

2022 年度南京市人力资源和社会保障局 (本级) 部门整体绩效自我评价报告

一、部门概况

(一) 部门基本情况

1. 南京市人力资源和社会保障局(以下简称南京市人社局) 成立于 2010 年, 由原市人事局、市劳动局合并组建而成。2019 年机构改革, 划出公务员管理、军转安置、外国专家管理和医保等职能。

2. 部门主要职能

(1) 贯彻执行国家、省人力资源社会保障事业政策法规和规划, 拟订人力资源和社会保障事业发展政策、规划, 起草有关地方性法规、规章和政策, 经批准后组织实施。

(2) 贯彻执行国家、省人力资源市场相关法规, 拟订并组织实施人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策, 负责人力资源服务机构管理工作, 负责人力资源市场监管工作。

(3) 负责促进就业工作, 拟订统筹城乡的就业发展规划和政策, 完善公共就业创业服务体系, 统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度, 拟订就业援助制度, 牵头

拟订高校毕业生就业政策，会同有关部门拟订外国人来华工作政策。

（4）负责建立和完善覆盖城乡的多层次社会保障体系，拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和标准，并组织实施。贯彻实施养老保险全国和省统筹办法以及全国统一的养老、失业、工伤等社会保险关系接续办法，拟订养老保险市级统筹意见。组织拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督办法，编制相关社会保险基金预决算草案。会同有关部门实施全民参保计划并建立全市统一的社会保险公共服务平台。

（5）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施监管调控，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

（6）按照职责分工负责相关人才工作，拟订人才资源开发规划，组织实施重点人才工程和项目计划。推进深化职称制度改革，拟订专业技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才及专家选拔、培养、服务工作，拟订吸引留学人员来本市工作或定居的政策。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。

（7）会同有关部门指导全市事业单位人事制度改革，

按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作，拟订事业单位人员和机关工勤人员管理政策。

（8）统筹拟订劳动关系政策，完善劳动关系协商协调机制，对劳动标准执行实施监管。会同有关部门拟订农民工工作相关政策并推动落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（9）会同有关部门拟订事业单位人员工资收入分配政策和企业人员收入分配的调控政策，建立企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障机制。拟订企事业单位人员福利和离退休政策。

（10）统筹拟订劳动人事争议调解仲裁办法并组织实施，受理处理劳动人事争议案件。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处违法案件。

（11）组织实施国家表彰奖励制度，会同有关部门拟订全市表彰奖励制度，综合管理全市表彰奖励工作，承担全市创建评比达标表彰有关工作，根据授权承办以市委、市政府名义开展的市级表彰奖励活动。

（12）负责人力资源和社会保障领域对外交流与合作工作。

（13）完成市委、市政府交办的其他任务。

3. 内设机构。根据部门职责分工，本部门内设机构包括办公室（信访处）、发展规划处、法规处（行政审批服务处）、财务和基金监督处、就业促进处（失业保险处）、职业能力建设处（技工院校管理处）、专业技术人员管理处（职称和职业资格管理处）、人力资源开发和流动管理处（市留学人员工作办公室）、事业单位人事管理处、农民工工作处、劳动关系处、工资福利处、养老保险处、工伤保险处（市劳动能力鉴定委员会办公室）、城乡居民社会保险处、调解仲裁管理处、劳动保障监察局、人事处（市表彰奖励办公室）、机关党委、离退休干部处。

4. 人员情况。截止 2022 年底，南京市人社局机关行政编制为 130 人，行政附属编制 13 人，实有在职人员 141 人；辅助人员编制 12 人，实有 12 人；离休人员 3 人，退休人员 129 人。

5. 资产情况。截至 2022 年底，南京市人社局（本级）机关资产总额为 1401 万元。流动资产 336 万元，其中货币资金 319 万元，其他应收款净额 18 万元。非流动资产 1064 万元，其中固定资产净值 1064 万元。

（二）单位收支情况

2022 年度南京市人社局（本级）收入年初预算 36853 万元，调整后全年收入部门预算共安排 15824 万元，部门决算收入

14834 万元。

2022 年度南京市人社局(本级)支出年初预算 36853 万元，其中基本支出安排 6851 万元，部门预算项目支出安排 2163 万元，其他专项资金安排 27839 万元。调整后全年支出部门预算共安排 15833 万元，其中基本支出 8887 万元，部门预算项目支出 2163 万元，其他专项资金 4783 万元。部门决算支出 14834 万元，部门预算资金拨付到位率为 100%，调整后全年部门预算执行率为 94%。

(三) 绩效目标

1. 中长期发展目标

根据《南京市“十四五”人力资源和社会保障发展规划》，主要发展目标如下：

(1) 实现更加充分更高质量就业。就业优先政策全面强化，就业总量更加稳定，就业结构不断改善，重点群体就业保障有力，创业环境不断优化，劳动者就业能力逐步提升，就业局势保持总体稳定。“十四五”期间，城镇新增就业人数累计达 130 万人，城镇调查失业率控制在 5% 左右。

(2) 健全覆盖全民的多层次社会保障体系。社会保障体系公平性、统一性、可持续性显著增强，社会保险统筹层次和质量进一步提升，法定人群全覆盖得到巩固，社会保险待遇水平随经济发展逐步提高。“十四五”期末，城乡基本养老、失业、工伤保险参保人数分别达 420 万人、350 万人、363 万人，城乡基本

养老保险参保缴费率保持在 90%以上。

（3）全面提高人才综合竞争力。坚持党对人才工作的全面领导，深化人才发展体制机制改革，面向重点领域、重点产业，着力建设吸引和集聚人才的平台，全方位培养、引进、用好人才，人才集聚水平明显提高、识才爱才敬才环境不断优化、人才竞争比较优势显著增强。“十四五”期末，全市新增专业技术人才 30 万人，每万劳动力中高技能人才数 1180 人。

（4）深化构建和谐劳动关系。具有南京特色的协调劳动关系机制更加健全，劳动关系矛盾纠纷多元预防调处化解效能不断提升，企业用工合法规范，劳动条件不断改善，职工工资合理增长，劳动者合法权益得到有力保障。“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率 65%，劳动保障监察举报投诉案件结案率 98%。

（5）完善人社公共服务体系。人力资源和社会保障公共服务制度和标准体系全面建立，人社一体化信息支撑能力明显增强，社会保障卡“一卡通”加快推进，人社公共服务水平和群众满意度不断提升。

（6）推动区域一体化协调发展。立足服务长江经济带、长三角一体化发展，紧扣一体化、高质量，以推动实现南京都市圈人社领域治理体系和治理能力现代化为目标，勇当长三角人社事业一体化高质量发展的探路者，加快打造长三角人社领域一体化高质量发展引领示范区，率先在长三角城市群中形成南京都市圈人社事业一体化发展新格局。

2. 2022 年度重点工作和目标

根据《2022 年全市人力资源和社会保障事业发展规划》，2022 年度主要工作和目标为：

（1）实现更加充分更高质量就业。强化就业优先政策，拓展就业创业空间，优化就业结构，扩大就业容量，提升就业质量，保障重点群体就业，实现更加充分更高质量就业。2022 年，城镇新增就业 20.5 万人，城镇调查失业率 5%左右。城镇失业人员就业 10.5 万人，就业困难人员就业 1.85 万人，新增公益性岗位安置就业困难人员 500 人，离校未就业高校毕业生年末就业率 95%，新增大学生就业参保 30 万人。支持成功自主创业 2.54 万人，其中大学生 4800 人，农民 2730 人，累计青年大学生创业企业（实体）77800 户。开展补贴性职业技能培训 13 万人次，其中新生代农民工职业技能培训 9000 人次，开发青年（含高校毕业生）就业见习岗位 5150 个。开展家政企业职业经理人培训 110 人。建设规范化零工市场 1 个、省级劳务品牌 5 个、省级创业示范基地 3 家。

（2）健全覆盖全民的社会保障体系。深入实施全民参保计划，优化参保缴费服务，扩大社会保险覆盖面，提升社会保险待遇水平，健全完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系。2022 年末，企业职工、城乡居民基本养老保险参保缴费率分别达到 90% 和 80%。企业职工、城乡居民基本养老保险、失业、工伤保险分别达 374.9 万人、51 万人、348 万人、398.5

万人。城乡居民基本养老保险保障水平530元/月，企业退休人员周期免费体检35万人。工伤康复1100人，建筑业新开工项目工伤保险参保率90%，工伤预防费使用比例控制在上年度工伤保险基金征缴收入的1.2~3%之间。

（3）全面加强人才队伍建设。深化人才发展体制机制改革，建强博站、准博站，深入推进“海智湾”国际人才街区、企业专家工作室建设，加快建立人才资源竞争优势，更好激发各类人才创新创造活力。2022年，新增取得职业资格证书或职业技能等级证书8万人次，其中新增取得高级工以上证书16200人次、技师以上证书1300人次。新型学徒制培训2400人，新招收博士后195人，新增留学回国人员7200人，累计留学回国5.84万人。人力资源服务业营业收入320亿元，人力资源服务业从业人员培训3500人，累计建设市级企业专家工作室30个、区级90个。机关事业单位工勤人员职业素质提升培训考核2500人。新增职业技能等级认定机构备案95家，新增数字经济专业技术人才15000人、数字技能人才8000人次。技工院校招生11600人、培训47000人次。人事考试项目规范管理达标率100%。

（4）积极构建和谐劳动关系。健全劳动关系协商协调机制，扩大集体协商和集体合同覆盖面；加强劳动人事争议处理效能建设，健全争议多元处理机制；全面落实“双随机、一公开”监管，建立健全工资支付保障长效机制，不断提升劳动保障监察执法效能。2022年，集体合同审查11500份，劳动保障监察举报投

诉案件结案率 98%，拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 99%，劳动保障监察监管信息上线率 95%，人均“双随机”执法检查用人单位 50 户，劳动保障书面审查单位 50000 户，劳动人事争议仲裁结案率 90%，劳动人事争议调解成功率 60%。

（5）提升人社基本公共服务能力。大力推进“一件事”改革与人社服务快办行动，落实人社服务“好差评”制度，加快发行第三代社会保障卡及拓展场景应用，加强省人社一体化信息平台日常维护与创新应用，构建覆盖全民、城乡一体、均等可及、高效优质的人力资源社会保障基本公共服务体系。2022 年，申领电子社保卡人口覆盖率 50%，12333 综合服务满意度达 90%，人社政务服务好评率 96%。

二、评价结论

本次评价对象为 2022 年南京市人力资源和社会保障局本级部门整体决算支出 14834 万元，其中涉及专项资金部分另做专项单独报告。范围涵盖就业创业、人事人才、社会保障、劳动关系等方面。绩效评价时段为 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

本次评价以南京市人社局本级部门预算资金为主线，紧扣部门职能和绩效目标，运用成本效益分析法、比较法、公众评判法等评价方法对 2022 年度南京市人社局部门整体进行绩效评价。经综合评定，得分为 96.4 分，评价等级为“优”，详见附件。

三、部门履职成效

深入贯彻落实党和国家及省市决策部署，应对疫情和经济下行压力等影响切实做好“六稳”“六保”工作，强化责任担当，创新思路举措，全力以赴惠民生、促发展、防风险、保稳定，高质量完成各项目标任务。

一是坚持精准施策，全力确保就业大局稳定。突出就业优先导向，成立运行市、区稳就业工作专班，统筹做好稳就业、促创业、防失业工作，全年城镇新增就业 21.85 万人，超额完成年计划，城镇调查失业率控制在省定标准以内，南京再获权威机构发布的“年度中国最佳促进就业城市”。**助企纾困稳岗位**，实施阶段性降低失业保险费助企减负 25.43 亿元，为 1230 家企业办理社保费缓缴 6.35 亿元，审核发放扩岗补助等各类就业奖补 6.78 亿元，落实发放“苏岗贷”19.58 亿元惠企 604 家。精准对接服务企业用工，建立运行稳就业保用工部门联席会议机制，助企服务专员“点对点”提供用工帮扶，线上线下开展招聘 2176 场次。**聚焦重点保就业**，以市政府办公厅文件印发《关于促进高校毕业生等青年在宁就业创业的若干政策措施》，应对“最难毕业季”创新开展“宁聚”十项行动，多方筹集高校毕业生就业岗位 40 万个次、见习岗位 2 万个，新增就业参保大专以上人群 35.73 万人。深入开展“就业援助月”“春风行动”等，定向举办退役军人、随军家属、女性群体等专场招聘，援助就业困难人员就业 2.72 万人。深化劳务协作实现对口地区农村劳动力来宁转移就业 1670 人，培育认定区域性劳务品牌 20 个。**全程扶持促创业**，落实“0 租金”场地等全链条扶持政策，遴选 226 个优秀大创项目资助 3980

万元。成功举办第十届“赢在南京”青创大赛、第四届“南京创业潜力新星”评比、“创聚金陵”创业服务主题活动等，全市建成大创园、留创园等创业孵化载体 167 家，支持成功自主创业 4.57 万人。**源头防范兜底线**，紧密对接产业需求提升职业技能培训精准性和有效性，开展各类补贴性培训 13.92 万人次。落实失业保险扩围政策，强化企业用工和失业预警监测动态分析，兜牢防失业底线。

二是坚持创新突破，深化改革引聚海内外人才。紧扣引领性国家创新型城市建设，实施更加积极开放、精准有效的人才政策服务。**优化人才评价机制**，深化职称制度改革，在全省率先修订发布档案专业等 22 个系列初、中级专业技术资格条件，紧贴产业发展新增生物医药工程等专业职称评审。优化实施高层次人才举荐制，新举荐产生非共识性人才 39 名。加强社会化职业技能等级认定规范管理，新备案 108 家企业自主开展认定评价。有序推进事业单位职员等级晋升等工作，激活体制内人才活力。**促进高层次人才引育**，克服疫情影响首次以线上为主成功举办第十四届南京留交会，共吸引逾 30 万人次线上线下关注参与，逾百个创新创业项目达成落户或合作意向、近 200 名博士达成进站意向、130 多名高层次人才达成猎聘入职意向，全市新增留学回国人员 7306 人，累计达 5.85 万人。推进实施数字技能提升行动，全面推进新型学徒制培训，9 人入选全省特级技师，新增高技能人才 2.28 万人次、累计达 52.64 万人次。**建强各类载体平台**。加强博站建设，认定 39 家市级准博站，136 人入选省首批卓越博士后计划为全省最多。遴选建设企业专家工作室，市

级累计达 61 家、区级 134 家。高质量承办第六届江苏技能状元大赛，新增 4 家省级、7 家市级技能大师工作室，遴选认定市级乡土人才传承示范基地 8 个。统筹抓好技工院校高质量评估、招生管理、师资建设等，推动技工教育高质量发展。贴心服务优化发展生态。积极创建国家级人力资源服务产业园，建成全省首个数字经济人力资源服务产业园。加强人才安居保障，发放高校毕业生住房租赁补贴 3.9 亿元。

三是坚持惠民导向，统筹城乡健全社保体系。落实养老、工伤保险省级统筹，巩固机关事业单位养老保险制度改革成果，机关事业单位“中人”待遇全面落实，新增企业年金制度备案 56 家、累计达 518 家。及时提报市政府出台贯彻落实《江苏省被征地农民社会保障办法》的实施意见，有序做好政策调整衔接。优化完善新就业群体社会保障，扎实推进新就业形态人员职业伤害保障试点。稳妥做好各类群体社保待遇调整，企退人员月均养老金达 3351 元。深化推进“宁保无忧”行动，全市社会保险累计参保 1184.78 万人次，其中职工养老、失业、工伤参保 1116.98 万人次，新开工建设项目工伤保险参保率 100%。精准落实社保扶贫，2.99 万名困难人员享受政府代缴养老保险费，退捕渔民参保率 100%。深入开展社保基金管理提升年行动，不断提升基金监管效能。加快整合退休“一件事”集成服务，依托合作银行窗口拓展社保经办网点服务，积极推进预约办、自助办、一网通办等“不见面”办理，用人单位高频业务网办率达 85% 以上。完成第七轮健康体检 85.88 万人。

四是坚持标本兼治，深化构建和谐劳动关系。深化和谐创

建。实施“和谐同行”能力提升三年行动计划，4家企业和徐庄高新区获评全国和谐劳动关系示范企业（园区）。成立快递行业协调劳动关系三方委员会、南京网约配送行业协会党支部，不断完善新就业形态发展组织基础。加强企业工资宏观调控，持续做好企业薪酬调查和制造业人工成本监测工作。**加强执法维权。**实体运行“两办一班”强化协同动态治欠，举报投诉案件结案率 100%，连续五年获得省对市保障农民工工资支付工作考核 A 级等次，聚焦农民工、女职工、未成年工、残疾人、新就业形态劳动者等群体开展专项排查整治和用工指导，共为 2.29 万名劳动者追讨薪酬 1.74 亿元。**强化多元调处。**创成 1 家全国、3 家省级、11 家市级金牌调解组织，劳动纠纷源头防范化解能力显著增强。积极推行“不见面”调解仲裁服务，全市超半数案件通过线上立案各区劳动人事争议联合调处中心全面建成运行，矛盾纠纷多元共治格局进一步构建完善。

五是坚持拓服创优，持续优化人社公共服务。服务大局力促互联互通，聚焦“共建、共享、一体化”深化拓展人社各领域合作，召开 2022 年南京都市圈人社局长联席会议，都市圈公共就业创业网上服务平台启动运行。立足基层所站并深化政银合作共建“15 分钟人社服务圈”，覆盖 13 家合作银行近千家网点，提供近 30 项人社服务。**优化服务倾力惠民利企。**加快推进人社服务快办行动与“一件事”改革，就近办、提速办、打包办持续拓展；推进人社政策服务惠企直达，11 个事项上线“宁企通”综合服务平台。深度运用 144 个服务企业群，与数万家入群企业实时互

动、精准对接提供服务；运行“南京人社”等微信公众号，动态提供政策资讯和在线服务。“智慧升级”赋能事业发展。积极推进社保卡在文旅、交通、养老、医疗等领域实现居民服务“一卡通”，建成国内首个社保卡体验中心，迭代发行三代卡 163 万张，签发电子社保卡 724 万张。优化实现 12333 人社服务热线 7×24 小时全天候工作模式，综合咨询服务满意度达 93.13%。

四、存在的问题及原因分析

（一）就业工作方面

总量压力与结构性矛盾并存，同时面临新就业形态快速发展带来的挑战。2023 届在宁高校毕业生达 28.5 万人再创新高，加之技工学校毕业生、外来务工人员等，就业总量压力依旧持续保持高位；外部不确定性对稳就业带来较大冲击，疫情发展进入新阶段、经济下行压力等因素导致相关行业和中小微企业稳岗压力增大，相关领域行业性失业风险需高度关注。新发展格局下产业结构加快调整使就业结构性矛盾进一步凸显，部分行业潮汐式用工导致阶段性“用工难”“招工难”问题需认真面对、妥善解决。随着新经济新业态新模式快速发展，大量新就业形态、新职业工种的涌现迫切要求跟进配套完善职业能力评价、技能培训、公共就业服务、劳动权益维护等系列政策举措。创业扶持精准扩面提效还有较大空间，有待进一步紧扣科技、产业创新，加大资源整合及服务供给力度。

（二）人事人才方面

机遇与挑战并存。机遇主要是，留学人员“回国潮”为引聚海外人才提供良机，我市新增留学回国人员逐年新增，连创新高；多重国家战略交汇叠加为南京发展提供了广阔前景，加之创新发展持续深入推进，在加快打造与产业链、供应链、创新链相匹配的人才链上大有可为。挑战主要在于，国际人才交流受到阻碍（近年多项人才交流活动转为线上，引才成效受到影响），国内城市间人才竞争愈发激烈，各层级城市引才政策不断升级（上海、杭州、长沙、成都、济南、青岛、西安及省内苏州、扬州、淮安等市不断优化升级人才政策，加推“人才政策包”，更大力度吸引人才），要在新一轮人才竞争中稳住阵脚、抢占优势，压力和难度都空前加大；同时，人才工作自身还存在专业技术人才评价如何更加科学务实、高层次人才举荐制如何扩面提效、“宁聚”青年人才如何量质齐升、各类用人主体的积极性主动性如何有效激发、城市引才生态如何优化完善等体制机制障碍和实际困难瓶颈亟待突破。

（三）社会保障方面

统筹层次不断提高与跨区域一体化发展带来新要求。当前，养老保险、工伤保险、失业保险已经或正加速推进省级统筹乃至全国统筹，市级层面社保工作面临“政策制定向上集中、管理服务向下延伸”的新格局，在严格落实上级政策刚性要求的同时如何优化管理服务，有效解决地方个性化问题，需着重研究解决。乡村振兴战略接续实施、城乡一体化发展成果共享进一步

要求健全城乡统筹的社保制度体系。社保精准扩面既有空间又有难度，我市社会保险覆盖面接近 99%，但最后一个百分点恰恰是最难突破的地方，尤其是灵活就业人员、自由职业者、新业态从业人员等群体动态参保办法还需积极探索。党的二十大报告明确指出建设全国统一的社保公共服务平台，加之长三角一体化发展对加快公共服务便利共享特别是社保跨区域服务提出新要求，如何依托省人社一体化平台实现跨区域通办快办需重点谋划推进。

（四）劳动维权方面

新老矛盾问题均需高度关注、着力跟进化解。当前，劳动关系主体及其利益诉求日益多元化，劳动关系风险因素复杂多变，新、老问题并存交织并不断发散演化。诸多工程项目建设单位资金链断裂及房地产、旅游、外贸、校外培训等行业企业面临经营困难甚至关停，欠薪、欠保、裁员等风险隐患易发多发，且老问题不断呈现新变化：工程建设领域欠薪案件仍居高不下，但其中 60%案件系因工程款纠纷导致连带欠薪；部分政府和国企国资投资项目因财力紧张，不能按约定结算工程款，连带导致民工工资拖欠；欠薪问题向非工程领域中小企业蔓延态势明显，包括居民服务业、住宿餐饮业、批发零售业、交通运输仓储和邮政业等各行业，而其中中小微企业欠薪占比又占六成，一旦发生欠薪，追缴维权难度很大，须持续密切关注应对。同时，在全市劳动争议调解仲裁接处的案件中，相关诉求不仅围绕劳动报

酬，工伤、工时、休息休假、经济补偿、赔偿金等诉求案件明显增多，维权诉求更加多元。与此同时，新经济新业态快速发展催生新型劳动关系，如何有效管理促其规范发展、妥善维护劳动者合法权益等都是非标准就业劳动者权益维护面临的新课题，我市虽在该方面进行了积极探索，一系列政策举措走在前列，但作为新情况新问题，其矛盾纠纷亦开始显现，关联新就业形态的争议案件较往年有所增多，争议焦点主要在于对劳动关系的认定和权益声索，需要进一步研究思考、创新突破、完善制度、有效化解。

五、有关建议

深入贯彻落实党的二十大精神和中央、省市部署，坚持“稳字当头、稳中求进”工作总基调，有效应对新形势新挑战，攻坚克难、锐意进取，全力推进南京人社事业高质量发展，为全面建设社会主义现代化典范城市做出更大贡献。

一是全力以赴稳保就业。大力实施就业优先战略，强化完善就业创业政策服务。按上级部署落实好社保降缓补等惠企政策，精准对接做好用工服务保障。持续完善“宁聚”青年人才政策服务体系，做好高校毕业生等在宁就业创业工作，拓宽农村劳动力转移就业渠道，扎实做好困难群体就业兜底帮扶。紧密对接产业发展和劳动者需求开展职业技能培训，分层分类精准施训。完善支持新就业形态发展，促进多渠道灵活就业。加大创业全要素扶持，提升载体平台创业孵化能力。加强企业用工和失业

预警监测，有效防范化解规模性失业风险。

二是创新施策引聚英才。扎实做好举荐委员会换届和年度人才举荐工作，推进赋予领军企业单独举荐权试点。大力支持用人主体自主引育用才，支持重点企业自主开展中级职称自主评定、职业技能等级自主认定。选拔市有突出贡献中青年专家，加强企业专家工作室、博站等平台建设，办好第十五届南京留交会。建立数字经济相关专业高级评审委员会，完善事业单位岗位管理，全面推行企业新型学徒制深化企校联合育才。做优技能大师、乡土人才工作室和传承示范基地，统筹推进技工教育高质量发展，积极创建国家级人力资源服务产业园。

三是完善社保政策服务。贯彻落实养老保险全国统筹、工伤和失业保险省级统筹有关工作。贯彻实施被征地农民社会保障新政做好实际工作。推进机关事业单位养老保险制度平稳运行，聚焦重点群体继续扩大年金制度覆盖。推进“三位一体”工伤保险体系协调发展，有序推进新就业形态人员职业伤害保障试点。深化“宁保无忧”行动，深入推进全民参保，大力支持新就业形态劳动者参保，落实社保精准扶贫，确保应保尽保。积极拓展社保网办服务事项，提升经办服务标准化、专业化、智能化水平。

四是深化和谐关系构建。深入实施“和谐同行”能力提升三年行动，扩大非公、中小微企业覆盖面。完善劳动关系协商协调机制，分类加强新业态用工规范指导，扎实做好新就业形态劳动者权益维护。全力保障农民工工资发放，深入宣贯《保障农民

工工资支付条例》，强化治欠协同联动，合力推进支付保障制度全覆盖。加强特殊困难群体劳动保障权益。健全劳动人事争议多元化解机制，深化裁审衔接，全面建成运行市、区两级劳动人事争议联合调处中心。

五是优化服务建强队伍。聚焦人民群众急难愁盼问题，健全人社基本公共服务体系，增强均衡性和可及性。进一步深化人社领域“放管服”改革，加快推进人社服务快办行动，整合实行更多“一件事”打包办，集成拓展社保卡居民服务“一卡通”应用。用好“南京人社”微信公众号、服务企业群等，依托“宁企通”平台推动实现更多政策服务“集成直达”“免申即享”。建强人社基层服务平台，深化省一体化平台拓展运用，优化打造“15分钟人社服务圈”，进一步提升人社服务智能化、便民化水平。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

我单位年度评价工作井然有序，无其他需说明的情况。

附件：指标体系得分情况

附件

指标体系得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	全年指标值	权重	评分标准	完成情况	自评得分
决策	计划制定	决策程序的科学规范性	科学规范	3	共 3 项，分别为：1.部门建立了关于重大经济活动、重大资金安排的决策制度，得 1 分，未建立不得分；2.决策制度科学可行，得 1 分，不可行不得分；3.上述决策流程设计规范合理，得 1 分，不合理不得分。	1.部门建立了关于重大经济活动、重大资金安排的决策制度；2.决策制度科学可行；3.上述决策流程设计规范合理	3
		中长期规划制定明确性	明确	2	制定有中长期发展目标，且部门中长期发展目标指向明确，符合部门未来工作的重点开展方向，具体内容明确且具有指导性，得 2 分；制定有中长期发展目标，但明确性不足，得 1 分；没有制定部门中长期发展目标或目标指向不明确，得 0 分。	有中长期发展目标，且部门中长期发展目标指向明确，符合部门未来工作的重点开展方向，具体内容明确且具有指导性。	2
	目标设定	中长期目标与部门职能的匹配性	匹配	2	中长期目标与部门职能相匹配，得 2 分；匹配性不足，得 1 分；不匹配，得 0 分。	中长期目标与部门职能相匹配。	2
		年度工作目标明确性	明确	2	部门年度工作目标明确，符合中长期目标得 2 分；不明确或不符合，得 0 分。	部门年度工作目标明确，符合中长期目标。	2
		年度工作目标科学合理性	科学合理	2	共 2 项：1.年度工作目标可衡量，得 1 分；不可衡量，得 0 分。2.年度工作目标可实现，得 1 分；不可实现，得 0 分。	年度工作目标可衡量、可实现。	2

	预算编制	预算编制规范性	规范	2	预算编制流程是否科学规范，遵循两上两下机制，经局办公会审议得 2 分；未执行编制流程，不得分。	算编制流程科学规范，遵循两上两下机制，经局办公会审议。	2
		预算编制科学性	科学	2	共 2 项：1.重点项目资金编制经过科学论证程序，经财政系统审批通过得 1 分；未通过得 0 分；2.预算额度测算依据充分清晰，得 1 分；不充分或不清晰，得 0 分。	重点项目资金编制经过科学论证程序，经财政系统审批通过。预算额度测算依据充分清晰。	2
		预算编制匹配性	匹配	2	共 2 项：1.预算内容与部门职责匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分。2.预算编制与重点工作任务相匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分。	预算内容与部门职责匹配，预算编制与重点工作任务相匹配。	2
过程	预算执行	=100%	=100%	2	非税收入及时足额上缴，得 2 分；存在未及时足额上缴情况，不得分。	非税收入及时足额上缴	2
		部门预算资金到位率	=100%	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。到位比率*权重=得分。	部门预算资金到位率 100%	2
		“三公经费”控制率	≤100%	2	“三公”经费控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5%的权重分，扣完为止。	“三公经费”控制率 23.21%。	2
		公用经费控制率	≤100%	2	公用经费控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5%的权重分，扣完为止。	公用经费控制率 85.35%。	2
		部门预算执行率	=100%	2	调整后部门预算执行率为 100%，得 1 分；部门预算执行率没有达到 100%，每低 1%扣除 5%得权重分，扣完为止。	部门预算执行率 94%。	1.4

	预算管理	预决算信息公开度	公开	1	共 2 项：1.预决算在“双平台”进行公开，得 0.5 分；未在“双平台”公开，得 0 分。2.预决算公开的内容和时限符合要求，得 0.5 分，不符合要求，得 0 分。	预决算信息按要求公开。	1
		预算管理制度健全性	健全	1	已制订预算管理办法，得 1 分；未制定，得 0 分。	已制订财务管理办法，对预算管理要求明确。	1
		预算管理执行有效性	有效	1	预算管理是否符合相关的财务管理制度规定，存在审计或其他检查发现违反预算规定情况，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	预算管理符合相关的财务管理制度规定。	1
	收支管理	收支管理制度健全性	健全	1	已制订收支管理办法，得 1 分；未制定，得 0 分。	已制订财务管理办法，对收支管理要求明确。	1
		收支管理执行有效性	有效	1	共 2 项：1.严格按照部门收入管理办法与流程执行，所有收入“应收尽收”、“应缴尽缴”，得 0.5 分；未严格执行，得 0 分；2.部门支出符合部门管理、财务管理等制度，得 0.5 分；不符合，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止；如存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，得 0 分。	所有收入“应收尽收”、“应缴尽缴”，门支出符合部门管理、财务管理等制度。	1
	资产管理	资产管理制度健全性	健全	1	已制订健全的资产配置、使用、处置制度，得 1 分；未制订不得分。	已制订健全的资产配置、使用、处置制度。	1
		资产管理执行有效性	有效	1	严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置，得 1 分；未有效遵守规定，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置。	1
	政府采购管理	政府采购管理制度健全性	健全	1	已制订采购管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订采购管理办法。	1
		政府采购管理制度执行有效性	有效	1	严格执行采购流程进行采购，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行采购流程进行采购。	1

	合同管理	合同管理制度健全性	健全	1	已制订合同管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订合同管理制度。	1
		合同管理制度执行有效性	有效	1	严格执行合同管理规定的，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行合同管理规定	1
	人员管理	人员管理制度健全性	健全	1	已制订人员管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订人员管理制度。	1
		人员管理制度执行有效性	有效	1	严格执行人员管理规定的，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行人员管理规定。	1
		财政供养人员控制率	≤100 %	1	财政供养人员控制率=（财政全额拨款供养在职人员数/编制数）×100%。控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5% 的权重分，扣完为止。	财政供养人员控制率在 97.2%。	1
	履职	城镇新增就业人数	20.5 万人	3	城镇累计新就业人数减去累计自然减员人数。城镇累计新就业人数包括新就业的城镇各类单位、私营企业和个体经济组织、社区公益性岗位就业人员数和灵活就业人员数的总和，自然减员人数包括因退休、伤亡等自然原因造成的城镇累计减少的就业人员数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 21.85 万人。	3
		补贴性职业技能培训人数（含城乡劳动者就业培训、创业培训等）	13 万人次	3	补贴性职业技能培训人数（含城乡劳动者就业培训、创业培训等）：组织各类群体参加的享受政府补贴的就业技能培训、企业职工在岗培训、创业培训人（次）数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 30.97 万人次。	3

	人事人才	新型学徒制培训人数	2400人	2	新型学徒制培训人数：通过校企合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训的人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 3523 人。	2
		人力资源服务业从业人员培训人数	3500人	2	人力资源服务业从业人员培训人数：人力资源服务机构中从事人力资源服务工作的人员参加职业培训的人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 6445 人。	2
		累计留学回国人数	5.84万人	1	累计留学回国人数：从海外回国（大陆、内地）工作或创业的留学人员总数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 5.85 万人。	1
		新招收博士后人数	195人	1	新招收博士后人数：进入博士后科研工作站、流动站以及省博士后创新实践基地工作的博士后人数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 276 人。	1
	社会保障	企业职工基本养老保险在职参保人数	374.9万人	2	企业职工基本养老保险在职参保人数：按照法律法规和有关政策规定参加企业职工基本养老保险的单位职工人数和参保的个体户及灵活就业人员，包括规定期限内中断缴费但未终止保险关系的职工人数，不包括参保离退休人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 377.66 万人。	2
		城乡居民基本养老保险参保人数	51万人	2	城乡居民基本养老保险参保人数：按照法律法规和有关政策规定参加城乡居民基本养老保险的人数，即在社会保险经办机构参保登记并建立缴费记录的人数，不包括领取待遇人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 51.02 万人。	2
		失业保险参保人数	348万人	1	失业保险参保人数：按照法律法规参加失业保险的城镇企业、事业单位职工人数及按地方规定参加失业保险的其他人员数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 348.79 万人。	1

		工伤保险参保人数	398.5万人	1	工伤保险参保人数：按照法律法规参加工伤保险的职工人数和有雇工的个体工商户的雇工数。包含按照建设工程项目（住建、铁路、公路、水运、水利、能源、机场等行业）参加工伤保险的职工。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 398.63 万人。	1
		企业退休人员周期免费体检人数	35 万人	1	企业退休人员周期免费体检人数：当年参加我市退休人员免费健康体检的人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 40.83 万人。	1
	劳动关系	集体合同审查数	11500份	2	集体合同审查数：人力资源和社会保障部门对用人单位（含区域、行业）报送的集体合同进行合法性审查的数量。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 12563 份	2
		人均“双随机”执法检查用人单位数	50 户	2	人均“双随机”执法检查用人单位数：按“双随机”抽查机制要求，辖区内劳动保障监察员到被检查用人单位及其经营场所或者劳动场所实施检查的人均单位数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 79.78 户	2
		劳动保障书面审查单位数	50000 户	1	劳动保障书面审查单位数：劳动保障监察机构对用人单位按照要求报送的有关遵守劳动保障法律情况的书面材料进行审查的数量。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 91774 户。	1
	社会效益	离校未就业高校毕业生年末就业率	95%	3	离校未就业高校毕业生年末就业率：教育部门移交人社部门并录入离校未就业高校毕业生实名制系统中，具有本地户籍在本省高校当年毕业离校未就业毕业生的年末就业率。根据目标完成率评分，达到 95%，得满分；低于 95%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 97.1%。	3
效益		城乡居民基本养老保险参保缴费率	80%	3	城乡居民基本养老保险参保缴费率：城乡居民基本养老保险缴费人数占参保人数的比例。根据目标完成率评分。根据目标完成率评分，达到 80%，得满分；低于 80%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 97.58%。	3

		劳动人事争议仲裁结案率	90%	3	劳动人事争议仲裁案件结案率：仲裁机构当期审结案件数占当期立案受理案件数与上期末累计未结案件总数的比例。根据目标完成率评分，达到 90%，得满分；低于 90%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 100%。	3
		劳动人事争议调解成功率	60%	2	劳动人事争议调解成功率：劳动人事争议调解组织和仲裁机构结案案件中以调解方式成功解决的案件比例。根据目标完成率评分，达到 60%，得满分；低于 60%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 84.12%。	2
		劳动保障监察举报投诉案件结案率	98%	2	劳动保障监察举报投诉案件结案率：劳动保障监察机构按规定期限查办结案的劳动保障监察举报投诉案件数量占全部劳动保障监察举报投诉案件数量的比例。根据目标完成率评分，达到 98%，得满分；低于 98%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 100%。	2
	可持续发展	人社事业培训	20 次	2	各类教育培训场次≥20 次，得满分；各类教育培训场次<20 次，按照实际业绩值与标准值的比值，乘以权重分计分。	各类教育培训场次≥20 次。	2
		人社事业宣传	5 项	2	各类宣传项目≥5 项，得满分；<5 项，按照实际业绩值与标准值的比值，乘以权重分计分。	各类宣传项目≥5 项	2
		持续目标监测	9 次	2	建立常态化监测机制，自 4 月起按月监测全市人力资源和社会保障事业发展主要目标完成情况。完成得分，没完成不得分。	完成 9 次	2
		人社政策执行效果	明显	6	共涉及就业创业、人事人才、社会保障、劳动关系、人社服务 5 个方面，每个方面占 1.2 分。对照国家、省市各级作出的系列重大决策部署和国际国内宏观形势深刻变化提出的风险挑战，分析当前工作面临的形势任务与矛盾问题定性评价。各方面效果明显得满分；有效但有待完善，得 50%权重分；无效不得分。	就业创业、人事人才、社会保障、劳动关系、人社服务成效明显，但面临严峻的形势任务，部分政策有待完善。	3

		信息化建设情况	建立执行	3	共 2 项，1.办公流程、内部控制等管理是否建立部门的信息系统，是否成立信息化领导小组并建立信息化机制；建立得 1 分，未建立不得分。2.信息系统是否有效运行，有效得 1 分，无效或未建立不得分。	办公流程、内部控制等管理建立部门的信息系统，成立信息化领导小组并建立信息化机制。	3
满意度	服务对象满意度	12333 综合服务满意度	90%	3	12333 综合服务满意度：对 12333 服务效能的综合评估，由服务水平、精准服务、智能服务、队伍建设等项目加权测算。根据目标完成率评分，达到 90%，得满分；低于 90%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 93.1%。	3
		社会公众满意度	100%	4	按照人社政务服务好差评机制，评价等级为“很好”“好”“一般”或“非常满意”“满意”“基本满意”等三类评价数占总评价数的比例。结果得分=满意度结果比例*指标权重分。	达到 99.99%。	4
合计				100			96.4