**2023年律师调解劳动争议案件补贴自评材料**

1. **项目支出绩效自评表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | | | | | |
| （2023年度） | | | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | 律师调解劳动争议案件补贴 | | | | | | | | | | | |
| 主管部门 | | 西城区总工会 | | | | | 实施单位 | | 权益维护部 | | | | |
| 项目负责人 | | 任震宇 | | | | | 联系电话 | |  | | | | |
| 项目资金 （万元） | |  | | 年初预算数 | 全年预算数 | | 全年执行数 | | 分值 | | 执行率 | | 得分 |
| 年度资金总额 | | 1100000 | 1100000 | | 1003800 | | 10 | | 91.25% | | 9 |
| 其中：当年财政拨款 | | 1100000 | 1100000 | | 1003800 | | — | |  | | — |
| 上年结转资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 其他资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 年度总体目标 | 预期目标 | | | | | | 实际完成情况 | | | | | | |
| 按照成功案件补贴2400元/件的标准，力争全年成功调解420件劳动争议案件；受理调解案件量达到同期仲裁部门受理案件量的30%，且调解成功率达到30%。 | | | | | | 西城区总工会劳动争议调解中心2023年累计成功调解劳动争议案件567件，调解成功率为28%，为职工挽回经济损失2400万元，配合西城区总工会开展“尊法守法·携手筑梦”法律服务行动，联合区人社局、区司法局、区住建委等部门深入施工工地等一线开展普法宣传，完成3场企业“法治体检”，现场解答200余名职工法律问题。 | | | | | | |
| 绩 效 指 标 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | | | 年度  指标值 | 实际  完成值 | 分值 | | 得分 | | 偏差原因分析及改进措施 | |
| 产出指标 | 数量指标 | 指标1：调解成功案件 | | | 420件 | 567件 | 20 | | 20 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 质量指标 | 指标1：受理案件量达到同期仲裁立案量的30% | | | 30% | 50% | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2：调解成功率 | | | 30% | 28% | 20 | | 18 | | 原因：律师调解能力不高；激励机制不完善  措施：修订律师考核办法；更换律师团队 | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 时效指标 | 指标1：按季度及时支付 | | | 4次 | 4次 | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 成本指标 | 指标1：按2400元/件支付调解成功案件补贴 | | | 1100000 | 1003800 | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 效益指标 | 经济效益  指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 社会效益  指标 | 指标1：律师每月提供普法志愿服务，提升职工法律意识 | | | 12次 | 9次 | 10 | | 8 | | 原因：律师队伍管理不到位；激励机制不完善  措施：修订律师考核办法；更换律师团队 | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 生态效益  指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 可持续影响指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 满意度  指标 | 服务对象满意度指标 | 指标1：调解律师被投诉量 | | | 5次 | 2次 | 10 | | 9 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 总分 | | | | | | | | 100 | | 95 | |  | |

**2.西城区项目支出绩效报告**

（2023年度）

部门名称 西城区总工会

项目名称 律师调解劳动争议案件补贴

负责人 刘世鹏

填报日期 2024年8月

**项目支出绩效评价报告**

**一、基本情况**

（一）项目概况。

为充分发挥北京市劳动争议调解六方联动机制在构建和谐劳动关系、维护社会稳定方面的积极作用,全面调动市、区两级政府参与机制建设的积极性和主动性,切实维护广大职工的合法权益,不断满足广大职工日益增长的法律服务需求。根据《北京市劳动争议调解联动机制经费保障办法》及北京市劳动争议调处工作领导小组办公室所出具的《北京市劳动争议调解联动机制调解成功案件补贴明细表》，按季度向调解律师支付调解成功案件补贴。

2023年安排劳动争议调解案件补贴预算1100000元，年终执行预算1003800元。

（二）项目绩效目标。包括总体目标和阶段性目标。

总体目标：按照成功案件补贴2400元/件的标准，力争全年成功调解420件劳动争议案件；受理调解案件量达到同期仲裁部门受理案件量的30%，且调解成功率达到30%。

阶段性目标：根据北京市总工会下发的《北京市劳动争议调解联动机制调解成功案件补贴明细表》，力争每季度支出进度达到当年预算金额的25%。

**二、绩效评价工作开展情况**

（一）绩效评价目的、对象和范围。

1.目的：通过财政专项资金投入，为调解律师团队化解劳动纠纷、维护职工权益提供有力保障，促进企业和谐劳动关系建设，切实发挥出财政专项资金作用。

2.对象：西城区总工会劳动争议调解中心调解律师

3.范围：西城区总工会劳动争议调解中心全年调解、法律宣传等各项工作

（二）绩效评价原则、评价指标体系（附表说明）、评价方法、评价标准等。

1.评价原则

依据市总工会年度工作指标及西城区总工会工作要求，对劳动争议调解工作进行客观性、数值性、法律服务综合性评价。

2.评价指标体系

一是数量指标，主要有调解成功案件；二是质量指标，主要有当年劳动争议调解案件受理比例和劳动争议案件调解成功率；三是时效指标，主要有是否按季度及时支付款项；四是成本指标，主要有调解成功案件补贴支付标准；五是社会效益指标，主要有律师团队法律服务提供情况；六是服务对象满意度指标，主要有律师提供调解服务后的被投诉情况。

3.评价方法

根据评价指标体系，结合劳动争议调解年度工作情况，逐项进行打分。

（三）绩效评价工作过程

一是听取律师团队年度工作报告，根据《律师团队考评办法》，有西城区总工会相关部门进行打分；二是由项目主管部门形成工作报告，提交西城区总工会党组会审议，议定律师团队2023年度劳动争议调解工作最终评价情况。

**三、综合评价情况及评价结论（详见评分表）**

**四、绩效评价指标分析**

（一）项目决策情况。

该项目为历年常规工作项目，在劳资双方劳动争议过程中发挥工会组织独有的作用，扮演疏导矛盾、化解矛盾的角色，快速解决纠纷，促进劳动关系的和谐稳定。

（二）项目过程情况。

分别于2024年4月、7月、8月按照市总工会下发的《北京市劳动争议调解联动机制调解成功案件补贴明细表》，按期支付补贴款项。

（三）项目产出情况。

西城区总工会劳动争议调解中心2023年累计成功调解劳动争议案件567件，调解成功率为28%，为职工挽回经济损失2400万元，配合西城区总工会开展“尊法守法·携手筑梦”法律服务行动，联合区人社局、区司法局、区住建委等部门深入施工工地等一线开展普法宣传，完成3场企业“法治体检”，现场解答200余名职工法律问题。

（四）项目效益情况。

通过工会调解工作，快速解决劳资纠纷，以实现区劳动关系的和谐稳定。在劳资双方劳动争议过程中发挥工会组织独有的作用，扮演疏导矛盾、化解矛盾的角色，快速解决纠纷，促进劳动关系的和谐稳定。

**五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析**

（一）主要经验及做法

“工会+仲裁”对接更加畅通，劳动争议多元化解协作联动机制作用持续发挥，调解成功案件量及成功率实现“三连升”，帮助职工挽回经济损失近2400万元。提升普法吸引力，以青年职工和新就业形态劳动者群体为重点，原创“密室逃脱”式普法，通过沉浸式学法进一步激发职工主动学法用法的热情和兴趣。连续三年安排公益律师参与企业“法治体检”，帮助企业修改内部管理制度条款3款，解答涉及劳动合同法、工会法、民法等法律法规问题50余条。

（二）存在问题及原因分析

1.劳动争议案件调解成功率不高。2023年度调解成效虽较2020年以前10%左右的调解成功率有一定提升，但与仲裁院提出的30%和市相关部门提出的到2026年达到60%的指标要求，仍有较大差距，且与仲裁院受案量相比，工会调解作用的发挥显得不突出。究其原因，一是职工对工会调解缺少了解和认识，绝大部分职工对劳动争议的解决，仍寄希望于通过仲裁等法律途径。二是调解基于双方自愿，案前调解的适用范围、时限难以把握，无法避免的会出现“强制调解”、“久调不立”现象，导致劳动争议双方当事人对工会调解产生质疑。三是调解结果自动履行率降低，因用人单位支付能力降低及不诚信等原因，达成调解后自动履行率下降，近三分之一调解结案案件仍需进入执行程序，导致当事人对案前调解的信任度下降。

2.律师队伍管理不到位。一是律所内部管理不足。华泰律师事务所至2009年以来，一直为西城区总工会调解工作提供服务，服务时间有十余年之久，致使律所对调解律所团队在管理上存在宽松等问题，个别律师对调解工作出现疲态、应付的现象。二是工作质量不一。调解律师工作效率不均，8名调解律师的调解成功案件数量存在一定差距。三是个别律师存在调解积极性不足、调解水平不高及被职工投诉态度问题等情况。四是缺乏考核激励机制。现行调解律师团队考评办法对律师团队缺乏有效激励，易导致律师“干多干少”一个样、律所“干好干坏”都有奖励。

**六、有关建议**

1.加强源头设计。一是加强调解与仲裁、诉讼衔接。完善仲裁机构常态化联系指导调解组织制度，采取仲裁员“一对一”“包片负责”等方式，加大对接指导力度。双方当事人经调解达成一致的，调解组织引导双方提起仲裁审查申请或者司法确认申请，巩固调解成果。二是健全完善劳动争议调解“六方联动”机制。充分发挥“六方联动”会议统筹协调、整体推进、督促落实的作用，不断健全完善会议机制。坚持区级会议例会制度，每年至少召开1次，对全区矛盾纠纷及劳动争议调解工作形势分析、研判，对复杂疑难问题加大统筹化解力度。

2.规范服务律所聘、管、用。严格按照市总工会《关于调整劳动争议调解联动机制服务律所聘用管理方式的实施方案》及西城区总工会三方采购流程等相关要求，依法合规聘用服务律所。将律所的管理水平、人员储备，以及律师的服务能力、职业操守等作为聘用的首要条件。提高考核标准，将劳动争议案件调解成功率、完成市、区总工会年度重点工作任务情况以及被投诉情况作为年度考核重要指标，据此作为考核奖励的发放依据。加强律师队伍管理，建立定期例会、培训制度。建立健全律师轮换、退出机制，对服务能力不强、服务态度较差、调解效率不高的律师，由律所进行培训或轮岗，对仍不达标者，予以清退处理。逐步引入多家律所提供服务，形成良性竞争机制，进一步激发律师调解及服务积极性。

3.规范调解业务管理。配齐配强劳动争议调解日常工作人员，监督、指导律师团队按照市、区总工会相关要求，完成法律服务各项工作。进一步规范调解业务，完善受理登记、调解记录、档案管理及统计报告等制度，做好履约能力评估、回访反馈等工作，逐步向社会公布调解组织基本情况和调解员信息。争取区级财政支持，合理安排年度工作预算，为律师团队及基础工会调解组织配备必要的办公设备和办公用品，确保协商调解工作正常开展。

**七、其他需要说明的问题**

**无。**