩效管理作为推进专项资金使用的有效抓手，进一步明确各自岗位责任。要科学设计预算绩效目标表中各类指标、参数，重点围绕项目绩效目标的合理性与明确性进行设置，尽快建立详实的绩效指标库，绩效指标

编制要突出每个环节的关键个性化指标，要能够简明扼要、详实可信地传递出项目资金使用的主要数量指标、质量指标及其资金使用产生的效益。

## **（二）多渠道积极推动就业扶贫**

1. 加大就业扶贫的宣传力度，多向脱贫户及各区级以上示范性供销社开展吸纳脱贫户就业的政策宣传；2. 尝试开展相关农业技能培训，动员村、镇两级干部积极引导脱贫户积极就近就地参加工作，手把手教会他们生产技术，激发脱贫户参与农业生产的热情；3. 鼓励各农民专业合作社尽可能多安排符合脱贫户特点设置的工作岗位。

## **（三）制定对应的监督管理办法, 尽可能规避合作社套补风险**

新罗区供销社联合社应尽快制定针对农民专业合作社吸纳脱贫就业的监督管理办法，一方面常态化对各农民专业合作社进行监督，另一方面采取随机突击抽查的方式现场对农民专业合作社进行核查；同时适当提高奖励金申请的门槛如：可以考虑将吸纳3名脱贫户就业的标准提高，或将脱贫户年工资收入3000元的标准提高，这可以从源头上杜绝合作社套补行为的发生。

# 2022年机关养老缺口补助 项目支出绩效评价报告

## 一、项目情况

### （一）项目背景

随着国家机构改革基本落地和事业单位分类改革的逐步推进，机关事业单位编制和离退休管理进一步规范，参保和养老金发放规模渐趋稳定。在财政紧平衡状态下，各地均考虑到养老保险基金的运行风险，在国家统一政策上加码的现象逐步减少。同时《财政部关于机关事业单位实施养老保险制度改革有关预算管理问题的通知》也明确了“机关事业单位养老保险经费包括财政对基本养老保险基金收支缺口的补助资金由地方财政负担，列入本级社保基金预算支出”，为机关事业单位养老保险政策中事权和支出责任划分制定了原则。

将机关事业单位养老保险基金收支缺口补助资金纳入本级财政年初预算编制范畴，首先有助于进一步明确各级政府社会保障的支出责任，确保各种养老金及时足额发放，保障参保人员参保待遇的有效落实；其次为消化地区间养老保障待遇上不合理的差距提供了依据，有利于推动机关事业单位养老保险政策和基金管理在更高层次上的统筹，同时更有利于从社会保障制度层面，提高国民收入二次分配的公平性和科学性，推动共同富裕发展目标的实现；再者有助于提升国库资金的使用效率，将机关事业单位养老保险基金

收支缺口补助资金纳入本级财政预算编制范畴，有助于通过年度编制预算、按月拨付资金和年末进行清算的方式，减轻一次性拨付清算资金或临时安排预算周转金对国库资金调度的压力，提高预算支出的均衡性，提升国库资金的使用效率。

## **（二）项目实施情况**

机关事业单位养老保险实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度，基本养老保险费由单位和个人共同负担，全区执行统一的机关事业单位基本养老保险制度和政策，统一基本养老保险缴费比例和缴费基数，统一基本养老金计发办法、统筹项目和标准以及基本养老金调整办法，统一编制和实施基本养老保险基金预算，统一基本养老保险业务经办规程和管理制度，基本养老保险基金实行统一管理。机关事业单位基本养老保险基金单独建账，与企业职工基本养老保险基金分别管理使用，基金实行严格的预算管理，纳入社会保障基金财政专户，实行收支两条线管理，专款专用。

新罗区机关事业单位养老保险实行全员参保、区级统筹。一方面，由于近几年来机关事业调资增幅大，财政压力大，另一方面随着事业单位改革不断深化，精简压缩编制，机关事业单位人员结构老化严重，供养比例严重失调造成养老金支出大幅度增长，加剧了基金收支压力。缺口资金列入财政预算，确保 2022 年度基金收支平衡。机关养老保险参保登记由新罗区机关事业单位社会保险中心负责，各机关事业单位配合做好机关事业单位参

保登记相关工作。符合参保条件的机关事业单位人员，通过单位到经办机构新增人员办理参保手续。基本养老保险费由单位和个人共同负担。

### **（三）资金投入和使用情况**

2022年度机关养老缺口补助项目年初财政批复区级补助预算资金13,000万元，经过预算调整追加后，当年度共计下达指标14,672.59万元（资金性质：社保基金），区级补助资金实际支出14,672.59万元，资金支出率100%。

## **二、绩效评价等级“优”**

通过对决策、过程、产出、效益4大类共24个项目指标打分，2022年新罗区机关养老缺口补助项目评价总得分为91分，评价结果为“优”。

## **三、存在的问题及原因分析**

### **（一）预算测算科学性不足**

该项目当前在进行预算测算时主要由财务人员根据以往财政批复预算的金额进行申报，未考虑养老金预计发放人数、养老金调资水平等关键因素进行预算测算，这不利于财政部门判断应批复的预算金额，2022年年初新罗区机关事业单位社会保险中心申报该项目预算10,000万元，实际支出14,672.59万元，偏差46.7%，偏差过大，预算科学性不足。

### **（二）当前基金应对支付风险能力较低**

截至2022年底，新罗区机关事业社保基金年末结余数256.06

万元，当前新罗区每月需支付的机关事业单位基本养老金约3,000万元，每月扣除财政补助后的收入约1,600万元，资金缺口约1,400万元，当前结余数已不足以弥补一个月的资金缺口，当前应对支付风险能力相较于2021年处在较低水平。

### **（三）绩效指标设置不够科学，绩效管理工作有待加强**

该项目的绩效指标设置存在以下问题：

1. 成本指标：月人均缴费基数 $\geq 5000$ 元的设置不合理，成本指标应该将目标值设置为控制在某一标准范围内，指标方向应为小于等于。

2. 个别指标存在指标解释不明确问题，如：时效指标设置待遇调整完成时间，指标解释为反映待遇调整发放到位情况，时效指标的指标解释应明确完成某项工作的时间节点，如：在XX年X月X日前完成待遇调整。

项目绩效指标体系的不合理直接影响单位绩效自评的工作质量。

## **四、有关建议**

### **（一）提高基金预算编制的科学性**

1. 加大基金预算编制人员培训力度。通过定期与非定期的专业培训，多方法多途径大力提高预算编制工作相关人员的专业水平与能力，使得基金预算编制工作更为高效和精准。

2. 将单位内部相关经验较为丰富的人员组成基金预算编制小组，详细分析和了解现有参保单位及人员的实际情况，与相关

部门积极协调沟通，综合历年变动情况，更为科学、客观地展开预算编制工作。

## **（二）逐步提升基金的抗支付风险能力**

建议新罗区机关事业单位社会保险中心今后在编制预算时要重点考虑滚存结余水平较低的因素，并与财政部门积极沟通协调并制定相应措施，按年逐步恢复基金滚存结余至正常水平。

## **（三）做好项目预算绩效管理，科学合理设置绩效目标**

绩效目标是贯穿预算绩效管理始终的主线，是预算资金安排、事中绩效监控和事后绩效评价的重要依据。新罗区机关事业单位社会保险中心在设定绩效目标时，应全面体现基金保障退休干部人群基本生活的积极作用。建议可以根据基金信息系统内的历年历史数据，深度分析挖掘以往历史数据的特征和规律，建立相关精算模型，从中总结提炼出最能反映总体绩效目标实现程度的关键性指标，用于绩效目标编制工作，提升绩效目标编制水平。