2022年度岳阳市劳动保障监察支队

整体支出

绩效自评报告

部门（单位）名称：（盖章）

2023年 7 月 15 日

2022年度岳阳市劳动保障监察支队

绩效自评报告

一、部门（单位）基本情况

岳阳市劳动保障监察支队是隶属于市人社局管理的副处级行政执法机构，参公单位，支队编制23人，在编23人。内设5个科室，5个正科岗位，5个副科岗位，配备行政执法车辆一台，独立核算预算单位。支队主要职能是贯彻执行国家劳动保障法律、法规，检查用人单位遵守法律、法规的情况，受理劳动者投诉、举报，查处违法用工和拖欠工资等行为。其重点工作是根治拖欠农民工工资工作。岳阳市根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室设在支队，市人民政府分管副市长为领导小组组长，市政府协助分管副市长工作的副秘书长及人社局长为副组长，市人社局分管副局长为办公室主任，机构设在市劳动监察支队。其成员单位为市人社局、市住建局、市交通局、市水利局等22家。

二、一般公共预算收支情况

（一）整体收支情况

2022年度收入总额485.55万元，其中财政拨款收入472.96万元，占总收入的97.4%，其他收入12.59万元，占总收入的2.6%。本年支出总额505.86万元，按支出性质区分，基本支出451.05万元，占比89.16%，项目支出54.81万元，占比10.84%。

2022年度财政拨款基本支出451.05万元，其中：人员经费364.7万元，占基本支出的80.86%，主要包括基本工资、津贴补贴、奖金、机关事业单位基本养老保险缴费、其他工资福利支出、退休费、住房公积金、其他对个人和家庭的补助支出，工会经费补助、伙食补助、物业服务补贴、预安排综合绩效奖和平安建设奖等方面支出；公用经费86.35万元，占基本支出的19.14%，主要包括办公经费、劳务费、工会经费、其他交通费用和服务支出以及其他机关运行费用。

2.“三公” 经费支出情况

2022年三公经费预算为7万元，其中：因公出国（境）费预算0万元,公务用车购置费0万元，公务用车运行维护费6万元，公务接待费1万元。本年度我单位实际支出3.26万元，其中：因公出国（境）费0万元，公务用车购置费0万元，公务用车运行维护费3.16万元，公务接待费0.1万元，比预算节约3.74万元。

3.因公出国（境）费用支出和公务用车（购置）情况

2021年参加出国（境）团组0个，因公出国（境）费用零支出，购置新车0台。

（二）项目收支情况

1.项目资金安排落实、总投入等情况分析

2022年度财政预算拨款项目支出55万元，其中：劳动监察执法项目支出30万元，农民工根治欠薪项目支出25万元，主要用于劳动执法办案支出及农民工根治欠薪迎检和督查支出。

2.项目资金实际支出情况分析

2022年度财政拨款项目支出54.81万元，其中：人员支出0.6万元，占项目支出的1.09%，主要包括退休人员支出；专项支出54.21万元，占项目支出的89.01%，主要包括劳动执法支出及农民工根治欠薪迎检和督查支出。

3.项目资金管理情况分析

项目资金实行综合预算，量入为出，专款专用，确保工作顺利开展。制定专项资金管理办法，规范专项资金使用；严格政府采购程序，做到按章办事，规范操作。

三、政府性基金预算支出情况

本单位无政府性基金预算支出。

四、国有资本经营预算支出情况

本单位无政府性基金预算支出。

五、社会保险基金预算支出情况

本单位无社会保险基金预算支出

1. 部门（单位）整体支出绩效情况

2022年以来，支队将“三型四有”与“争创一流”的工作理念作为行动指南，励精图治，追求卓越。年初确定的“确保根治欠薪进入全省A类地区”的目标基本实现。今年以来，岳阳市在根治欠薪这项工作上有很大的起色，省根治拖欠农民工工资工作领导小组通报了2021年度全省保障农民工工资支付工作考核结果，我市在全省8个A级市中排名第二，实现了劳动监察史上历史性的突破。预算绩效自评工作我支队领导高度重视，专门成立了预算绩效领导工作小组，分管财务领导任组长，印发了绩效自评通知。

预算控制率98.91%，财政供养人员控制在预算编制以内，“三公”经费支出总额较上年减少0.12元，压减了3.65%。预算执行方面：根据“总量控制、计划管理”的要求从严控制行政经费，压缩公务费开支，严格控制“三公”经费，支出总额控制在预算总额以内。预算管理方面：切实有效地执行了各项财务管理制度、车辆、资产内部管理制度，资产配置严格政府采购，按照预算科目规定使用财政资金，保障资金支出的规范化、制度化，项目资金坚持按专项资金管理制度有效执行，确保专款专用；履职效能方面：一是在日常监管环节彰显工作品质，二是在重点攻坚领域凸显监察能力，三是在长效长治方面展示责任担当，四是在党风廉政建设营造风清气正。群众满意度达到95%以上。

2022年度支出总额505.86万元，其中基本支出451.05万元，基本支出保障了单位正常运转的日常支出，包括基本工资、津贴补贴等人员经费以及办公费、水电费、差旅费等日常公用经费；项目支出金额54.81万元。

七、存在的主要问题

**（一）履职效能方面：绩效评价人员匮乏，绩效意识薄弱、专业能力不足**

目前各级政府部门均未设置预算绩效管理部门，无人员配备，大部分是由财务人员兼职，时间和精力分配不足;同时，财务人员大多是会计、财务管理、经济学等专业，而绩效评价工作人员不仅需要掌握财经知识，还要熟悉相关政策、了解财政、预算、项目业务，这就要求必须具备管理学、法学、统计学、工程学等方面的知识，并持续更新知识体系;另外，第三方评价机构对行业部门业务不熟，技术支撑力量不足，需要积极开展培育并引导规范。

**（二）预算和绩效管理方面：绩效目标编制不规范，设定不完整**

绩效目标是项目立项、预算执行、绩效评价的依据。现阶段缺乏对资金使用效果、效率、预算执行刚性约束等动态情况具体、有针对性的考量;部分资金仍未按要求设定绩效目标或设定不完整;绩效目标的设定较为空洞，指标没有细化量化，可衡量性不强，甚至存在不合理现象：如重投入轻效益、关键指标设定低于规划要求、量化指标与项目内容无关、目标设置不能体现总体目标实现程度或与计划数、投资额不匹配。

**（三）资金分配使用和管理方面**

资金分配与项目预算不匹配，使用过程中与压缩财政一般性支出要求不相适。资金分配由财政主导，行业部门需根据政府财力获取分配资金，目前各级各部门存在经费保障不足的困境，政府出台了相关措施压缩经费支出，造成与使用过程中不相适应的局面。

八、改进措施和有关建议

一是按照预算规定的项目和用途严格财务审核，经费支出严格按预算规定项目的财务支出内容进行财务核算，在预算金额内严格控制费用的支出。

二是预算财务分析常态化，定期做好预算支出财务分析，做好单位整体支出预算评价工作。

三是加快基层队伍建设，提高绩效意识和管理人员专业水平。增设专门的机构来对预算绩效做管理，并配置相应的人员编制，引入第三方机构，并做好专家和第三方机构的交流和监管。强化专业培训，工作调研，学习交流等措施，培养“一专多能”的复合型人才，重点让主要领导和分管负责人参与到培训中来。

九、部门整体支出绩效自评结果拟应用和公开情况

按要求予以公开。