2024年度南京市劳动保障监察支队

整体预算绩效自评价报告

根据《关于开展2020年度部门整体绩效评价工作相关事项说明的通知》（宁财绩通〔2020〕16号）文件精神，遵循“科学性、规范性、客观性和公正性”的原则，我支队对2024年度整体绩效进行了合理评价，现将有关情况报告如下。

一、单位概况

（一）单位基本情况

1. 部门成立时间

根据宁编字〔1994〕96号文件精神，1994年10月成立南京市劳动保障监察大队，后根据宁编办字〔2002〕24号文件，于2002年更名为南京市劳动保障监察支队。

2. 主要职能

南京市劳动保障监察支队主要负责组织实施全市各类劳动保障监察执法活动；对用人单位遵守劳动保障法律、法规、规章情况进行监督监察；受理职工对用人单位违反劳动保障法律、法规、规章的举报投诉；依法察查处违反劳动保障法律、法规、规章的案件；组织对全市各类职业介绍机构、职业培训机构、职业技能鉴定机构遵守有关法律、法规情况进行监督检查；指导区、县劳动保障监察机构监察业务工作。

3. 内设机构及人员情况

我单位为参照公务员管理的事业单位,共分7个业务科室，分别是综合科、立案科、案审科、监察一科、监察二科、监察三科、监察四科。共有编制15个，2024年底实有在编人员15人，聘用人员13人，退休人员8人。

4. 资产情况

2024年底资产总计71.8万元。其中流动资产14.06万元，包含银行存款14万元、库存现金0.06万元；固定资产原值246.7万元，累计折旧188.96万元，固定资产净值57.74万元。

5. 2024年7月根据宁编办发〔2024〕158号《关于深化市级劳动保障监察领域行政执法体制改革调整相关机构编制事项的通知》， 撤销市劳动保障监察支队，原承担的行政执法职能回归人社局机关，由现有内设机构和人员承担；原市劳动保障监察支队12名全额拨款事业编制和所属在编人员划入市劳动人事争议仲裁院。

（二）单位收支情况

1. 部门收支情况

（1）2024年收入为826.01万元，为财政拨款收入。

（2）2024年支出为825.94万元。其中按支出性质和经济分类基本支出768.28万元；项目支出57.66万元。按经济分类工资福利支出623.88万元；商品服务支出141.16万元；对个人和家庭补助支出60.9万元。

2. 预算执行情况

2024年南京市劳动保障监察支队年初安排部门预算共计1281.57万元，其中基本支出778.61万元，项目支出502.96万元，其中劳动保障行政执法检查经费86.96万元、培训费16万元、农民工工资应急周转金400万元。调整后全年财政部门预算共安排826.01万元。资金到位率为100%，预算执行率100%。

（三）单位绩效目标

1. 部门中长期战略目标

（1）强化欠薪治理，努力打造无欠薪城市。力争在全国率先实现农民工工资基本无拖欠目标。

（2）创新执法方式，努力提升执法效能。

（3）加强区域协同，建立都市圈协作机制。

（4）加强队伍建设，打造与形势任务相适应的劳动保障监察执法力量。

2. 年度绩效目标

（1）做好国家、省对年度保障农民工工资支付工作的迎检工作；联合各成员单位，开展整顿人力市场秩序、高温期间维护劳动者合法权益、保障农民工工资支付等各类专项检查活动；强化日常监管，做好书面审查，完善执法程序，提升案件办理质量。

（2）加强队伍建设，提高全市专职和兼职监察员的执法能力和业务水平，提高企业遵守劳动法律法规的意识。

二、评价结论

（一）评价对象

本次评价对象为2024年南京市劳动保障监察支队部门整体，含部门预算和专项资金，绩效评价时段为2024年1月1日至2024年12月31日。

（二）评价结论

本次整体预算绩效自评价是对本单位内部管理（共性指标）及部门综合履职（个性指标）两部分共45个指标进行分析，自评价总分为96.8分（详见附件），等级为“优”。

三、部门履职成效

2024年以来，支队在局党组坚强领导和分管领导有力带领下，全面贯彻落实省、市两级治理欠薪工作部署，聚焦劳动保障监察执法主业，坚持稳中求进工作总基调，着力做好治欠领域风险隐患排查和欠薪源头治理，推进各项工作取得实效成效，有力完成保障农民工工资支付各项工作任务，助力我市劳动关系整体和谐稳定。南京市共主动监察用人单位7420户，书面审查用人单位65683户，人均双随机检查用人单位69.41户，依法立案查处违法案件3641件，行政处罚49件，处罚金额55.65万元，行政处理63件，举报投诉案件结案率、拖欠农民工工资举报投诉结案率均达100%，共为3.23万名劳动者追发工资等待遇2.4亿元。

（一）聚力抓好节前治欠攻坚。“两节”前后是农民工工资的集中兑付期，也是欠薪风险易发多发时段，2024年春节前后，支队按要求进一步强化组织领导，充分发挥牵头抓总作用，在高效运行“两办一班”的基础上，细化设置工程建设领域、市属国企、批零住餐、教育培训、医疗卫生等5个重点攻坚小组，集中职能优势处置重点行业领域欠薪问题；同时，细化实施“四函两单”制度，强化跟踪式、嵌入式、随机式督办检查和定期通报机制，冬季行动期间共发函单10余件，有力督促整改落实；此外**，**定期向市委市政府领导及各区、各成员单位报送《市治理欠薪问题工作专班专刊》，共形成周报20期、日报5期，有效增强信息互通，凝聚部门、各区治欠合力；春节期间，我市共常态化开展欠薪隐患排查，联合处置网信舆情585条、信访事项29条、122警情9182件，列出市级重点欠薪案事件74条，制定时间表、路线图、责任人，春节前后均逐项化解、逐一销账。

（二）重点强化欠薪线索接处。今年以来，我市欠薪线索面临总量较大、部分行业领域线索高发的态势，截至10月初，我市共收到全国根治欠薪线索反映平台交办线索23895件（线索总量全省第2，第1为苏州），同比增长30.77%（增幅全省第五），支队持续会各区各相关成员单位，落实风险摸排和压降目标，常态化抓好执法检查与线索舆情跟踪妥处：强化专项检查，先后组织南京数字零工市场专项检查，人力资源市场专项清理整顿、欠薪隐患排查等，并以“挂图作战”方式，压降非工领域线索数量，力促我市人力资源市场持续规范有序；针对工程建设领域，常态化开展在建项目工地督导检查，有效维护工程建设领域平稳态势。在综合分析国家平台线索在我市各板块分布情况的基础上，在各季度、各月及重点时段分别形成数据分析报告，全年共发布24期，为领导部署决策提供参考。

（三）积极开展宣传服务引导。今年以来，以2024年“春风行动”专项活动为契机，持续开展劳动保障法制宣传；联合市司法局赴江宁区开展第十八届“农民工学法活动周”活动，通过普法视频、法律咨询、猜谜答题、专题授课等形式阐释法言法语，增强劳动者学法的积极性和主动性；市治欠办组织赴建邺区莫愁湖社区、溧水区晶桥社区等，宣讲劳动权益维护相关法律知识，并就工资支付、劳动合同签订与劳动纠纷预防等维权常见问题为群众做详细解答；按照《“送法进企业”工作方案》要求，分批在全市开展6场次“送法助企”活动，联合南京经开区局办规范劳动用工劳动保障法律法规普法宣传培训会，助力130余家企业提供用工风险防范意识；7月，召开快递物流行业规范劳动用工警示约谈会，对国平台线索反映较多的20余家快递物流企业及相关合作人力资源服务公司开展集中约谈。此外，市人社局联合市委宣传部、市法院、市建委、市检察院等按年度召开根治欠薪工作情况新闻发布会，通过正向宣传，向社会和公众传递传达我市根治欠薪的决心和意志。

（四）落细落实各项长效制度。今年以来，我市紧抓欠薪源头治理，接续开展根治欠薪四季行动，在“月结月清”春季专项行动、“护宁安薪”夏季专项行动中，通过对工资发放标准低于80%、未落实按月足额拨付人工费用以及未按要求落实工程款支付担保的项目专项检查，切实查清底数，促进制度落实；并坚持“边执法、边普法”，联合有关方面将服务指导寓于专项执法检查中，指导企业全面规范项目管理，建立工作台账，定人定责跟踪指导并限期整改到位，有效减轻年底集中支付压力；秋季行动中，瞄准涉欠舆情线索及信访件，坚持源头排查，从速妥处，将矛盾问题化解吸附，解决在点上。针对我局工资保证金制度的重新建构、工资保证金业务接收经办，市人社局在市委市政府部署指导下，务实有效统筹做好职能划转工作事宜，一方面，经多轮会商研议，市人社局与相关行业主管部门就全面移交总体原则达成了一致性意见；另一方面加强对工资保证金相关业务的学习掌握，建立健全工资保证金内控管理相关机制，高效率推进业务接收经办，实现全面有效监管。

（五）严厉打击拒不支付犯罪。对于恶意欠薪犯罪行为，南京市人社部门和公安机关始终保持“零容忍”态度，两部门深度协作配合，依法办理涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件，严惩恶意欠薪犯罪行为，切实维护劳动者合法权益和社会公平正义。全年共向社会公布欠薪领域重大劳动保障违法行为28件，将6家单位或个人被列入失信联合惩戒名单，向公安移送拒不支付劳动报酬案件13件，同时在全省首创以治欠办名义联合公安部门向全社会公布拒不支付劳动报酬罪典型案例2起，有效震慑有关企业违法欠薪行为；同时，不定时发布警示提醒：各类用工主体遵守劳动法律法规，按时足额支付劳动者劳动报酬是各类用工主体应尽的义务；拖欠劳动者工资，将面临人社部门行政处理和行政处罚，恶意欠薪还可能被列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单和移送公安机关追究刑事责任。

（六）全面做好迎考工作准备。省对市保障农民工工资支付工作考核于10月开展，支队对标考核时间节点，周密部署，全力做好南京代表江苏省迎接考核工作准备。一是拟制基础台账，在进行自查评分，形成书面自查报告、自查表的基础上，拟制台账目录，对应制备相关台账资料；同时驻点一线，会同各区指导项目工地台账制备、问题整改、隐患排查，确保实地核查项目合格迎检；二是开展工作会商，9月9日，由分管领导带队赴市建委就涉工资保证金、“双交办”、行政约谈重点项目、联合开展双随机一公开检查等迎考事宜开展会商，加紧加快示范工地的打造升级；三是开展隐患排查，重点汇总梳理我市政府、国企投资项目情况，并确定省对市考核第三方评估项目报送省厅监察局；9月下旬，就全市工地项目开展风险隐患摸排检查，进一步夯实各项制度基础，对于发现问题，督促限时整改到位。

（七）开展维护劳动权益检查。7月-9月，我市遭遇多轮高温天气，为保障广大劳动者的健康安全及合法权益，市人社局打响劳动者权益“清凉保卫战”，启动高温劳动用工专项执法。市人社局发布《高温天气劳动者权益维护指南》，就用人单位未按规定发放高温津贴等问题，提醒劳动者可扫描欠薪维权二维码反映问题，也可以向劳动保障监察部门举报投诉，或依法申请调解、仲裁、提起诉讼。市人社局党组书记、局长孙爱军指出：施工企业要严格落实高温天气户外作业规定和防暑降温措施，合理安排劳动者在高温天气下的户外工作时间；市、区人社部门要做好高温待遇保障等工作，切实维护劳动者合法权益。高温期间，市人社局分别赴建邺区江心洲街道长江（夹江）防汛点位、秦淮区门西数字生活街区等多家项目施工工地慰问奋战在一线的工作人员，并发放防暑降温礼包，叮嘱农民工兄弟要做好个人防护，确保自身安全。

（八）针对重点时段发布提醒。针对暑期毕业生求职就业高峰期，支队拟制发布《劳动者求职、签约、实习要注意防范风险提示》，郑重提醒现阶段劳动者要提高自我保护意识，注意防范相关风险。风险提示告示分别从警惕招聘陷阱、提高劳动合同订立意识、提高实习权益维护意识三方面着手，针对性的介绍了当前存在的职业招聘陷阱类型、签订劳动合同的重要性以及维护自身劳动权益的应知应晓。针对中秋、国庆等节庆时段，根据省、市政府领导及市局有关指示精神，向各区国庆期间治理欠薪和值班备勤工作发布提示：紧盯在手的重点涉稳欠薪案事件，努力做好化解销号；畅通投诉举报途径，确保各区公布的劳动保障监察投诉电话畅通，做到有诉必接，迅速核处，给举报人有效回应；落实值班备勤，值班人员严禁擅离职守，务必到岗到位，履职尽责；强化应急处置，遇有突发欠薪事件、重大舆情或重要紧急情况，采取有力措施快速处置并按规定时限和程序及时上报。

支队在治理欠薪工作中狠抓实效、强抓落实，取得了一系列优异成绩。3月，省根治拖欠农民工工资工作领导小组通报2023年开展的2022年度保障农民工工资支付工作省对市考核结果，南京市为A级等次，稳居全省第一方阵，圆满完成市委市政府2023年所确定的创A、夺“六连冠”工作目标；4月，监察局（支队）被市委市政府表彰为2023年度机关作风和行业作风建设先进集体。12月30日，省对市2023年度保障农民工工资支付工作考核结果通报，我市再获考核A等次，实现该项考核“七连冠”。

四、存在问题及原因分析

（一）外部环境变化带来的不利影响增多，国内有效需求不足，部分行业企业生产经营出现困难，治理欠薪形势日趋复杂。

（二）单位内部绩效管理有待加强

一是人员参与度低，部分职工对绩效目标理解不清，被动应付评价。二是缺乏整改闭环，对自评中发现的问题未制定整改方案。

五、有关建议

进一步健全单位内部控制制度体系，加强内部绩效管理。一方面明确相关人员的责任、权利、义务，通过开展培训、让基层参与指标设计等措施，增强对绩效管理的认同感。另一方面将问题清单与下年度工作计划相结合，限期整改并跟踪复查。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

（一）自评价工作开展情况

1. 自评价基本情况

本次绩效自评价对象是2024年度本单位部门整体预算绩效。目的是通过开展部门整体履职绩效自评价，促进部门提升部门预算绩效管理水平，保障部门更好地履行职责。评价坚持科学规范、客观公正的原则。

绩效评价指标体系由部门决策、过程、履职、效益、满意度五部分组成。

2. 自评价实施情况

本次自评价包括调研沟通、收集评价资料、确定指标体系、明确绩效评价方法、形成评价方案、对照体系评分、撰写评价报告等步骤。

指标体系选取有代表性、且能代表单位重点履职绩效的核心指标，指标的评分根据各项指标在评价体系中的重要程度确定。绩效评价结果实施百分制和四级分类：等级为优、良、中、差。

（二）其他需要说明的地方

本单位无其他要说明的情况。

附件：指标体系得分情况

南京市劳动保障监察支队

2025年6月20日

附件

指标体系得分情况

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一级指标 | 二级指标 | | | 三级指标 | 权重 | 全年指标值 | 评分标准 | 得分 |
| 决策 | 计划制定 | | | 工作计划制定健全性 | 2 | 健全 | 1、工作计划明确，符合中长期目标的2分；2、有工作计划但计划不符合中长期目标得1分；3、没有计划或计划不明确不得分； | 2 |
| 中长期规划制定健全性 | 2 | 健全 | 1、指定中长期规划且计划明确得2分；2、指定中长期规划但计划不明确得1分，3、没有指定中长期规划不得分； | 2 |
| 目标设定 | | | 绩效指标明确性 | 2 | 明确 | 1、绩效指标明确得2分；2、不明确或不符合不得分； | 2 |
| 绩效目标合理性 | 2 | 合理 | 1、绩效目标可衡量得1分；2、年度目标可实现得1分，不可实现不得分。本指标分值为上述2项各自得分之和； | 2 |
| 预算编制 | | | 预算编制规范性 | 2 | 规范 | 1、编制预算规范得2分；2、不规范不得分； | 2 |
| 决策 | 预算编制科学性 | 2 | 科学 | 1、编制预算经过科学论证程序得2分；2、编制预算未经科学论证但预算测算依据充分清晰得1分；3、不充分不清晰不得分； | 1 |
| 过程 | 预算执行 | | | 非税收入预算完成率 | 1 | ＝0% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 政府采购执行率 | 1 | ＝100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| “三公经费”变动率 | 1 | ≤0% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 公用经费控制率 | 1 | ≤100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 结转结余率 | 1 | ＝0% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 预算执行率 | 1 | ＝100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 预算调整率 | 1 | ＝0% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 支付进度符合率 | 1 | ＝100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 一级指标 | 二级指标 | | | 三级指标 | 权重 | 全年指标值 | 评分标准 | 得分 |
| 过程 | 预算管理 | | | 预算管理制度健全性 | 1 | 健全 | 预算制度健全得1分，不健全不得分； | 1 |
| 非税收入管理合规性 | 1 | 合规 | 非税收入管理合规得1分，不合格不得分； | 1 |
| 预决算信息公开度 | 2 | 公开 | 1、预决算信息双公开得2分；2、只公开1项得1分；3、未公开不得分； | 2 |
| 基础信息完善性 | 2 | 完善 | 1、预算基础信息完善得2分；2、不够完善得1分；3、没填表基础信息不得分； | 2 |
| 绩效管理覆盖率 | 2 | ＝100% | 1、绩效管理覆盖全面得2分；2、未覆盖全面得1分；3、未覆盖不得分； | 1 |
| 资金使用合规性 | 1 | 合规 | 资金使用合规得1分，不合规不得分； | 1 |
| 资产管理 | | | 资产管理规范性 | 1 | 规范 | 资产管理规范得1分，不规范不得分； | 1 |
| 固定资产利用率 | 1 | ＝100% | 固定资产合理使用得1分，未合理使用不得分； | 1 |
| 资产管理制度健全性 | 1 | 健全 | 资产管理制度健全得1分，不健全不得分； | 1 |
| 过程 | 项目管理 | | | 项目管理制度执行规范性 | 1 | 规范 | 项目管理制度执行规范得1分，不规范不得分； | 1 |
| 项目管理制度健全性 | 1 | 健全 | 项目管理制度健全得1分，不健全不得分； | 1 |
| 人员管理 | | | 人员管理制度执行有效性 | 1 | 有效 | 人员管理制度执行有效得1分，无效不得分； | 1 |
| 在职人员控制率 | 1 | ＝100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 人员管理制度健全性 | 1 | 健全 | 人员管理制度健全得1分，不健全不得分； | 1 |
| 机构建设 | | | 业务学习与培训及时完成率 | 1 | ＝100% | 业务学习与培训及时完成得1分，未及时完成不得分； | 1 |
| 纪检监察工作有效性 | 1 | 有效 | 纪检监察工作有效得1分，无效不得分； | 1 |
| 组织建设工作及时完成率 | 1 | ＝100% | 完成指标得1分，不完成不得分； | 1 |
| 一级指标 | 二级指标 | 重点工作 | 对应项目 | 三级指标 | 权重 | 全年指标值 | 评分标准 | 得分 |
|  | 欠薪治 理 | 1、对用人单位遵守劳动保障法律、法规、规章情况进行监督监察；2、受理职工对用人单位违反劳动保障法律、法规情况的投诉举报案件；3、组织实施全市各类劳动保障监察执法活动 | 劳动保障行政执法检查经费,办公设备购置费,农民工工资应急周转金 | 案件受理及时率 | 5 | =100% | 1、案件受理及时率达到得5分；2、每低于5%扣1分，扣完为止； | 5 |
|  | 经费支出时效性 | 5 | 及时 | 1、经费支出及时得5分；2、不完全及时得3分；3、不及时不得分； | 5 |
| 履职 | 人均“双随机”  执法检查用人单位数 | 5 | ≥50户 | 1、“双随机”检查户数达到指标得5分；2、每人均减少5户扣0.5分，扣完为止； | 5 |
| 劳动保障监察  举报投诉案件结案率 | 5 | ≥98% | 1、结案率达到指标得5分，每低于5%扣0.5分，扣完为止； | 5 |
| 劳动保障书面审查单位数 | 5 | ＞50000户 | 1、书审达到指标得5分；2、每减少2000户扣0.5分，扣完为止； | 5 |
|  | 执法队伍建设 | 组织对全市劳动保障专兼职监察员及用人单位进行政策业务培训 | 培训费 | 培训场次 | 2 | ≥5场 | 1、培训场次达到得2分；2、每少1场扣0.4分，扣完为止； | 0.8 |
| 履职 | 培训合格率 | 3 | ≥90% | 1、及时率达到指标得3分；2、每减少5%扣1分，扣完为止； | 3 |
| 效益 | 社会效益 |  | 劳动保障行政执法检查经费 | 建设项目根治欠薪  宣传覆盖率 | 4 | 100% | 1、覆盖率达到指标得4分；2、每减少5%扣1分，扣完为止； | 4 |
|  |  | 培训费 | 对培训人员综合素质的改善或提升程度 | 4 | 有效 | 达成预期目标得4分，部分达到得2分，效果较差得1分，未达成不得分； | 4 |
|  | 涉及农民工工资支付的极端事件发生率 | 4 | 0% | 达成预期目标得4分，未达成不得分； | 4 |
| 效益 | 可持续发展 |  | 劳动保障行政执法检查经费 | 对提升监督检查水平及能力的持续影响程度 | 4 | 较高 | 达成预期目标得4分，部分达到得2分，效果较差得1分，未达成不得分； | 4 |
| 对劳动保障执法工作发展提供长期人才储备 | 4 | 较高 | 达成预期目标得4分，部分达到得2分，效果较差得1分，未达成不得分； | 4 |
| 满意度 | 服务对象满意度 | | | 受训学员满意度 | 5 | ≥90% | 1、达到指标得5分；2、每减少20%扣1分扣完为止； | 5 |
| 行风作风建设满意度 | 5 | ≥90% | 1、达到指标得5分；2、每减少20%扣1分扣完为止。 | 5 |
| 合 计 | | | | | 100 |  | | 96.8 |