**2022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** | | | | | | | | | | | | | |
| （2022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 | | 60 | 95 | | 93.93 | | 10 | | 98.87% | | 9 |
| 其中：当年财政拨款 | | 60 | 95 | | 93.93 | | — | |  | | — |
| 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400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25%。 | | | | | | 西城区总工会劳动争议调解中心2022年累计成功调解劳动争议案件405件，调解成功率为24.2%，为职工挽回经济损失近2000万元，配合西城区总工会开展“尊法守法·携手筑梦”法律服务行动，建立西城区首家新就业形态企业调解组织并开展了业务培训；以新修订的工会法为重点，购买发放5000册《工会法》，组织参加线上培训。 | | | | | | |
| 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 | | | 400件 | 405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% | 35% | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2：调解成功率 | | | 25% | 24% | 20 | | 18 | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 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 | | | 95 | 93.93 | 10 | | 9 | |  | |
| 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 | 10次 | 10 | | 9 | |  | |
| 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 | | 8 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 总分 | | | | | | | | 100 | | 94 | |  | |

**2.西城区项目支出绩效报告**

（2022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 任震宇

填报日期 2023年6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。2022年初安排劳动争议调解案件补贴预算60万元，由于实际调解案件追加预算为95万元，年终执行预算93.93万元，预算完成率98.87%。

（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400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25%。

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2022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2022年3月、7月、10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2022年累计成功调解劳动争议案件405件，调解成功率为24.2%，为职工挽回经济损失近2000万元，配合西城区总工会开展“尊法守法·携手筑梦”法律服务行动，建立西城区首家新就业形态企业调解组织并开展了业务培训；以新修订的工会法为重点，购买发放5000册《工会法》，组织参加线上培训。

（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

一是构建和谐劳动关系。以落实市协调劳动关系三方“和谐同行、能力提升三年行动方案”工作为契机，继续选树首创期货公司等2家民营企业，巩固既往首原物业公司等7家企业培育成果，发挥带动效应，通过组织公益律师团队和集体协商指导员深入企业开展劳动法治体检，指导健全集体协商制度，进一步提升企业制度规范化和民主管理水平，助推和谐劳动关系，同时为9家培育企业拨付专项资金用于疫情防控、慰问职工和职工之家建设等，全力支持企业复工复产，推动企业健康发展。

二是是加强劳动关系风险联动处置。为了应对疫情防控常态化对劳动关系的影响，一方面依托和落实市总工会风险监测预警平台工作要求，及时处理化解7件相关企业劳动关系风险隐患。另一方面加强同人力社保、企联和工商联联系沟通，信息共享，联动处置，确保我区劳动关系和谐稳定。

三是不断提升劳动争议调解成功率。加强与区仲裁院协调配合，更好的为职工提供法律服务，不断提高劳动争议案件调解成功率。积极开展业务培训，提高基层调解员能力和水平，做到关口前移，做好调解工作，化解矛盾隐患。

（二）存在问题及原因分析

一是疫情防控常态化管控要求对劳动关系领域带来新的挑战。2020年新冠病毒肺炎疫情爆发至今，对社会经济运行带来持续影响，受疫情冲击影响最大的服务行业，将不可避免地出现企业降薪、裁员、倒闭等情况，导致总体失业风险上升，部分中小微企业抗风险能力较弱、劳动关系不稳定性增强，劳资双方用工矛盾纠纷冲击对抗性越发凸显。从数据看，工会调解作用仍未达到预期。

二是对新就业形态劳动者权益保障问题应对手段不足。随着“互联网+”的应用推广，新业态的迅猛发展催生了大量灵活用工形式，多重职业、外包用工、临时用工、碎片化用工、共享员工等多样化用工方式发展迅猛，带动临时性、弹性工作、平台型、创业型等各种灵活就业创业形式快速发展，为劳动者就业提供了更加广阔的空间。伴随着多元化就业形态的发展壮大，对于就业状况的监测、劳动用工监管等方面的监管难度增大。

**六、有关建议**

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。

**七、其他需要说明的问题**

**无。**