

附件3:

部门预算项目支出绩效自评表（2022年度）

单位(盖章)：绵阳市劳动人事争议仲裁院

填报日期：2023年8月3日

项目名称		仲裁卷宗保管装订经费及办案辅助人员案件补贴						
主管部门及代码		338-绵阳市人力资源和社会保障局本级部门			实施单位		绵阳市劳动人事争议仲裁院	
项目资金使用情况 (10分)	资金来源	全年预算数	调整后预算数	全年执行数	预算执行率	自评得分	原因	
	年度资金总额(万元)	5.54	5.54	5.54	1.00	10	预算执行率较低原因：；预算调整(调增/调减)原因：	
	其中：中央、省补助	0.00	0.00	0.00	0.00			
	市级财政资金	5.54	5.54	5.54	1.00			
	县级财政资金	0.00	0.00	0.00	0.00			
	其他资金	0.00	0.00	0.00	0.00			
年度总体目标	预期目标				实际完成情况			
	依规组卷并专柜按案件序号排列，达到仲裁卷宗装订规范、摆放整齐、查阅方便的目的。根据劳动争议调解仲裁法、劳动人事争议调解仲裁办案规则的要求和案件处理需要，吸纳工会、企联工作人员以及高校法律专家、优秀律师等进入仲裁员队伍，参与案件调解、审理，提升仲裁的社会公信力；聘请民警维护庭审秩序，达到案件和平处理的目的。				依规组卷并专柜按案件序号排列，达到仲裁卷宗装订规范、摆放整齐、查阅方便的目的。根据劳动争议调解仲裁法、劳动人事争议调解仲裁办案规则的要求和案件处理需要，吸纳工会、企联工作人员以及高校法律专家、优秀律师等进入仲裁员队伍，参与案件调解、审理，提升仲裁的社会公信力；聘请民警维护庭审秩序，达到案件和平处理的目的。			
决策与过程指标 (100分)	一级指标	二级指标	三级指标	指标值	完成值	分值	得分	计算过程及得分依据
	决策 (54分)	项目立项	依据充分性	充分	100%	10	10	项目立项符合法律规定
			程序规范性	规范	100%	6	6	立项申请、过程符合相关要求
		目标设置	绩效目标完整性	完整	100%	9	9	绩效目标包含成本、数量、时效、质量指标、效益及满意度指标
			绩效指标细化量化	细化	100%	10	10	绩效目标与项目实施情况相符，可以细化和量化
	资金预算	预算编制匹配	匹配	100%	10	10	预算编制与项目内容相匹配，资金量与工作任务相匹配	
资金分配合理性		合理	100%	9	9	预算资金分配有详细测算依据		

过程 (46分)	项目管理	项目管理制度健全性	健全	100%	12	12	单位财务和业务管理制度较健全，制定了不同的资金审批权限和流程
		项目质量可控性	可控	100%	11	11	达到了预期项目完成目标
		资金使用合规性	合规	100%	12	12	严格按照财务管理制度使用项目资金
		财务监督检查	无问题	100%	11	11	财务监督检查中未发现需要整改的问题
小计：						100	

一级指标	二级指标	三级指标	指标性质	指标值	度量单位	完成值	权重	得分	未完成原因分析	
绩效指标 (90分)	产出指标	专职补贴	≥	41400	元/年	100%	5	5		
		兼职仲裁员案件补贴	=	6000	元/年	100%	20	20		
		档案装订	=	8000	元/年	100%	20	20		
	数量指标	兼职仲裁员案件办理数	=	30	人数	100%	10	10		
		卷宗装订数	=	300	卷	100%	10	10		
	时效指标	档案装订	定性	优良中低差	期/年	100%	10	10		
	效益指标	可持续影响指标	依法管理案卷资料	定性	优良中低差	期/年	100%	5	5	
		社会效益指标	提高档案管理能力和仲裁社会公信力	定性	优良中低差	期/年	100%	5	5	

绩效指标 (90分)	满意度指标	服务对象满意度指标	档案查询人员满意度	≥	95	期/年	100%	5	5
小计：								90	90
总分(折算分值) = “预算执行” 10分+ “绩效指标” 60分(按60分折算) + “决策与过程指标” 30分(按30分折算)								100	100
评价结论	根据该项目决策及过程管理、预算执行率及绩效目标实现程度指标自评得分100分, 自评等次为: 优。完成仲裁卷宗装订, 达到了仲裁卷宗装订规范、摆放整齐、查阅方便的目的; 吸纳工会、企联工作人员以及高校法律专家、优秀律师等进入仲裁员队伍, 参与案件调解、审理, 提升仲裁的社会公信力; 聘请民警维护庭审秩序, 达到案件和平处理的目的。2022年, 全市各级仲裁机构及调解组织共调处各类劳动人事争议案件3688件, 涉及劳动者4132人, 维权金额1.72亿元, 结案率95.9%, 调解率67.2%, 一裁终局率38.3%, 超额完成省厅下达的目标考核任务。								
存在问题	可以进一步优化绩效目标。								
改进措施	进一步优化绩效目标, 使绩效目标设置更加科学、合理。								
项目负责人: 郑本力					财务负责人: 张海霞				

部门预算项目支出绩效自评表(2022年度)

单位(盖章): 绵阳市劳动人事争议仲裁院

填报日期: 2023年8月3日

项目名称		仲裁委员会办公室专项工作经费							
主管部门及代码		338-绵阳市人力资源和社会保障局本级部门				实施单位		绵阳市劳动人事争议仲裁院	
项目资金使用情况 (10分)	资金来源	全年预算数	调整后预算数	全年执行数	预算执行率	自评得分	原因		
	年度资金总额(万元)	12.00	12.00	12.00	1.00	10			
	其中: 中央、省补助	0.00	0.00	0.00	0.00				
	市级财政资金	12.00	12.00	12.00	1.00				
	县级财政资金	0.00	0.00	0.00	0.00				
	其他资金	0.00	0.00	0.00	0.00				
年度总体目标	预期目标				实际完成情况				

优化营商环境，积极夯实劳动争议预防调解工作，将劳动争议调解仲裁工作纳入矛盾纠纷多元化解范围，有效化解劳动纠纷，营造和谐的劳动关系氛围。依法开展劳动人事争议调解仲裁工作，通过规范调解仲裁处理流程、吸纳高校法律专家和优秀律师参与案件调处、聘请民警协助送达文书以及维护庭审秩序、规范档案管理、召开工作会制定工作目标及研判案例等方式，建立公平、公正、公开的调解仲裁服务体系，逐步提升仲裁的社会公信力。

一是推进争议预防调解工作。积极选塑省级金牌调解组织，四川盐亭经济开发区管理委员会劳动人事争议调解中心被人社部办公厅等部门表扬为2022年度工作突出基层劳动人事争议调解组织；创新建立绵阳市劳动争议联合调解中心，联合市总工会、法院等部门建立了绵阳市新就业形态劳动者权益保护联合调解中心，高效化解劳动纠纷；组建多部门联动合力，充分发挥“三方四家”工作制度优势，联动司法、工会、企联等多部门力量，形成联动合力，以矛盾纠纷抓早抓小为原则，重点加大矛盾纠纷案前化解，提升矛盾纠纷处理质效。二是打造过硬仲裁员队伍。组建全市骨干仲裁员队伍，在全市范围内选拔组成全市骨干仲裁员队伍，通过学习、培训、不定期案例研讨等方式，以点带面，提升全市仲裁员业务水平、增强矛盾纠纷调处能力；多形式开展学习讨论，通过学习新实施的法律、法规、政策，研讨疑难案例等内容，提升仲裁员业务素养，全年开展专题学习15次；建立全市在线学习交流的平台，通过不定期发布案例，供大家研讨学习的模式，进一步提升全市仲裁员理论水平，培养仲裁员开口能调、提笔能写、遇事能办、难案不惧的综合能力。三是多方式深化便民利民服务。打造“掌上仲裁”，立案调裁“一站式”解决；打造“送达平台”，创新送达方式缩短办案时限。率先在全省范围内采用网络公告送达，制定了网络公告送达管理办法，明确了送达效力及程序，并参照民事诉讼法，在省厅统一规定前，率先将公告送达生效期由60日缩短为30日；同时，固定每周三为集中送达日，确保仲裁案件在法定期限内送达；打造“一窗受理”，高效协同多元化解劳动争议，建立三方联动、信息互通、会商调解等机制，为劳动者提供“一站式”服务，为用人单位调处劳资纠纷提供综合解决方案。

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	完成值	分值	得分	计算过程及得分依据	
决策与过程指标 (100分)	决策 (54分)	项目立项	依据充分性	充分	100%	10	10	项目立项符合法律规定
			程序规范性	规范	100%	6	6	立项申请、过程符合相关要求
		目标设置	绩效目标完整性	完整	100%	9	7	绩效目标包含成本、数量、时效、质量指标，未设置效益及满意度指标
			绩效指标细化量化	细化	100%	10	10	绩效目标与项目实施情况相符，可以细化和量化
		资金预算	预算编制匹配	匹配	100%	10	10	预算编制与项目内容相匹配，资金量与工作任务相匹配
			资金分配合理性	合理	100%	9	9	预算资金分配有详细测算依据
	过程 (46分)	项目管理	项目管理制度健全性	健全	100%	12	12	单位财务和业务管理制度较健全，制定了不同的资金审批权限和流程
			项目质量可控性	可控	100%	11	11	达到了预期项目完成目标
			资金使用合规性	合规	100%	12	12	严格按照财务管理制度使用项目资金
			财务监督检查	无问题	100%	11	11	财务监督检查中未发现需要整改的问题

								小计：	98	
一级指标	二级指标	三级指标	指标性质	指标值	度量单位	完成值	权重	得分	未完成原因分析	
绩效指标 (90分)	产出指标	成本指标	专职仲裁员办案补助	<	60580	元/年	100%	6	6	
			会议费	=	1000	元/年	0	2	0	受疫情影响，没有召开会议。
			劳务费	=	20400	元/年	100%	2	2	
			印刷费	=	920	元/年	100%	2	2	
			培训费	=	8000	元/年	100%	2	2	
			差旅费	=	9600	元/年	52.3%	2	1	受疫情影响，部分培训、检查取消。
			物业管理费	=	16000	元/年	100%	2	2	
			租赁费	=	3500	元/年	100%	10	10	
		时效指标	年底前完成	≥	0	批	100%	12	12	
		质量指标	年终局率	>	30	%	100%	10	10	
			年结案率	>	90	%	100%	20	20	

绩效指标 (90分)	产出指标	质量指标	年调解率	>	60	%	100%	20	20
小计：								90	87
总分(折算分值) = “预算执行” 10分+ “绩效指标” 60分(按60分折算) + “决策与过程指标” 30分(按30分折算)								100	97
评价结论	根据该项目决策及过程管理、预算执行率及绩效目标实现程度指标自评得分97分，自评等次为：优。2022年各项仲裁工作有序顺利推进，除受疫情影响导致没有召开会议以及参加全省交叉检查推迟导致会议费和差旅费没有达到完成值外，其余指标均顺利完成年初目标计划。								
存在问题	绩效目标未设置效益及满意度指标。								
改进措施	进一步细化绩效目标，使绩效目标设置更加科学、合理；做好项目中期评估，以便优化项目资金分配。								
项目负责人：郑本力					财务负责人：张海霞				

部门预算项目支出绩效自评表（2022年度）

单位(盖章)：绵阳市劳动人事争议仲裁院

填报日期：2023年8月3日

项目名称		劳动人事争议预防调解工作经费							
主管部门及代码		338-绵阳市人力资源和社会保障局本级部门				实施单位		绵阳市劳动人事争议仲裁院	
项目资金使用情况 (10分)	资金来源	全年预算数	调整后预算数	全年执行数	预算执行率	自评得分	原因		
	年度资金总额(万元)	2.00	2.00	2.00	1.00	10	预算执行率较低原因：；预算调整(调增/调减)原因：		
	其中：中央、省补助	0.00	0.00	0.00	0.00				
	市级财政资金	2.00	2.00	2.00	1.00				
	县级财政资金	0.00	0.00	0.00	0.00				
	其他资金	0.00	0.00	0.00	0.00				
年度总体目标	预期目标				实际完成情况				
	优化营商环境，积极夯实劳动争议预防调解工作，将劳动争议调解仲裁工作纳入矛盾纠纷多元化解范围，有效化解劳动纠纷，营造和谐的劳动关系氛围。				2022年，全市各级仲裁机构及调解组织共调处各类劳动人事争议案件3688件，涉及劳动者4132人，维权金额1.72亿元，调解率67.2%，一裁终局率38.3%。圆满完成60%的调解率目标任务。				

决策与过程指标 (100分)	一级指标	二级指标	三级指标	指标值	完成值	分值	得分	计算过程及得分依据
	决策 (54分)	项目立项	依据充分性	充分	100%	10	10	项目立项符合法律规定
			程序规范性	规范	100%	6	6	立项申请、过程符合相关要求
		目标设置	绩效目标完整性	完整	100%	9	4	只设置了成本指标，目标设定不够完善
			绩效指标细化量化	细化	100%	10	10	绩效目标与项目实施情况相符，可以细化和量化
		资金预算	预算编制匹配	匹配	100%	10	10	预算编制与项目内容相匹配，资金量与工作任务相匹配
			资金分配合理性	合理	100%	9	9	预算资金分配有详细测算依据
	过程 (46分)	项目管理	项目管理制度健全性	健全	100%	12	12	单位财务和业务管理制度较健全，制定了不同的资金审批权限和流程
			项目质量可控性	可控	100%	11	11	达到了预期项目完成目标
			资金使用合规性	合规	100%	12	12	严格按照财务管理制度使用项目资金
财务监督检查			无问题	100%	11	11	财务监督检查中未发现需要整改的问题	
小计：							95	

一级指标	二级指标	三级指标	指标性质	指标值	度量单位	完成值	权重	得分	未完成原因分析	
绩效指标 (90分)	产出指标	成本指标	劳务费	=	20000	元/年	100%	90	90	
小计：							90	90		
总分（折算分值）=“预算执行”10分+“绩效指标”60分（按60分折算）+“决策与过程指标”30分（按30分折算）							100	99		

评价结论 根据该项目决策及过程管理、预算执行率及绩效目标实现程度指标自评得分99分，自评等次为：优。依照《劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》《劳动人事争议仲裁组织规则》等规定，依法开展仲裁调解工作。开发“智慧仲裁”程序，依托市人社局微信公众号，大力推进线上调解，从轻从快从优靠前化解劳动纠纷，维护社会和谐稳定，全市调解率67.2%，超额完成60%的目标考核任务。

存在问题 绩效目标只设置了成本指标，不够完善。

改进措施 进一步细化绩效目标，使绩效目标设置更加科学、合理。

项目负责人：郑本力 财务负责人：张海霞

部门预算项目支出绩效自评表（2022年度）

单位(盖章)：绵阳市劳动人事争议仲裁院

填报日期：2023年8月3日

项目名称		调查取证及仲裁文书送达经费						
主管部门及代码		338-绵阳市人力资源和社会保障局本级部门			实施单位	绵阳市劳动人事争议仲裁院		
项目资金使用情况 (10分)	资金来源	全年预算数	调整后预算数	全年执行数	预算执行率	自评得分	原因	
	年度资金总额(万元)	13.35	13.35	13.35	1.00	10	预算执行率较低原因：；预算调整(调增/调减)原因：	
	其中：中央、省补助	0.00	0.00	0.00	0.00			
	市级财政资金	13.35	13.35	13.35	1.00			
	县级财政资金	0.00	0.00	0.00	0.00			
	其他资金	0.00	0.00	0.00	0.00			
年度总体目标	预期目标				实际完成情况			
	规范劳动人事争议仲裁送达程序，确保所有案件依照法定程序、法定时效和法定方式进行送达；依据当事人申请调查取证，以便查清案件争议事实，确保案件审理公平、公正。				2022年市仲裁院共受理各类劳动人事争议案件1082件，均按照法定送达程序完成送达工作；根据案件办理需要，依据当事人申请完成了调查取证，完成率100%。			
决策与过程指标 (100分)	一级指标	二级指标	三级指标	指标值	完成值	分值	得分	计算过程及得分依据
	决策 (54分)	项目立项	依据充分性	充分	100%	10	10	项目立项符合法律规定
			程序规范性	规范	100%	6	6	立项申请、过程符合相关要求
	目标设置	绩效目标完整性	完整	100%	9	7	绩效目标包含成本、数量、时效、质量指标，未设置效益及满意度指标	
		绩效指标细化量化	细化	100%	10	10	绩效目标与项目实施情况相符，可以细化和量化	
	资金预算	预算编制匹配	匹配	100%	10	10	预算编制与项目内容相匹配，资金量与工作任务相匹配	
资金分配合理性		合理	100%	9	9	预算资金分配有详细测算依据		

过程 (46分)	项目管理	项目管理制度健全性	健全	100%	12	12	单位财务和业务管理制度较健全，制定了不同的资金审批权限和流程			
		项目质量可控性	可控	100%	11	11	达到了预期项目完成目标			
		资金使用合规性	合规	100%	12	12	严格按照财务管理制度使用项目资金			
		财务监督检查	无问题	100%	11	11	财务监督检查中未发现需要整改的问题			
	小计：						98			
一级指标	二级指标	三级指标	指标性质	指标值	度量单位	完成值	权重	得分	未完成原因分析	
绩效指标 (90分)	产出指标	成本指标	公告送达费	=	22000	元/年	100%	4	4	
			其他交通费用	=	12480	元/年	100%	2	2	
			其他商品服务支出	≥	42020	元/年	100%	4	4	
			劳务费	=	45000	元/年	100%	4	4	
			邮费	=	12000	元/年	100%	2	2	
		数量指标	预计公告送达20次	=	20	次	100%	2	2	
			预计邮寄送达300次	=	300	次	100%	2	2	
		时效指标	年底前完成	定性	优良中低差	期/年	100%	10	10	
		质量指标	年终局率	>	30	%	100%	20	20	
			年结案率	>	90	%	100%	20	20	

绩效指标 (90分)	产出指标	质量指标	年调解率	>	60	%	100%	20	20	
小计：								90	90	
总分（折算分值）= “预算执行” 10分+ “绩效指标” 60分（按60分折算）+ “决策与过程指标” 30分（按30分折算）								100	99	
评价结论	根据该项目决策及过程管理、预算执行率及绩效目标实现程度指标自评得分99分，自评等次为：优。2022年市仲裁院共受理各类劳动人事争议案件1082件，均按照法定送达程序完成送达工作；根据案件办理需要，依据当事人申请完成了调查取证，完成率100%。									
存在问题	绩效目标未设置效益及满意度指标。									
改进措施	进一步细化绩效目标，使绩效目标设置更加科学、合理。									
项目负责人：郑本力					财务负责人：张海霞					