2024年度南京市人力资源和社会保障局 部门整体绩效自评价报告

一、单位概况

（一）单位基本情况

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. 单位主要职能。本单位负责贯彻落实中央关于人力资源和社会保障工作的方针政策和省委、市委的决策部署，在履行职责过程中坚持和加强党对人力资源和社会保障工作的集中统一领导。其中：

（1）人事人才方面。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。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。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。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。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。负责人力资源和社会保障领域对外交流与合作工作。

（2）就业创业方面。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。

（3）社会保障方面。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转续办法，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。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。

（4）劳动关系方面。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。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。

3. 内设机构。根据《南京市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》精神，本单位内设以下二十个机构：办公室（信访处、安全生产监督管理处）、法规处（行政审批服务处）、规划财务处、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（留学人员工作处）、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、社会保险基金监管处、调解仲裁管理处、劳动保障监察局、人事处（表彰奖励处）、机关党委、离退休干部处。

4. 人员情况。截至2024年底，南京市人社局机关行政编制为125人，行政附属编制12人，实有在职人员132人；辅助人员编制13人，实有10人；离休人员3人，退休人员137人。

5. 资产情况。截至2024年底，南京市人社局（本级）机关资产总额为1518.45万元。流动资产1017.03万元，其中货币资金1003.03万元，其他应收款净额14万元。非流动资产501.42万元，其中固定资产净值420.14万元、无形资产净值81.28万元。

（二）单位收支情况

2024年度南京市人社局（本级）收入年初预算32829.17万元，调整后全年收入部门预算共安排11796.48万元，部门决算收入11413.94万元。

2024年度南京市人社局（本级）支出年初预算32829.17万元，其中基本支出安排7072.95万元，项目支出安排25756.22万元。调整后全年支出部门预算共安排11796.48万元，其中基本支出7461.27万元，项目支出4335.21万元。部门决算支出11413.94万元，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96.76%。

（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，城乡居民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. 年度重点工作和目标

根据《2024年全市人力资源和社会保障事业发展计划》，2024年度主要工作和目标为：

**（1）落实就业优先政策，促进高质量充分就业。**强化“稳就业”担当，健全就业促进机制，优化就业创业服务，保障重点群体就业，支持和规范发展新就业形态，推动构建“大培训”格局，深入开展青年群体专项职业技能培训计划，切实提升劳动者就业能力。2024年，城镇新增就业20.5万人，城镇失业人员就业9万人，就业困难人员就业1.85万人，支持成功自主创业2万人，其中支持离校5年内高校毕业生创业5000人，成功自主创业带动稳定就业6.2万人，领取失业金人员当年帮扶就业率30%，南京籍离校未就业高校毕业生帮扶就业率90%，新建标准化“家门口”就业服务站55个，困难群体就业兜底帮扶4000人，民营企业用工登记290.5万人，组织青年参加就业见习4900人，开发高质量就业见习岗位2.6万个。

**（2）健全社会保障体系，深入推进全民参保。**实施全民参保计划，做好新业态从业人员参保，科学调整各项社保待遇，持续扩大社会保险覆盖面，提升工伤预防和工伤康复水平，健全完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系。2024年，全市参加企业职工基本养老、失业、工伤保险分别达376万人、350.5万人、392万人，企业职工基本养老保险参保缴费率90%，建筑业新开工项目工伤保险参保率90%，工伤康复1200人。

**（3）加大人才集聚力度，全力推进人才队伍建设。**深化人才发展体制机制改革，完善职称综合管理机制，建强高技能人才培育载体，加强人才安居保障，推进国家级人力资源服务产业园建设，加快建立人才资源竞争优势，激发各类人才创新创造活力。2024年，新增取得职业资格证书或职业技能等级证书9万人次，新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书2万人次，新增留学回国人员7200人，新增数字经济专业技术人才1.5万人，新增取得数字技能类职业资格证书或职业技能等级证书8000人，机关事业单位工勤人员职业素质提升培训考核1300人。

**（4）完善协商协调机制，构建和谐劳动关系。**健全劳动关系协商协调机制，推进新时代劳动关系和谐企业建设认定，强化执法维权，合力施策动态治理欠薪，提升调解仲裁质效，发挥劳动人事争议联合调处中心作用，夯实多元化解机制。2024年，劳动保障监察举报投诉案件结案率98%，人均“双随机”执法检查用人单位50户，拖欠农民工工资举报投诉案件结案率99%，劳动人事争议仲裁案件结案率90%，劳动人事争议调解成功率60%。

**（5）提升综合改革效能，优化基本公共服务。**深化“放管服”改革，规范事项清单优化政务服务，加快推进“智慧人社”建设，提升人社信息化水平，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。2024年，申领电子社保卡人口覆盖率85%，人社政务服务好评率98%。

二、评价结论

本次评价对象为2024年南京市人力资源和社会保障局本级部门整体决算支出11413.94万元，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2024年1月1日至2024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2024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97.2分，评价等级为“优”，详见附件。

三、部门履职成效

一是靶向发力开源赋能，就业态势平稳向好。统筹做好稳就业、促创业、防失业各项工作，全年实现城镇新增就业21.94万人，再次获评“中国年度最佳促进就业城市”。服务支持主导产业以及文旅等服务业企业，落实失业保险降费、稳岗返还、吸纳就业奖补等政策助企减负42.23亿元，助企专员“一对一”帮助解决用工9.5万人次。突出抓好高校毕业生等青年就业创业，召开全市高校毕业生等青年就业创业工作推进会，筹集开发就业岗位38.87万个次，在宁高校毕业生去向落实率达94%。面向农村劳动力深入开展“春风行动”“送岗大篷车”等活动，建成“雨花码农”“宁好苏嫂”等40个省、市级劳务品牌。面向就业困难群体常态化提供“1311”个性化就业援助，建成102个标准化“家门口”就业服务站，开发公益性岗位兜底安置626人，全年援助困难人员就业2.03万人。支持多渠道灵活就业，建成12个规范化零工市场。深入实施职业技能提升行动，政府补贴培训工种扩增至747个，全年开展补贴性职业技能培训15.4万人次。分级分类做好重点企业用工监测和失业动态监测预警，防范化解规模性失业风险。二是引育并举创新突破，人才质数持续攀升。贯彻落实“人才强市25条”和重点产业人才新政，大力引进海外人才，成功举办第十六届南京留交会，5人入选国家级留学人才计划，全市新增留学回国人员7258人全省第一，总量达7.31万人。加快推进博站建设，成功举办首届南京博士后创新创业大赛，全年新引进博士后445人，140人入选省卓越博士后计划，两项均为全省最多，新增40名市有突出贡献中青年专家，全市专业技术人才总量达211.93万人。鼓励多元主体参与技能人才评价认定，深入推进专业技术职称和职业技能等级双向贯通，深化工学一体改革推动技工教育高质量发展，新增21名省卓越技师，我市选手获第47届世界技能大赛摘金实现突破，高技能人才总量达58.2万人次。加强企业孵育平台建设，新增36家市级企业专家工作室，市级累计达116家、区级213家。用足用好事业单位岗位管理、高层次人才事业编制“周转池”、多元化薪酬分配等政策，激发事业单位人才队伍活力。三是深化改革精准扩面，社保水平有力提升。稳妥完成企业退休人员过渡性养老金计发办法调整和首次增发工作，惠及66.58万名退休人员。根据上级部署有序推进养老保险全国统筹、渐进式延迟法定退休年龄改革相关工作，做好改革实施各项准备。完成5815名机关事业单位退休“中人”养老待遇计发，城乡居保集体补助试点在6个区推进实施，企业年金制度覆盖面扩大至628家。健全“三位一体”工伤保险制度体系，聚焦机械制造、危化品等重点行业开展工伤预防培训，持续推进新业态劳动者职业伤害保障试点。全市养老、工伤、失业保险累计参保1180.63万人次，各项社保基金收入957.16亿元。落实社保扶贫，为2.87万名困难人员代缴城乡居民养老保险费4821.6万元。持续推进社保基金管理巩固提升行动，内外结合多方联动构建完善“1+1+N”社保基金防控体系。持续开展“社保三送”便民惠企服务，为41.17万名企退人员开展免费健康体检。四是健全机制防治并举，劳动关系保持稳定。健全协商协调机制，新认定市劳动关系和谐企业146家，创新推动T3出行、满帮等网约配送行业企业集体协商，调整最低工资标准至2490元/月。健全“五位一体”矛盾纠纷多元化解机制，高效运行市、区14家劳动人事争议联合调处中心，设立新就业形态劳动纠纷一站式调解中心，“1+13+N”劳动人事争议多元调处模式获部、省推广。紧密对接法院强化裁审衔接，力争案件在仲裁阶段实现化解，全市法院新收劳动人事争议案件同比下降10.7%，为近年来首次下降。加强治理欠薪协同联动，持续开展根治欠薪“四季”专项行动，聚焦重点领域常态化开展欠薪隐患排查化解和跨部门联合执法，全面推进保障工资支付各项制度长效落实，为3.04万名劳动者追发工资等待遇2.33亿元，连续7年获省对市保障农民工工资支付工作考核A级等次。五是严实作风提升效能，人社服务更加优良。深度融入长三角一体化及南京都市圈发展，就业创业、社保服务、人才交流、劳动维权等领域一体化合作深入推进。全国首家跨省域政府所属人才交流服务平台“长三角招聘专区”上线运行，实现跨三省40个地市之间的就业信息“一站式”展示、招聘岗位“一体式”检索、求职简历“一键式”投递。强化智慧赋能，推进人社服务“不见面”“一次办”，用人单位社保登记等20个事项上线“宁企通”综合服务平台。社保卡实现交通、文旅、养老助餐助浴、校园服务等多场景居民服务“一卡通用”。全国公共就业服务能力示范项目圆满收官，覆盖就业创业全过程的公共服务体系进一步健全优化。深化打造“15分钟人社服务圈”，社银合作覆盖11家银行、940多个网点。用好148个服务企业群实时对接、跟踪服务，做优局门户网站和“南京人社”等微信公众号，人社12333咨询服务全天候运行、综合满意度99.77%。六是政治引领凝心铸魂，人社队伍作风更优。强化思想武装，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十届三中全会精神等，开展集中理论学习40场。落实全面从严治党，制定实施机关党建“三级责任清单”，制发局党组年度主体责任清单、全面从严治党工作要点和党建工作要点，开展局党组中心组理论学习16次。深化“廉洁机关”建设，巩固南京人社“清廉苑”廉政品牌建设成果，开展警示教育活动35场，深入践行监督执纪“四种形态”，执行党政纪处分1人、批评教育2人。深入抓好机关作风和系统行风建设，持续开展岗位技能练兵比武和“人社学思行”，积极投身“五拼五比晒五榜勠力同心促发展”竞赛活动，立足事业发展需要开展干部选任、职级晋升和轮岗交流，不断提升干部队伍履职能力。

四、存在的问题及原因分析

习近平总书记在江苏考察时提出“四个走在前”“四个新”的重大要求，其中多方面与人社工作密切相关。当前及今后一个时期，人社事业发展面临多重困难挑战：就业方面，总量压力高位运行，供需结构性矛盾日趋突出，互联网经济催生多元就业形态亟待明确界定和相关权益保障及时跟进；人才方面，各地城市揽才竞争日趋激烈，产业强市对打造相匹配的人才链提出新要求，人才引育工作亟待进一步提质增效；社会保障方面，面对国家、省统筹及老龄化实际，多层次保障体系亟待进一步创新完善，社保经办管理服务能力需进一步提升；劳动关系方面，经济领域不确定性因素向劳动用工传导，新老问题交织并存；锚定构建双循环发展大局，人社各领域区域一体化发展有待纵深推进，等等。对此，我们将科学研判，有效应对，全力以赴做好人社领域各项工作，努力交出优质答卷。

五、有关建议

深入贯彻党的二十大和习近平总书记关于江苏工作系列重要讲话指示精神，认真贯彻落实国家、省市决策部署，开拓进取，创新实干，全力做好各项工作，为中国式现代化南京新实践贡献人社力量。

一是全链协同发力，锚定高质量充分就业新目标。健全“大就业”工作格局，立足职能加强惠企政策落实和人才、用工等服务保障，支持制造业、文旅服务业等吸纳就业较多的行业发展，开发就业新空间，力争全年城镇新增就业稳中有升达21万人。把支持高校毕业生留宁就业作为重中之重，设立高校服务专员深度对接在宁高校实施“全周期”就业服务，加强就业困难群体、农村劳动力等就业帮扶，建设运行好零工市场、驿站等“即时快招”平台，推进标准化“家门口”就业服务站建设。完善全链条创业扶持，培育更多市场主体。紧扣就业需求和产业发展精准实施职业技能培训，全年开展补贴性技能培训不少于10万人次。加强企业用工分析研判，及时预警、积极妥处，确保不发生规模性失业风险。

二是聚力人才引育，增强助力产业发展新动能。做优引才品牌，突出实效办好第17届南京留交会、“魅力南京”校园招聘推介活动。深化人才评价改革，有序向重点单位和重点产业企业特别是民营企业下放职称评审权并跟进做好指导监管，指导重点企业自主开展技能等级认定，深入推进职称评价和技能等级认定双向贯通。积极推动一批高技术、专精特新企业和重大科技创新平台设立博站。加快发展人力资源服务业，努力培育一批人力资源龙头企业。深化技工院校工学一体改革，拓展校企合作单位、共建高技能人才培训基地等，发挥好各级技能大师工作室引领作用。围绕在宁工作、生活、创新研发等各环节，持续做好人才流动指导服务、租房补贴发放等人才服务“关键小事”。

三是织密多元体系，迈出社保提质扩面新步伐。落实国家、省部署，平稳有序做好延迟退休改革、过渡性养老金二次增发和个人养老金制度实施等工作。做好机关事业单位退休“中人”养老金发放，持续扩大企业年金覆盖面。统筹做好退休人员养老金、城乡居民养老保险基础养老金、特殊群体社保待遇等调整和代缴困难群体养老保险费工作。深化“数据找人”推动社保精准扩面，做好新业态从业人员参保。强化社保基金监管，持续优化社保经办服务，推动社保服务更加利企便民。

四是突出源头化解，构建和谐劳动关系新格局。健全协商协调机制，联动市总工会、工商联等探索拓展区域性、行业性和新业态领域协调劳动关系三方机制建设。做好制造业人工成本监测和相关行业企业薪酬调查，开展劳务派遣单位、人力资源服务机构信用评估并加强结果运用。完善提升“五位一体”联合调处中心运行效能，分级分类指导行业、园区、中大型企业推进调解组织建设，推深做实新业态劳动纠纷一站式调解有关工作。加强治欠工作统筹协调和欠薪矛盾隐患排查，推动保障工资支付各项制度落细落实，加大欠薪线索处置力度，切实维护劳动者合法权益。

五是提升服务效能，展现人社队伍作风新气象。充分运用12345、12333、建议提案、接待窗口、信箱信访等渠道广泛收集“微民声”，落实闭环管理，有效处置回应。加快落实退休“一件事”、就业困难认定和补贴“一件事”、社保卡居民服务“一件事”等民生事项及“基层高频事项一平台办理”相关改革任务，规范线上线下“一体化”服务标准。推进“智慧人社”建设，加强跨区域一体化合作，促进更多事项“一网通办”“跨省通办”“跨区域快办”。坚持和加强党对人社工作的领导，巩固拓展党纪学习教育成果，持续改进作风优化行风，抓实抓好人社领域风险防控，深入开展岗位技能练兵比武，不断提升干部职工能力作风，为事业发展提供坚实保障。

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 | 非税收入及时上缴 | ＝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100%以下。 | 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。 | 公用经费控制率在100%以下。 | 2 |
| 部门预算执行率 | ＝100% | 2 | 调整后部门预算执行率为100%，得2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96.76%。 | 1.7 |
| 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 | 已制定预算管理办法，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”，部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96.35%。 | 1 |
| 履职 | 就业 创业 | 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21.94万人。 | 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） | 15万人次 | 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15.4万人次。 | 3 |
| 人事 人才 | 新型学徒制培训人数 | 1000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2082人。 | 2 |
| 新增市级以上人力资源服务骨干企业数 | 12 | 2 | 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12家。 | 2 |
| 累计留学回国人员创新创业人数 | 7.3万人 | 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7.31万人。 | 1 |
| 新增进站博士后人数 | 70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445人。 | 1 |
| 社会 保障 | 企业职工基本养老保险在职参保人数 | 376万人 | 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376.06万人。 | 2 |
| 城乡居民基本养老保险参保人数 | 44万人 | 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44.65万人。 | 2 |
| 失业保险参保人数 | 350.5万人 | 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350.6万人。 | 1 |
| 工伤保险参保人数 | 392万人 | 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392.46万人。 | 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41.17万人。 | 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12437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69.41户 | 3 |
| 效益 | 社会 效益 | 企业职工基本养老保险参保缴费率 | 90% | 3 | 企业职工基本养老保险参保缴费率：企业职工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95.31%。 | 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98.89%。 | 3 |
| 劳动人事争议调解成功率 | 60% | 3 | 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85.61%。 | 3 |
| 劳动保障监察举报投诉案件结案率 | 98% | 3 | 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%。 | 3 |
| 可持续发展 | 人社事业培训 | 20次 | 3 | 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。 | 3 |
| 人社事业宣传 | 5项 | 3 | 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。 | 3 |
| 持续目标监测 | 9次 | 3 | 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。 | 3 |
| 人社政策执行效果 | 明显 | 5 | 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分。对照国家、省市各级作出的一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。 | 成效明显，但面临严峻的形势任务，部分政策有待完善。 | 2.5 |
| 信息化建设情况 | 建立执行 | 4 | 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2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 | 人社政务服务好评率 | 97% | 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99.98%。 | 5 |
| 合计 | | | | 100 |  |  | 97.2 |