

2025 年度南京市劳动人事争议仲裁院 整体预算绩效自我评价报告

一、单位概况

（一）单位基本情况

1. 单位职责及内设部门。

南京市劳动人事争议仲裁院（以下简称“市仲裁院”）成立于 2014 年，为全额拨款参公事业单位，执行事业单位会计制度，法定代表人：孟四龙，开办资金：10 万元，住所：南京市建邺区水西门大街 61 号。市仲裁院为二级预算单位，主管局为南京市人力资源和社会保障局。

市仲裁院主要职责是：承担市劳动人事争议仲裁委员会的日常工作；调解和处理管辖范围内的劳动人事争议案件；承担受理转办各类违反劳动保障法律、法规、规章行为的投诉举报和线索，配合开展农民工工资专用账户监督检查，配合开展工资保证金存储的备案和日常监管等职责，配合开展全市治理欠薪相关工作，协助机关做好行政执法相关辅助性、事务性工作；完成上级交办的其他工作任务。

根据上述主要职责，市仲裁院内设机构包括：综合科、立案调解科、案件审查与业务指导科、一科、二科、三科、四科、五科、六科和七科。

2. 部门人员及资产情况。

2025 年，市仲裁院人员编制数 30 人，实有人数 32 人，聘用人员 31 人。

截至 2025 年 12 月 31 日，市仲裁院资产总额为 105.46 万元。流动资产 30.39 万元，占资产总额的 29.09%。非流动资产 73.41 万元，为固定资产净值，占资产总额的 69.61%。

（二）单位收支情况

2025 年市仲裁院年初部门预算收支均为 1665.35 万元，其中：基本支出 1565.39 万元，包括工资福利 1293.81 万元，商品和服务 176.87 万元，对个人和家庭补助 61.71 万元，不可预见费 33 万元；项目支出 99.96 万元，包括办案专项经费 35.52 万元，办公设备购置费 5.84 万元，劳动保障行政执法检查费 48.6 万元，培训费 10 万元。调整后全年财政部门预算安排 1724.54 万元，部门预算资金拨付到位率 100%。2025 年，市仲裁院预算支出 1721.24 万元（含年中追加数），其中基本支出 166.2 万元，项目支出 59.26 万元，预算执行率 99.81%。

（三）单位绩效目标

1. 中长期目标。

一是劳动争议核心指标居于同类城市前列。2025 年，劳动人事争议仲裁结案率达到 96%、仲裁终结率 80%以上,仲裁管理信息系统按期运行率 100%。网上调解案件数量占仲裁机构立案受理案件数量 40%、调解成功率保持在 80%、当事人满意率 96%以上。

二是互联网+调解仲裁质量和水平居于全国同类城市前列。

大力提升与国家和省市劳动人事争议在线调解服务平台对接效率，2023 年前逐步开展网上受理、立案、调解、仲裁和送达等各项工作，2025 年前全流程在线办理，实现仲裁当事双方“零次跑”。

三是实现基层调解仲裁组织建设全方位提升。加大优秀基层调解组织培育力度，2025 年前基层调解组织优秀率达 70%以上。

2. 年度目标。

劳动人事争议仲裁结案率不低于 90%；免费提供劳动人事争议调解和仲裁服务，劳动人事争议调解成功率达到 60%以上。

二、评价结论

（一）评价对象

本次绩效评价对象为 2025 年市仲裁院预算资金 1721.24 万元（含年中追加数），绩效评价时段为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

（二）评价范围

我们按照绩效评价规定要求成立评价小组，组织实施和分析评价，采取座谈等方式听取情况，检查基本支出、项目支出有关账目，收集整理支出相关资料，形成评价结论。

（三）评价结论

本次评价以市仲裁院部门预算为主线，紧扣单位职能与绩效目标，对市仲裁院 2025 年度整体预算进行绩效评价。经综合评定，得分为 95 分（详见附件），等级为“优”。

2025 年，我们坚决贯彻习近平总书记关于治理欠薪重要指示批示精神，深入开展治理欠薪冬季专项行动，确保人民群众的合法权益得到有力维护。但也要看到，市仲裁院在预算、决算管理制度化、工作精细化及经费使用效率等方面仍需改进。

三、部门履职成效

2025 年以来，面对复杂严峻的治欠形势，在市委、市政府的坚强领导下，我市深入贯彻落实国家、省市决策部署，以保障劳动者合法权益为核心，打造前端精准预警、中端快速处置、后端长效巩固“三维一体”治欠模式，统筹推进治理欠薪工作取得显著成效，连续八年位居省对市保障农民工工资支付考核前列。全年，共主动检查用人单位 5897 户，妥善化解各类欠薪线索 4.74 万件，依法立案查处违法案件 3968 件，为 2.93 万名劳动者追讨各类劳动报酬权益 2.14 亿元。

（一）强化政治担当，全力筑牢民生保障底线

党中央、国务院历来高度重视治理欠薪工作，党的二十届四中全会提出：“加大欠薪整治力度，加强基本公共服务，解决好人民群众急难愁盼问题。”市委、市政府主要领导始终把治理欠薪作为重大民生工程和政治任务来抓，多次调度处置欠薪领域重点难点问题，作出多次指示批示，要求维护合法权益，有效化解风险矛盾。市政府主要领导带领人社、住建、公安等部门定期召开治理欠薪工作推进会，开展集中接访，高位推动化解欠薪事项。市人社局切实履行牵头部门职责，会同工程建设、市属国企、批零住餐、教育培训、医疗卫生等专业领域部门，

合力处置化解欠薪纠纷。市、区、街镇三级实体化高效运行各项工作机制，联动处置欠薪问题。

（二）夯实事前预防，全面构建源头治理体系

通过“大数据+铁脚板”工作机制，强化重点时段排查监测，拉网起底全市 58 项欠薪风险，逐一建立清单，实行销号管理。进一步加强与公安、网信、信访、数据等多部门信息共享，同步线索、同步进展，确保第一时间介入处置，严防矛盾升级。完善分析研判工作机制，会同各部门依托各条口一体化平台，建立行之有效的工作措施，常态化开展数据比对、分析研判，精准锁定欠薪高发企业及项目，会办制定“一企一策”化解举措。强化警示约谈工作机制，点对点帮助企业分析存在问题和制度缺项，引导企业主动化解欠薪风险，全年共开展警示约谈 130 余次，涉及企业 600 余家。持续做好劳动争议案件和欠薪线索月报告、季报告、年报告形势分析工作，形成分析报告 16 篇。加强劳动人事争议预防指导，全年共组织开展“送法上门”活动 20 次，发放“调解建议书”“仲裁建议书” 50 余份。

（三）深化事中处置，全程推动案件实质化解

持续推进劳动人事争议联合调处中心建设三年提升计划，全面提升争议纠纷调处能力，全年共妥善化解劳动纠纷争议案件近 3 万件。创新开发“宁微仲裁”在线庭审系统，有效提高争议处理质效和公共服务水平。加强劳动仲裁案件提级办理，对跨区域、复杂疑难案件建立快速处置通道，全年共提级办理案件 811 件。建立新业态劳动纠纷一站式调解中心，合力化解

新业态劳动纠纷。积极发挥农民工工资争议速裁庭作用，全年共处理农民工工资争议案件 1737 件，为农民工追回劳动报酬 418.64 万元。持续开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，全年共检查人力资源服务机构及用人单位 1898 户，立案查处违法案件 19 件。深入开展治理欠薪冬季行动，全面纠治欠薪行为，确保查实欠薪案件在 2026 年春节前全部得到实质性化解。安排专人会同相关部门入驻省、市人民来访接待中心，第一时间介入处置农民工欠薪信访突发问题，全年共化解重点信访案件 60 件。依法惩治恶意欠薪行为，全年共向公安机关移送涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件 18 件。

（四）完善长效机制，全力提升治理欠薪质效

持续推广使用本地维权渠道“阳光护薪”二维码，进一步开发维权信息系统，方便劳动者“码”上维权，全年共化解“阳光护薪”二维码欠薪线索 5000 余件。建立完善部门会商会办工作机制，通过“晨梳理、午跟进、晚汇总、周研判、月调度”五步工作法，每日根据风险等级、紧急程度和涉及范围等实时更新区级“重点项目清单”，全面推动重点案事件处置化解。实体化运行应急处置工作机制，印发并执行《南京市治理欠薪突发性事件信息报送和应急处置工作方案》，明确划分各类风险等级，为应急处置提供制度保障。强化农民工工资保证金、应急周转金等资金准备，及时妥处困难企业工资纠纷，做好临时性基本生活困难的农民工等兜底保障。加强裁审衔接，积极与人民法院开展常态化定期会商，实现裁审衔接机制长效化、裁审

标准统一化。加强工资支付诚信体系建设，全年共向社会公布10起重大劳动保障违法行为和3批次7起劳动保障违法典型案例，将2家单位或个人列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单，实现“一处违法、处处受限”。

四、存在问题及原因分析

（一）单位履职效果有待提升

一是争议案件高位运行，处理压力持续加大。劳动争议案件数量持续高位运行，集体劳动争议冲突性增强，多发生在劳动密集型企业 and 中小企业，涉及人数多、处理难度大。究其原因，仲裁机构办案人员配置不足，面对案件数量持续高位运行的态势，人均办案压力大，影响案件处理质效和精细化程度。

二是执法规范化水平不足。面对新业态劳动用工等新型问题，监管手段和方式创新不足，“双随机、一公开”监管的覆盖面、问题发现率有待提高。究其原因，常态化、系统性的法律业务培训机制不够健全，知识更新速度跟不上法律法规和政策调整步伐。尤其在新业态劳动者权益保障、复杂劳动关系认定等前沿领域，执法人员对法律原则的理解把握能力不足。

三是“监察+仲裁”联动不足。当前普遍存在劳动监察“刚性执法”与劳动仲裁“柔性调解”各自为战、衔接不畅的问题。劳动者维权时往往需要在监察和仲裁之间反复奔波，增加维权成本。

（二）单位内部管理有待加强

一是制度“空心化”与更新滞后。内部控制制度看似“全面”，但多为原则性表述。制度更新不及时，未根据近年来的预算管理一体化改革等新要求进行修订。

二是财务制度执行力有待加强，资金使用计划有待细化。预算编制精准度不足，年中调整预算，预算执行进度不均衡。

三是资产使用效率低下。重采购、轻使用，部分专用设备、大型仪器闲置，未建立共享共用机制。

四是绩效管理重形式轻实质，结果应用脱节。自评报告流于形式，未能客观反映问题。评价结果未与预算安排、处室考核、干部任用等真正挂钩，整改措施停留在纸面。

五、有关建议

针对上述存在的问题及绩效管理工作的需要，拟实施的改进措施如下：

（一）精准施策，有效提升履职效果

强化协同联动，破除壁垒。建立“监察+仲裁”一站式维权窗口，推行案件首问负责制，实现信息互通、证据互认。针对欠薪等重点案件，实施联合约谈与“一窗受理”，杜绝推诿扯皮，降低群众维权成本。

（二）健全财务制度，强化资金管理效率

一是修订完善内控制度，填补盲区；开展制度执行情况专项检查，强化刚性约束。

二是加强预算编制精细化水平，严格报销审核，合理安排支出进度。

三是落实资产盘点制度，建立资产共享共用机制，规范处置流程。

四是开展绩效管理全员培训，建立“评价—反馈—整改—提升”的闭环机制，强化结果应用。

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**2025**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基本运行绩效、重点履职绩效、综合效益三部分组成。

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

附件

指标体系得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	权重	评分标准	得分
基础运行绩效	计划制定	工作计划制定健全性	健全	1	①年度工作计划明确，符合中长期目标，得1分；②不明确或不符合，得0分。	1
		中长期规划制定健全性	健全	2	(1)没有制定中长期发展目标，得0分；(2)制定有中长期发展目标，则： ①中长期发展目标指向明确，符合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；②不明确，得0分。	2
	目标设定	绩效指标明确性	明确	2	①绩效指标明确，得2分；②不明确或不符合，得0分。	2
		绩效目标合理性	合理	2	①绩效目标可衡量，得2分；不可衡量，得0分。②绩效目标可实现，得1分；不可实现，得0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	规范	2	①预算编制规范合理，得2分；②不符合规范，得0分。	2
		预算编制科学性	科学	2	①预算编制经过科学论证程序，得1分；未科学论证，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。本指标分值为上述2项各自得分之和。	1
	预算执行	非税收入预算完成率	≥100%	1	非税收入预算完成率大于或者等于100%，得1分；小于100%，得0分。	1
		政府采购执行率	=100%	2	政府采购执行率等于100%，得2分；小于100%，得0分。	2
		“三公经费”变动率	≤0%	1	①“三公”经费变动率为0%，得满分；②每超出1%扣除5%的权重，扣完为止。	1

		公用经费控制率	≤100%	1	①公用经费控制率在 100%（含）以下，得满分；②每超出 1%扣除 5%的权重，扣完为止。	1
		结转结余率	=0%	1	结转结余率为 0%，得 1 分；大于 0%，得 0 分。	1
		预算执行率	=100%	2	①预算执行率为 100%，得满分；②预算执行率没有达到 100%，每低 1%扣除 5%得权重分，扣完为止。	1
		预算调整率	=0%	2	预算调整率为 0%，得 2 分；有轻微调整，得 1 分；调整较多，得 0 分。	1
		支付进度符合率	=100%	2	①支付进度符合年初预算安排，得满分；②不符合年初预算安排，得 1 分。	1
	预算管理	预算管理制度健全性	健全	2	①已制订预算管理办法，得 1 分；未制定，得 0 分；②已制订预算支出管理办法、内部财务管理制度、会计核算制度等管理制度，得 1 分；未全部制定，得 0 分；本指标分值为上述 2 项各自得分之和。	2
		非税收入管理合规性	合规	1	非税收入管理符合规定，得 1 分；不符合规定，得 0 分。	1
		预决算信息公开度	公开	2	①预决算在“双平台”进行公开，得 1 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 1 分，不符合要求，得 0 分；本指标分值为上述 2 项各自得分之和。	2
		基础信息完善性	完善	1	预算基础信息完善，得 1 分；未填报基础信息，得 0 分。	1
		绩效管理覆盖率	=100%	2	绩效管理覆盖全面，得 2 分；未覆盖全面，得 1 分；未覆盖，得 0 分。	2
		资金使用合规性	合规	2	预算资金使用符合规定，得 2 分；不符合规定，得 0 分。	2
	资产管理	资产管理规范性	规范	2	严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置，得 1 分；存在未能严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置情况，扣除 1 分。	2
		固定资产利用率	=100%	2	合理使用固定资产，得 2 分；存在未能合理利用固定资产情况，扣 1 分。	1

		资产管理制度健全性	健全	2	已制订健全的资产配置、使用、处置制度，得 2 分；已制订的资产配置、使用、处置制度不健全，扣 1 分。	2
	项目管理	项目管理制度执行规范性	规范	2	严格遵守流程对项目进行管理，得 2 分；存在未能严格遵守流程对项目进行管理，扣除 1 分。	2
		项目管理制度健全性	健全	2	项目管理制度健全，得 2 分；不够健全，得 1 分；不健全，得 0 分。	2
	人员管理	人员管理制度执行有效性	有效	1	人员管理制度执行有效，得 1 分；无效，得 0 分。	1
		在职人员控制率	=100%	1	控制率达 100%，得 1 分；小于 1 分，得 0 分。	1
		人员管理制度健全性	健全	1	人员管理制度健全，得 1 分；不健全，得 0 分。	1
	机构建设	业务学习与培训及时完成率	=100%	2	①推行仲裁周学习制度，及时完成，得 1 分；未及时完成，得 0 分。②按照年度培训计划组织仲裁员和调解员等培训，及时完成，得 1 分；未及时完成，得 0 分。本指标分值为上述 2 项各自得分之和。	2
		纪检监察工作有效性	有效	2	纪检监察工作执行有效，得 2 分；不够有效，得 1 分；无效，得 0 分。	2
		组织建设工作及时完成率	=100%	2	组织建设工作及时完成率达 100%，得 2 分；小于 100%，得 0 分。	2
重点履职绩效	劳动人事争议多元化解	联合调处中心收案数	≥500 件	4	全年联合调处中心收案数大于或等于 500 件，得 4 分；小于 500 件但大于 200 件，得 2 分；小于 200 件，得 0 分。	4
		联合调处中心调解成功数	≥200 件	4	联合调处中心调解成功数大于或等于 200 件，得 4 分；小于 200 件但大于 100 件，得 2 分；小于 100 件，得 0 分。	4
		异地案件协办	有效	4	有效开展异地案件协办，得 4 分；未办理异地案件协办，得 0 分。	4
	提升仲裁办案质效	省厅一体化平台调解仲裁子系统运用	有效	2	有效运用省厅一体化平台调解仲裁子系统，得 2 分；未有效运用，得 0 分。	2

		加强裁审衔接	有效	2	裁审衔接有效运行，得 2 分；未有效运行，得 0 分。	2
		农民工工资争议速裁庭办案数	≥50 件	4	办案数大于或等于 50 件，得 4 分；小于 50 件但大于 30 件，得 2 分；小于 30 件，得 0 分。	4
	治理欠薪	举报投诉平台按期运行率	≥100%	4	举报投诉平台按期运行率大于或等于 100%，得 4 分；小于 100%但大于 50%，得 2 分；未运行的，得 0 分。	4
		人均“双随机”检查用人单位数	≥50 户	4	人均“双随机”检查用人单位数大于或等于 50 户，得 4 分；小于 50 户但大于 30 户，得 2 分；小于 30 户，得 0 分。	4
综合绩效	社会效益	仲裁结案率	≥90%	4	全年仲裁结案率大于或等于 90%，得 4 分；小于 90%但大于 80%，得 2 分；小于 80%，得 0 分。	4
		调解成功率	≥60%	4	全年调解成功率大于或等于 60%，得 4 分；小于 60%但大于 50%，得 2 分；小于 50%，得 0 分。	4
		建设项目根治欠薪宣传覆盖	≥100%	2	建设项目根治欠薪宣传覆盖率达 100%，得 2 分；未达 100%，得 0 分。	2
		对培训人员综合素质的改善或提升程度	有效	2	根据是否有效改善或提升培训人员综合素质进行评分，有效得 2 分；部分有效得 1 分；无效得 0 分。	2
	可持续发展	对提升监督检查水平及能力的持续影响程度	较高	2	根据是否有效提升监督检查水平及能力进行评分，有效得 2 分；部分有效得 1 分；无效得 0 分。	2
		对构建和谐劳动关系的影响程度	有效	2	根据是否有效影响构建和谐劳动关系进行评分，有效得 2 分；部分有效得 1 分；无效得 0 分。	2
	服务对象满意度	行风作风建设满意度	≥90%	2	行风作风建设满意度大于或等于 90%，得 2 分；小于 90%但大于 80%，得 1 分；小于 80%，得 0 分。	2

		受训学员满意度	≥90%	2	受训学员满意度大于或等于 90%，得 2 分；小于 90%但大于 80%，得 1 分；小于 80%，得 0 分。	2
合计				100		95