附件1-1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | | | | | |
| （ 2024 年度） | | | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | 通州区工伤及劳动能力鉴定费 | | | | | | | | | | | |
| 主管部门 | | 北京市通州区人力资源和社会保障局 | | | | | 实施单位 | | 北京市通州区人力资源和社会保障局 | | | | |
| 项目负责人 | |  | | | | | 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 | | 30 | 28.39619 | | 28.39619 | | 10 | | 100% | | 10 |
| 其中：当年财政拨款 | | 30 | 28.39619 | | 28.39619 | | — | |  | | — |
| 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 | | | | | | |
| 提升鉴定质量，提高服务质量。随着副中心建设退出企业增多，陈旧工伤鉴定量的不断增加，确保鉴定结论公平，公正。  2024年预计申报量为2000人，科别涉及16科别，预计组织鉴定80场鉴定（专家鉴定费含税） | | | | | | 2024年共鉴定2187人，组织劳动能力鉴定78场，科别涉及22个科别，组织开展医疗卫生专家培训2场。 | | | | | | |
| 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 | 预计申报量 | | | ≥2000 | 2187 | 30% | | 30 | |  | |
| 鉴定（含综合鉴定费、专科鉴定费、外出鉴定费、外出调查病例费） | | | 预计组织鉴定80场 | 78场 | 10% | | 9 | |  | |
| 质量指标 | 按照市局《北京市劳动能力鉴定工作规范（试行）》要求配备影像设备 | | | 配备影像设备（录像机、和现场检查医疗设备和卫生消毒用品） | 按照市局《北京市劳动能力鉴定工作规范（试行）》要求配备影像设备（录像机、和现场检查医疗设备和卫生消毒用品） | 10% | | 9 | |  | |
| 时效指标 | 按时间节点完成各项培训、鉴定活动 | | | 2024.1-2024.12 | 完成 | 10% | | 10 | |  | |
| 成本指标 | 全年工伤及劳动能力鉴定费用 | | | 30万元 | 完成 | 10% | | 10 | |  | |
| 社会效益  指标 | 完成全年劳动能力鉴定 | | | 2024.1- 2024.12 | 完成 | 10% | | 10 | |  | |
| 可持续影响指标 | 维护工伤职工或因病职工的合法权益 | | | 2024.1- 2024.12 | 完成 | 10% | | 10 | |  | |
| 满意度  指标 | 服务对象满意度指标 | 满意度 | | | 2024.1-2024.12 | 完成 | 10% | | 10 | |  | |
| 总分 | | | | | | | | 100 | | 98 | |  | |

填报注意事项：

1.评价方法说明：采取打分的形式，满分为100分。单位自评指标的权重由各单位根据项目实际情况确定。原则上预算执行率和一级指标权重统一设置为：预算执行率10%、产出指标50%、效益指标30%、服务对象满意度指标10%。如有特殊情况，一级指标权重可做适当调整。二、三级指标应当根据指标重要程度、项目实施阶段等因素综合确定，准确反映项目的产出和效益。

2.评价的得分评定方法分为两类：一是定量指标。与年初指标值相比，完成指标值的，记该指标所赋全部分值；如果是由于年初指标值设定明显偏低造成的，要按照偏离度适度调减分值；未完成指标值的，按照完成值在指标值中所占比例记分，得分一档最高不能超过该指标分值上限。定量指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%-300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%-500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。

二是定性指标。定性指标得分按照以下方法评定：根据指标完成情况分为达成年度指标、部分达成年度指标且有一定效果、未达成年度指标且效果较差3档，分别按照该指标对应分值区间100%-80%（含80%）、80-60%（含60%）、60%-0%合理确定分值。

各项绩效指标得分汇总成该项目自评的总分。

3.各部门在收集、分析上述绩效执行信息的基础上，针对未完成绩效目标及指标，需在“偏差原因分析及改进措施”中逐条分析说明偏离目标、不能完成目标的原因及拟采取的措施。

4.等级划分：90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。