攀枝花市劳动人事争议仲裁院

部门预算整体绩效评价自评报告

一、部门概况

（一）主要职能。负责处理全市受案范围内的劳动、人事争议案件及上级交办的案件；参与协调处理涉及人力资源和社会保障工作的突发涉稳事件；依法组织协调处理跨地区的劳动、人事争议；负责全市劳动人事争议仲裁专、兼职仲裁员和调解员的培训、考核、任免、管理工作；指导、协调全市劳动人事争议调解仲裁工作；指导全市劳动人事争议调解组织建设，指导开展劳动人事争议预防工作；劳动人事争议仲裁报表报送；研究提出劳动人事争议仲裁政策的意见，制定并组织实施劳动人事仲裁中长期规划。

（二）机构情况。市劳动人事争议仲裁院是我市范围内的劳动人事争议案件处理的专门机构，成立于2007年4月20日，是市人力资源和社会保障局下属独立核算全额拨款正科级事业单位，核定全额拨款事业编制6名（其中2名是2019年9月因机构改革连人带编转入）。

（三）人员情况。我院在岗工作人员10人（在编职工6人，系统内借用1人，聘用3人）。

（四）固定资产情况。2019年资产合计33.04万元，2019年新增5.97万元固定资产（其中5.30万元固定资产为主管部门无偿调拨使用，0.67万元固定资产为本年新购进的3套沙发）。其中含一辆公务车，价值19.98万元。其余均为办公用固定设备。

二、部门资金基本情况

（一）年度部门预算安排及支出情况

1.一般公共预算财政拨款支出决算总体情况

2019年度一般公共预算财政拨款支出90.85万元，占本年支出合计的100%。与2018年相比，一般公共预算财政拨款增加18.55万元，上升25.66%。

2.一般公共预算财政拨款支出决算结构情况

2019年一般公共服务支出0万元，占0%；教育支出0万元，占0%；社会保障和就业支出85.91万元，占94.56%；医疗卫生支出0万元，占0%；住房保障支出4.94万元，占5.44%。其中；项目支出24.34万元，占26.79%。

1.基本支出安排及使用情况

基本支出66.51万元，占73.21%（其中人员经费支出55.71万元，占61.32%；日常公用经费支出10.8万元，占11.89%）。

（1）“三公”经费支出情况：2019年度“三公”经费财政拨款支出决算为1.5万元，完成预算100%，决算数与预算数持平。

（2）培训费支出情况：无。

（3）因公出国（境）经费支出0万元。全年安排因公出国（境）团组0次，出国（境）0人。因公出国（境）支出决算比2018年增加/减少0万元，增长/下降0%。主要原因是无。

（4）公务用车购置及运行维护费支出1.5万元。其中：

公务用车购置支出0万元。全年按规定更新购置公务用车0辆，其中：轿车0辆、金额0万元，越野车0辆、金额0万元，载客汽车0辆、金额0万元，主要用于无。截至2019年12月底，单位共有公务用车1辆（攀财资管【2018】37号文批复从局机关调入），其中：轿车1辆、越野车0辆、载客汽车0辆。

公务用车运行维护费支出1.5万元。主要用于劳动人事争议调解仲裁业务工作（具体工作）等所需的公务用车燃料费、维修费、过路过桥费、保险费等支出。

公务用车购置及运行维护费支出决算比2018年减少0.3万元，下降16.67%。主要原因是年初预算缩减。

（5）公务接待费支出情况：无。公务接待费支出决算比2018年减少0.13万元，下降100%。主要原因是无接待。

2.部门预算项目安排及支出情况

2019年度财政拨款“劳动人事争议仲裁案件处理”项目资金收、支总计24.34万元。与2018年相比，财政拨款收、支总计各增加9.34万元，均上升62.27%。其中商品和服务支出23.67万元，占97.25%，资本性支出0.67万元，占2.75%。

（二）追加预算安排及支出情况

1.基本支出追加13.83万元，其中人员经费增加11.11万元，主要是人员工资增加（2019年9月因机构改革连人带编转入），日常公用经费增加2.72万元。

2.项目资金追加9.34万元，主要用于我院聘用的3名编外办案辅助人员的基本工资支出。

（三）专项资金安排及支出情况

2019年度财政拨款专项资金收、支总计24.34万元。与2018年相比，财政拨款收、支总计各增加9.34万元，均上升62.27%。

（四）其他资金收支及结余情况

无。

三、绩效目标完成情况分析

2019年，我院按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，及时有效处理劳动人事争议案件，完成省厅下达当期结案率100%的目标任务。全年共处理劳动争议911件，涉及劳动者911人,涉及标的1963.22万元。全部案件均已按时间节点推进，不存在超期情况。秉着公平公正原则处理每一案件，真正让劳动者和用人单位心服口服，劳动人事争议调解处理率达到92.76%，裁决后起诉率12%。同时，分管领导带队对各区县的调解仲裁工作进行指导并就各自在工作中遇到的疑难案件等进行研讨，组织全市仲裁员召开案件研讨会，从而提高仲裁队伍整体业务水平。期间，工作人员也会定期不定期到企业对其用工行为进行指导，全年，全市仲裁裁决书撤销率为零，投诉率为零，较好维护了劳动关系和谐稳定。

（一）职能履行情况及资金实施绩效

1.目标任务完成情况

(1)案件情况

2019年，我院接待来访群众余人9321（次），处理劳动争议911件，较2018年（1871件）下降51.31%，涉及劳动者人911人,涉及标的1963.22万元。其中，案前调解770件。立案受理141件，比2018年（199件）下降29%，劳动人事争议调解处理率达到92.76%，裁决后起诉率12%。

(2)目标任务完成情况

《市人力资源社会保障局2019年度职能目标主要任务》第三条省级业务主管部门下达的重点工作目标任务中构建和谐劳动关系，要求劳动人事争议仲裁结案率90%，劳动人事争议调解成功率达60%，全市均已完成目标任务。

2.主要成绩和特色亮点

2019年，市仲裁院在“省级示范仲裁院”的硬件标准基础上，从服务角度入手，从行风建设、业务能力、办案质效等软件方面加强仲裁形象的塑造，为人民群众满意的人社公共服务体系添砖加瓦。

(1)强化服务理念，使服务行为规范化、便民化。

我院以统一着装为契机，结合行风建设的要求，进一步明确了全市仲裁机构的基本任务、职责和评判标准。始终坚持“四个一”（一张笑脸相迎，一把椅子让座，一杯热水暖心，一席话语宽怀）的工作理念和“四入”（入心、入情、入理、入法）的工作方法，建立了来访登记、首问导诉、满意度测评等制度，始终保持接待咨询回访、矛盾排查等服务规范，着力塑造“窗口”形象，依托“劳动法律法规巡回大讲堂”活动，采取集中宣讲、报告会等方式，讲形势、讲法规、讲案例、讲操作，将劳动者和用人单位最为关心的劳动报酬、工作时间、维权等内容送进企业、园区、乡镇（街道）、校园。全年，全市开展对外讲堂15次，听众近5000余人次。

(2)提升服务能力，实现服务水平的综合提升。

能力建设是队伍建设永恒的主题。我院围绕庭审控制能力、法律适用能力、应急处置能力、组织协调能力、廉洁自律能力五项能力展开专业化建设。一是开展“四入（入心、入情、入理、入法）”主题教育活动，全面落实“首问责任”、“四个一”、“五个一样”（受理、咨询一样热情，生人、熟人一样和气，干部、群众一样尊重，忙时、闲时一样耐心，来早、来晚一样接待），确保服务规范、纪律严明、作风优良。二是开展爱国主义主题教育活动，通过现场实景教学、廉政教育课堂、微党课、参观纪念馆、重温仲裁员誓词、知识竞赛等形式，激发仲裁员爱党、爱国、爱仲裁事业的热情，坚定仲裁员公正仲裁、廉洁仲裁、阳光仲裁的理想信念。三是全面落实仲裁员脱产“培训”。全面落实《劳动争议调解组织规则》的要求，每年安排仲裁员不少于40学时的脱产培训。全年，共开展10余次主题教育活动，4000余学时的培训。

(3)增强服务保障，办案质效明显提升。

2019年，我院新增2个编制人员到位，3名聘用人员纳入政府购买服务范围，经费预算规范化、机构编制科学化，为争议处理质效提供了基础保障。为确保仲裁权威，我院从和、调、快三字入手。和——力保“案结事了”，力争“少发案、不发案”；调——抓住案前、立案、庭前、庭中、庭后、裁前、裁后七个环节，将“以调为主”贯穿于仲裁工作全过程；快——充分体现“快立、快审、快调、快裁、快结”的仲裁办案精神，快速妥善处理争议。仲裁办案紧紧围绕处理流程规范、证据材料规范、文书制作规范、卷宗管理规范、服务行规范，严把质量关，真正实现“过滤网”作用。全年，全市仲裁裁决书撤销率为零，投诉率为零，上诉率为11%。

四、偏离绩效目标的原因和下一步改进措施

1. 偏离绩效目标的原因

会计核算还不够细致，对于有些能够细分的工作，未能详细分类核算，绩效评价基础数据不够精准。

2.下一步改进措施

(1)细化预算编制工作，认真做好预算的编制。

(2)会计核算要更加详细，为本单位各项工作的开展、总结、评估提供有效数据资料支撑，为各项业务工作更好的开展提供帮助。

五、绩效自评结果拟应用和公开公示情况

1.我单位根据专项绩效评定指标对各项目量化评价。

2.将项目支出后的实际状况与项目申报的绩效目标进行对比分析。按项目实际支出和项目申报绩效目标进行对比分析，项目与批复下达基本相符。

附件1：《攀枝花市2019年度市级部门预算整体绩效自评表基本支出》

附件2：《攀枝花市2019年度市级部门预算整体绩效自评表项目支出》