|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附件:1：  **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | | | |
| （2022年度） | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  | |
| 项目名称 | | | 工作人员服装费用 | | | | | | | | |
| 主管部门及代码 | | |  | | 实施单位 | | | | 北京市通州区人力资源和社会保障局 | | |
| 项目资金 （万元） | | |  | 年初预算数（A） | 全年执行数（B） | | | | 分值（10分） | 执行率（B/A) | 得分 |
| 年度资金总额： | 10 | 10 | | | | — | 100% | 100 |
| 其中:财政拨款 | 10 | 10 | | | | — | 100% | — |
| 其他资金 |  |  | | | | — |  | — |
| 年度目标 | 年初设定目标 | | | | 年度总体目标完成情况综述 | | | | | | |
| 绩效指标 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 年度指标值(A) | 全年实际值(B) | | | | 分值 | 得分 | 未完成原因分析 |
| 产 出 指 标 (50分) | 数量指标 | 服装更新或工作岗位调整人员 |  |  | | | | 20% | 10 |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
| 质量指标 | 按照制式服装要求 |  |  | | | | 20% | 10 |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
| 进度指标 | 年度完成 |  |  | | | | 20% | 10 |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
| 成本指标 | 制作服装费用10万元 | 10 | 10 | | | | 40% | 20 |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
| 效 果 指 标 (40分) | 效益指标 | 树立良好的综合执法队伍形象 |  |  | | | | 100% | 40 |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
| 服务对象 满意度指标 |  |  |  | | | |  |  |  |
| **总分：** | | | | | | | | | | 100 | |
| 注：1.得分一档最高不能超过该指标分值上限。 | | | | | | | | | | | |
| 2.定性指标根据指标完成情况分为：达成预期指标、基本达成预期指标且效果较好效果、部分达成预期指标且具有一定效果、未达成预期指标且效果较差四档，分别按照该指标对应分值区间100-90%(含90%)、90-75%(含75%)、75-60%（含60%）、60-0%合理确定分值。 | | | | | | | | | | | |
| 3.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。 | | | | | | | | | | | |
| 1. 请在“未完成原因分析”中说明偏离目标、不能完成目标的原因及拟采取的措施。 | | | | | | | | | | | |