

A-09 机关养老金缺口项目绩效评价情况

一、项目基本情况

按照《莱芜市人民政府关于印发《莱芜市机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施方案》的通知（莱政发〔2015〕15号）、《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）》、《山东省机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法（鲁人社发〔2015〕46号）》、《山东省人民政府关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的实施意见（鲁政发〔2015〕4号）》文件要求，机关养老金缺口为收缴机关养老金与发放机关退休人员待遇的差额，预计2022年钢城区机关养老金收不抵支，特设立此项目。项目预算资金5,792万元为财政拨款。项目业务年度为2022年，批复单位为钢城区政府。主管部门为济南市钢城区人力资源和社会保障局，实施单位为钢城区社会保险事业处。通过区级资金支持，改善钢城区机关养老保险收不抵支的现状，实现机关养老金收支平衡，按时发放机关退休人员养老待遇。

二、项目绩效目标

（一）总体绩效目标

通过区级资金支持，改善钢城区机关养老保险收不抵支的现状，实现机关养老金收支平衡，确保能按时发放机关退休人员养老待遇。

（二）年度绩效目标

2022 年全年及时弥补机关养老金缺口，按时足额为参保缴费人员发放补贴，落实个人账户，达到机关养老金收支平衡，保障机关事业单位人员的退休待遇。

三、项目绩效评价分析

（一）项目决策情况

根据《莱芜市人民政府关于印发《莱芜市机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施方案》的通知（莱政发〔2015〕15 号）、《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）》、《山东省机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法（鲁人社发〔2015〕46 号）》、《山东省人民政府关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的实施意见（鲁政发〔2015〕4 号）》文件，机关养老金缺口的项目，项目立项符合国家法律法规和相关政策，与钢城区人力资源和社会保障局部门职责范围相符，属于部门履职所需；项目立项程序规范。项目所设定的绩效目标与实际工作内容相关，符合客观实际，绩效目标细化分解为具体的绩效指标，通过清晰、可衡量的指标值予以体现，指标与项目任务相对应。预算内容与项目内容匹配，根据系统记录的信息，预计 2022 年钢城区将为 2060 位退休人员发放退休待遇，每人每年机关退休金支出 7.1806 万元，需支出 $2060 \text{ 人} \times 7.1806 \text{ 万元} = 14792 \text{ 万元}$ ，预计收缴机关养老金 9000 万元，因此收支缺口为 $14792 - 9000 = 5792 \text{ 万元}$ ，

但机关养老金缺经费实际支出 5000 万元，预算编制资金和实际资金存在些许偏差，资金分配合理。

（二）项目过程情况

项目年度预算批复资金 5792 万元，为区级财政拨款。截至 2022 年 12 月 31 日，机关养老金缺口项目财政拨款 5000 万元，全年执行数是 5000 万元，资金到位率 86.3%，预算执行率 100%，资金使用符合相关的财务管理制度规定。项目资金据实申请使用，机关养老金缺口金额比预计小，实际缺口金额为 5000 万元，资金未完全安排到位。部分绩效目标值设置不精准，实际完成值小于年度指标值，存在些许偏差。项目单位的财务和业务管理制度健全，项目实施符合相关管理规定。

（三）项目产出情况

2022 年退休人员原计划 2060 人，实际退休人员 2054 人，因 2022 年实际退休人员比预计少；原计划收缴机关养老金 9000 万元，实际收缴 10770.850306 万元，收缴养老金增多，实际退休人员比预计少 6 人，实际支出机关养老金比预计少 20 万元；2022 年基础绩效奖纳入缴费基数，收缴机关养老金实际数比预计多 1771 万元，导致机关养老金缺口金额比预计少，2022 年机关养老金缺经费实际支出 5000 万元，在 2022 年全年及时弥补了机关养老金缺口，达到机关养老金的收支平衡。

（四）项目效果情况

机关养老金缺口的项目，改善了钢城区机关养老保险收不抵支的现状，提高基金支付能力，保障机关事业单位人员的退休待遇，全区退休人员满意度达到 90%。

四、绩效评价指标得分情况

A-09 机关养老金缺口的项目评分表

指标	指标	权重	综合得分	得分率
决策	项目立项	5	5	100.00%
	立项依据充分性	3	3	100.00%
	立项程序规范性	2	2	100.00%
	绩效目标	5	5	100.00%
	绩效目标合理性	3	3	100.00%
	绩效指标明确性	2	2	100.00%
	资金投入	5	4	80.00%
	预算编制科学性	3	2	66.67%
	资金分配合理性	2	2	100.00%
	合计	15	14	93.33%
过程	资金管理	6	5	83.33%
	资金到位率	2	1	50.00%
	预算执行率	2	2	100.00%
	资金使用合规性	2	2	100.00%
	组织管理	4	4	100.00%

	管理制度健全性	2	2	100.00%
	制度执行有效性	2	2	100.00%
	合计	10	9	90.00%
产出	产出数量	20	18	90.00%
	退休人员的数量	10	8	80.00%
	达到机关养老金收支 平衡	10	10	100.00%
	产出时效	10	10	100.00%
	弥补机关养老金缺口 的及时性	10	10	100.00%
	产出成本	10	10	100.00%
	机关养老金缺经费	10	10	100.00%
	合计	40	38	95.00%
效果	社会效益	10	10	100.00%
	保障机关事业单位人 员的退休待遇	10	10	100.00%
	可持续影响	10	10	100.00%
	改善我区机关养老保 险收不抵支的现状， 提高基金支付能力	10	10	100.00%
	社会公众或服务对象	15	15	100.00%

	满意度			
	退休人员满意度	15	15	100.00%
	合计	35	35	100.00%

A-09 机关养老金缺口的项目得分汇总表

指标	权重	综合得分	得分率
决策	15	14	93.33%
过程	10	9	90.00%
产出	40	38	95.00%
效果	35	35	100.00%
合计	100	96	96.00%

绩效评价体系的最终得分 96 分，评价等级为“优”。

五、存在的问题及原因分析

（一）目标设置不准确

绩效指标目标值设置不精准，未考虑退休人员减少及机关养老金缺口金额减小情况，退休人员的数量和机关养老金缺经费实际完成值小于年度指标值，存在些许偏差。

（二）项目预算编制不准确

项目测算资金存在偏差，由于退休人员数减少；原计划收缴养老金增多，测算时未考虑到 2022 年基础绩效奖纳入缴费基数，收缴机关养老金实际数比预计多 1771 万元，实

际支出资金 5000 万元。与项目资金年初预算 5792 万元存在偏差。

六、意见建议

（一）建议社会保险事业处加强预算绩效管理意识，重视绩效目标编制论证工作，切实提高绩效目标的科学性、合理性。目标设置过程中参照计划标准、行业标准、历史标准等相关要求，按照清晰明确、可衡量、可实现、相关性与时限性等目标设置原则，合理设置年度绩效目标值，避免出现绩效目标过高或过低的情况，强化预算与绩效管理一体化，使其能够在符合客观实际的前提下准确、全面地反映项目效益情况。同时，抓紧业务学习，提高绩效意识，增强预算绩效目标设定的明确性和可实现性。建立项目工作任务和目标的分解落实机制，并开展督查、考核工作，进一步提升履职效能。

（二）建议项目单位在预算编制时，强化与各部门的沟通交流，充分做好年度基础信息统计，按照统一的时间节点、统计口径进行数据统计，确保项目预算资金完成情况、各汇总表、汇报情况数据一致，为下年预算编制提供依据，并结合上一年度预算执行情况和本年度预算情况科学编制收支预算，提高预算准确性。