

部门（单位）整体支出绩效目标表

（ 2026 ）年度

| | | | | | | | | | |
|----------|---|----------------------|----------------------|--------|-------|----------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 部门（单位）名称 | 芷江侗族自治县工伤保险服务中心 | | | | | | | | |
| 部门（单位）职责 | 负责工伤保险基金征缴；依法对因工伤事故和患职业病的参保人员提供工伤保险待遇；依法对工伤保险基金进行预决算及有关收支管理工作。 | | | | | | | | |
| 年度履职目标 | 完成全年参保人数20000人；正确发放工伤保险待遇做到100%；工伤保险待遇及时发放做到100%；服务对象满意度指标达到95%。 | | | | | | | | |
| 绩效指标 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值类型 | 指标值 | 计量单位 | 指标解释 | 评（扣）分标准 | 备注 |
| | 产出指标 | 数量指标 | 完成全年参保人数 | ≥ | 20000 | 人 | 考核社会组织年检率情况。 | 按计划完成得10分，否则按实际值/计划值*指标分值计分。 | |
| | | 质量指标 | 工伤保险待遇发放率 | = | 100 | % | 考核生活不能自理特困人员集中供养率情况。 | 按计划完成得10分，否则按实际值/计划值*指标分值计分。 | |
| | | 时效指标 | 工伤保险待遇发放率 | = | 100 | % | 考核生活不能自理特困人员集中供养率情况。 | 按计划完成得10分，否则按实际值/计划值*指标分值计分。 | |
| | | 社会效益指标 | 确保工伤保险待遇，保障受伤劳动者合法权益 | 定性 | 效果明显 | | | 考核工作实施对社会效益所带来的直接或间接影响情况。 | 效果明显得15分，效果一般得10分，否则不得分。 |
| | 可持续影响指标 | 加强专项基金监管，保障受伤劳动者合法权益 | 定性 | 效果明显 | | | 考核工作实施对可持续发展所带来的直接或间接影响情况。 | 效果明显得15分，效果一般得10分，否则不得分。 | |
| | 满意度指标 | 服务对象满意度指标 | 群众满意度 | ≥ | 95 | % | 考核群众满意度情况。 | 群众满意度达95%以上得10分，每下降1%，扣0.5分，扣完为止。 | |
| 成本指标 | 经济成本指标 | 部门预算支出金额 | ≤ | 156.91 | 万元 | 考核部门预算支出的控制情况。 | 部门预算总额控制在总成本范围内，得20分，每超出10%，扣2分，扣完为止。 | | |
| 业务股室审核： | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%; text-align: center;">  <p>业务股室审核：肖鸿雁</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: center;">  <p>绩效股审核：黄长春</p> </div> </div> | | | | | | | | |

填表人：肖鸿雁 联系电话：18274514999

填表日期：2025.12.12 单位负责人：黄长春

指标名称：一级指标，主要分为成本指标、产出指标、效益指标、满意度指标；二级指标，主要分为经济成本指标、社会成本指标、生态环境成本指标（属于成本指标）和数量指标、质量指标、时效指标（属于产出指标）以及经济效益指标、社会效益指标、生态效益指标、可持续影响指标（属于效益指标）和服务对象满意度指标（属于满意度指标）；三级指标是对指标含义的简要描述，要求简洁明确、通俗易懂。如“房屋修缮面积”、“设备更新改造数量”、“验收合格率”等。

指标值类型：指标类型为定量（“≥”、“>”、“=”、“≤”、“<”上述五个符号之一）或定性。

指标值：指标类型为定量时，只能填写数字。指标类型为定性时，不受限制。

度量单位：为数字后字符串，如“个”、“所”、“只”、“%”等。指标类型为定量时可填，指标类型为定性设置为空不可填

指标解释：是三级指标名称的概念性定义，反映该指标衡量的具体内容、计算方法和数据口径等

评（扣）分标准：填写指标完成情况评（扣）分标准，参考以下几种赋分情况。

1. 直接赋分。主要适用于进行“是”或“否”判断的单一评判指标。符合要求的得满分，不符合要求的不得分或者扣相应的分数。

2. 按照完成比例赋分，同时设置及格门槛。主要适用于量化的统计类等定量指标。具体可根据指标目标值的精细程度、数据变化区间进行设定。

定量指标按比例赋分，并设置及格门槛。如：完成率小于60%为不及格，不得分；大于等于60%的，按超过的比重赋分，计算公式为：得分=（实际完成率-60%）/（1-60%）×指标分值。

3. 按评判等级赋分。主要适用于情况说明类的定性指标。分为基本达成目标、部分实现目标、实现目标程度较低三个档次，并分别按照该指标对应分值区间100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%合理确定分值。

4. 满意度赋分。适用于对服务对象、受益群体的满意程度询问调查，一般按照区间进行赋分。如：满意度大于等于90%的得10分，满意度小于90%且大于等于80%的得8分，满意度小于80%且大于等于60%的得5分，满意度小于60%不得分。