

预算绩效管理专家入库 预算绩效管理工 作总结(实用6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

预算绩效管理专家入库篇一

为做好预算绩效管理工作考核，全面推进预算绩效管理改革，提高财政资金使用效益。根据《昆明市预算绩效管理工作考核办法(试行)》、《昆明市财政局关于做好年度预算绩效管理工作考核有关事项的通知》(昆财绩〔〕180号)关于年度考核的规定，昆明市农业局于月20日将20预算绩效管理工作考核相关台帐，包括《昆明市农业局2016年预算绩效管理工作总结》、《昆明市市本级部门预算绩效管理工作情况统计表》、《昆明市市本级部门预算绩效管理工作考核评分表》以及相关佐证材料按时报送至市财政局农业处和绩效管理处。

2016年，市农业局和局属各预算单位按照市委、市政府的统一部署，认真落实《昆明市人民政府关于全面推进预算绩效管理改革的实施意见》(昆政发〔2016〕12号)和《昆明市人民政府办公厅关于分解下达预算绩效管理改革主要任务的通知》(昆政办〔2016〕61号)要求，大力推进预算绩效管理改革，各项工作取得了积极进展。

通过年底预算绩效管理工作考核，对于进一步强化各级各部门预算绩效管理的主体责任，健全预算绩效管理工作过程动态跟踪监督机制，促进预算绩效管理工作的制度化、规范化、科学化、常态化，切实将“花钱必问效、无效必问责”的预算绩效管理理念贯穿到财政资金管理的全过程有着积极的推动作用。

在的工作中，昆明市农业局将以绩效目标实现为导向，以绩效评价为手段，以结果应用为保障，以改进预算管理、优化资源配置、控制节约成本、提高公共产品质量和公共服务水平为目的，继续推进预算绩效管理工作的开展，将预算绩效管理覆盖所有财政性资金，贯穿预算编制、执行、监督全过程。始终做到“预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有反馈、反馈结果有应用”，全力提升昆明市农业局服务经济社会发展的能力与水平。

预算绩效管理专家入库篇二

20xx来，按照省财政不断强化绩效理念，将预算绩效管理纳入财政日常管理，围绕“三个突出”，积极探索推进。

财政预算绩效管理是公共财政体系的重要组成部分，对提高财政资金使用效益和管理水平具有重要意义。随着我州财力的不断增强，财政支出规模同步扩大，财政资金安排是否科学合理，资金使用是否节约有效，越来越成为政府及公众关注的焦点，成为财政改革的热点。近年来，我州按照省厅要求，认真总结财政预算绩效管理开展以来的实践经验，逐步建立健全考评机制，深入推进财政预算绩效管理工作。经过几年的努力，各项工工作机制逐步健全，成效逐年显现。

(一)加强组织领导，健全组织机构。州、县均已成立财政综合预算绩效考评领导小组，并设立了专门机构，指定专人从事预算绩效管理工作。今年3月份，州本级批准设立预算管理绩效考评科(北机编□20xx□7号)，负责全州财政预算管理综合绩效考评具体工作，州直部门预算综合绩效考评，指导四县财政预算管理绩效考评工作；四县也设立了相应的机构，并抽调工作人员开展预算绩效管理工作。

(二)出台相关文件，强化制度建设。我州在执行以前年度出台的《海北州政府批转州财政局关于州级部门预算管理综合绩效考评办法的通知》(北政办〔〕135号)、《海北州预算绩

效管理工作考核办法(试行)》(北财〔2011〕599号)、《海北州财政专项支出绩效评价工作实施方案》(北财〔〕545号)和《关于做好20xx乡镇财政预算综合绩效考评工作的通知》(北财〔2012〕547号)等制度文件的基础上。今年,结合我州实际,继续制定印发了《关于印发20xx年全州预算绩效管理工作要点的通知》(北财〔20xx〕93号)、《关于20xx年度州对下财政管理综合绩效考评有关事项的通知》(北财〔20xx〕358号)和《关于公布可委托参与预算绩效评价工作第三方机构库名单的通知》(北财〔20xx〕566号)等文件,具体明确了财政支出绩效评价的操作流程、实施项目及相关要求,为建立科学、规范、高效的财政资金使用和管理体系提供了制度保证。在实施具体项目支出绩效评价中,又相继制定了《关于上报20xx年项目支出绩效目标的通知》(北财〔20xx〕94号)、《关于做好20xx年财政支出项目绩效评价工作的通知》(北财〔20xx〕567号)等文件,进一步明确了项目支出绩效评价的工作流程、评价内容及评价方式等,增强了评价工作的可操作性,使财政综合绩效考评工作更加趋于制度化和规范化。

(三)大力学习宣传,提高思想认识。通过主动走访相关评价项目的建设单位和主管部门征求意见建议,为做好宣传、加强协调、建立健全组织体创造条件,逐步提高部门对绩效评价工作的认识增强成本效益观念,促进财政资源配置效率、预算资金使用效益;通过组织财政业务工作人员学习政策文件、外地先进经验以及参加上级财政组织的各类培训班,提高政策业务水平。

(四)精心组织实施,确保评价实效。按照“先易后难、由点及面、稳步实施”的原则和建立“项目单位—主管部门—财政部门”三层次评价体系的要求,积极组织开展财政项目资金绩效评价工作。在部门预算综合绩效考评方面,将全州437个行政事业预算单位及各县乡镇纳入财政综合绩效考评范围,要求各预算单位上报自评报告及相关资料,财政各业务科室按照不低于40%的比例进行实地考评;在项目支出绩效评价方

面，明确要求部门(单位)在编制项目预算时，申报明确的项目绩效目标，并尽量予以细化财政部门最终确定评价对象，在评价对象选择上，我们紧紧围绕财政管理的重点领域、项目支出的重点部门，以及社会关注度高、影响力大特别是事关民生方面的支出项目，评价实施范围逐步扩大，评价项目数量不断增加，项目涉及教育、科技、农业、社保、环保、旅游、城建等领域。将博物馆纪念馆免费开放专项、农村困难群众危房改造专项资金、图书馆、文化馆免费开放专项资金、城镇污水处理设施配套管网建设、中小河流治理项目资金、农业综合开发土地治理专项资金、农作物良种补贴专项资金、农村义务教育学生营养餐改善计划专项资金、公立医院药品零差率补贴、村容村貌整治项目专项资金等项目资金列入绩效考评范围。20xx年州县财政部门将本级30万元以上和上级50万元以上的项目资金列入项目资金绩效评价范，全州确定152个项目资金绩效考评项目(含重点绩效评价项目46项)，绩效目标管理金额8.2亿元。确定的项目正在按计划实施，其中由州级各主管部门、财政局联合组织的10多项重点项目绩效评价工作已全面完成，单位负责实施的项目根据资金到位情况陆续完成自评工作，其它项目的绩效评价工作预计均可在今年底或明年初完成，部分重点项目将在11月至12月委托中介机构进行集中进行考评。

预算绩效管理专家入库篇三

在xx年宁德水利工作绩效创历史进入全省第二名的基础上，今年以来我局紧紧围绕省里年初下达的年度目标任务和市委、市政府开展“落实项目年、服务发展年、融合创新年”的部署要求，以“五强四提三推进”(五强：强化水项目落实、强化水安全保障、强化水环境优化、强化水融合创新、强化水管理提升;四提：提前、提升、提质、提效;三推进：推进党的建设、作风建设、廉政建设)为抓手，以加快重大项目建设为重点，强化部署，强化措施，强化督查，强化落实，各项工作均取得明显成效，多项指标始终保持在全省前列。现将

有关情况汇报如下：

(一)加强组织领导。及时调整充实了绩效管理工作领导小组及办公室成员，以局党组书记、局长郭专为组长，局班子成员为副组长，相关科室负责人为成员，进一步加强对绩效管理工作的领导。

(二)制定工作方案。对照省水利厅和市委、市政府下达的目标任务，按照高低适度、实事求是、讲求质量的原则，认真制定了《宁德市水利局xx年度绩效管理工作方案》。在绩效指标的设定上，科学合理设定指标体系，既便于考核评估，又具有可操作性。

(三)实行精准管理。在年度工作目标管理上，推行了“三本台账”精准管理，形成“层层抓落实、人人担责任”的绩效格局。一是建立责任台账。根据年度目标任务和各类项目，逐项落实责任领导、责任人和完成时间节点，确保任务落到实处。二是建立项目台账。强化项目管理，汇总各类项目及投资总额、年度投资任务，将年度工作目标细化到各类具体项目，定期分析目标任务进展情况，分析存在问题。对项目进展情况及时通报，及时落实措施加以推进，对不能按序时进度完成的指标加强督办，逐项抓好落实。三是建立工作台账。把项目管理与人员管理有机结合，在建立局领导班子每周工作动态管理的基础上，要求每个干部职工建立每周工作笔记，做到全局干部工作任务清、上班去向明、工作责任强。

(四)强化督促检查。为加快推进年度水利项目建设，我局采取开竣工调度、专项调度、现场调度、滞后项目调度等形式，督促工程建设进度，以旬保月，以月保季，以季保年。针对重大水利项目推进问题，成立了项目办，配合省厅推进组，对每个重大水利项目进行现场督导，建立了重大项目双岗双责机制和奖励机制，开展了重大水利项目百日会战活动，有力地推进重大水利项目建设。局常态化服务工作小组经常深入工程一线，加强设计、进度、质量、资金等方面的监督管

理，现场协调解决存在问题，并针对存在问题，及时发出整改通知书，限期整改。全年局领导班子累计下基层396次，帮助基层解决困难问题297项，累计支持资金3455万元，全年各类媒体宣传水利工作8次。

(五)推行双向责任。实行“双向责任、双岗同责、双轮驱动”。一是项目管理双向责任机制。即项目所在县(市、区)水利局履行主体责任，市水利局履行监督责任；项目业主履行主体责任，水利部门履行监督责任；局业务科室具体责任人履行主体责任，项目推进组人员履行监督责任；市局业务分管领导履行主体责任，挂县领导履行监督责任；相关人员按照责任分工履行职责，推进项目建设。二是资金管理双向责任机制。即市财政局履行资金筹集、监管主体责任，市水利局履行资金预算编制和执行主体责任；项目所在县(市、区)财政局、水利局履行资金管理主体责任，市财政局、水利局履行资金管理监督责任；项目业主对资金使用履行主体责任，所在地乡镇政府对资金使用履行监督责任；项目申报单位对资金管理履行主体责任，项目推荐人对资金管理履行监督责任。

(六)完善奖惩措施。在抓好省、市年度绩效考评的基础上，在全市开展了水利年度综合考评工作，组织三个考评组，采取分组、分县、分乡镇、分项目的模式，对全市xx年度水利投融资、项目建设、水资源管理、防灾减灾、安全生产、基层调研、党风廉政、基层水利服务和科技推广体系建设等方面工作完成情况进行考核，对考核先进的县(市、区)采取以奖代补的形式予以奖励，有力地促进了各项水利工作的开展。

(七)落实整改提升。针对xx年绩效管理工作存在的指标设定不够科学、机关作风等问题，认真制定整改措施。一是注重指标设定。在今年xx月底就提早布置绩效管理工作，要求各科室结合省里下达的目标任务，细化分解各项指标任务，确保指标量化、细化，依据充分，切实可行。同时要求各项指标需由分管领导审核后报局绩效办，由绩效办汇总上局务会议逐条进行讨论。经多轮修改及局党组会议审议通过，而后

将形成的指标体系报市效能办。二是强化督查落实。建立督查台账，指定专人负责落实办理工作，对领导批示件、信访件等进行动态跟踪督办，特别是对省政府扩大有效投资计划、市委、市政府“四下基层”、“三比一看”、“三转一加强”、“行动计划”等涉水任务，确保做到件件有回音、事事有落实。三是强化绩效档案。年初各科室就着手档案资料收集工作，特别是体现市级水行政主管部门工作业绩的过程性档案，每项工作分门别类，单独建档。局效能办还建立了档案抽查制度，由分管领导牵头，分别于xx月、xx月、xx月对绩效档案进行抽查。四是强化机关作风。由局效能办定期不定期组织明察暗访，对违反机关工作纪律的人员采取领导诫勉谈话、违规情况公示等方式进行教育。同时规定对被效能通报的人员在xx年内取消评先评优资格，职称职务晋升xx年内不予考虑。

(一)水利投入增幅大。年初省里下达我市水利目标任务是13.8亿元。下半年，省政府扩大有效投资确定全省水利投资调增30%，我市积极响应，调整增幅达69%，比全省平均水平翻了一番多。截止xx月xx日，全市共完成水利投入26.87亿元(全省平衡后列入省里计划的投资完成23.42亿元)，占年度计划投资的195%(170%)，比上年省下达的12.5亿元目标任务增加14.37亿元，增幅为115%，投资完成率在全省排名第一。

(二)重大项目进度快。截止xx月xx日，重大水利项目完成投资16.68亿元，占年初计划9亿元的185%，比上年省下达的10亿元目标任务增加6.68亿元，增幅为66.8%，进度在全省排名第一。其中：在建项目完成8.41亿元，占年度计划的103%；计划开工项目完成投资5.14亿元，占年度计划的108%；前期推进项目完成投资3.12亿元，占年度计划的195%。霞浦吴坑水库工程等9个重点突破前期的项目也扎实推进。

(三)民生水利投入大。截止xx月xx日，全市面上民生水利共完成投资10.19亿元，占年度计划的115%，提前超额完成年度

投资任务。其中农村安全饮水、中小河流治理、海堤强化加固、山洪灾害治理、小农水重点县等项目建设进度在全省前列。

(四)项目前期工作实。认真把握中央、省里加大水利投入的大好机遇，转变思路，打好闽东苏区和军民融合示范区这两个独特牌子，结合“十三五”水利发展规划，积极做好前期规划、项目、策划、生成等工作，策划生成闽东苏区防洪防潮工程项目(总投资143亿元)和闽东苏区东北沿海突出部军民融合水资源配置工程(总投资38亿元)两个项目。全年共投入资金2600万元，完成《主城区防洪排涝规划》、《治涝规划》、《独流入海规划》等规划编制工作，《水资源配置规划》、《库湖联通、生态补水方案》正在加快推进。

(五)防汛工作成效显。汛前修订完善各类预案，加强隐患排查，落实安全措施，完成了市、县、乡、村四级2436个预案修订工作以及461座各类水库防汛调度运用计划的审批工作。汛中加强监测、加强会商，加强调度。今年我市先后经历3次强降雨过程，xx月、xx月有效防御了台风“苏迪罗”和“杜鹃”，在市委、市政府的科学指挥和全市上下积极应对下，切实将灾害损失降到最低。年度防汛抗灾工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定，市委书记廖小军批示：“不平凡的xx年，我市经历两次台风侵袭，还遇到今年汛期比往年延长半个月等特殊气象影响，防汛防台形势严峻，在市委、市政府领导下，市防汛办立足于防大汛、抗大灾、抢大险、抗大旱和减少损失总目标，扎实认真做好各项防汛抗台工作，取得了很好成效。市防汛办所做的工作，值得充分肯定和表扬。希望再接再厉，继续努力，总结提高，认真做好新一年防汛抗台工作，为全市科学发展加快发展发挥新的更大作用”。市长隋军批示：“xx年全市防风防台工作成效显著，形成了一套有效的预警预防、抗击自救的机制和体系，值得肯定，望继续努力，巩固成果，不断提升防抗水平和能力。”

(六)水生态环境质量优。一是水资源监管力度加强。实行了

最严格水资源管理制度，下达了各县(市、区)三条红线控制目标;全面推行“河长制”，提请市政府印发了《宁德市河长制实施方案》，落实了市、县、乡三级重要河道河长、河段长职责;启动了霍童流域九都段“万里安全生态水系”试点建设;完成了古田县桃溪水库和蕉城区金涵水库水源地保护建设并通过验收，启动霞浦县溪西水库水源地保护项目建设;建成市级水资源监管平台，水资源监管能力进一步提升。二是水土流失力度加大。全市水利部门共完成水土流失综合治理面积9.45万亩，占年初任务4.8万亩的197%。完成了寿宁、福安2个省级重点县、蕉城洋中镇等12个重点乡镇及3个xx年度(跨年度)中央预算内投资水土流失综合治理项目，投入治理资金4200万元。三是水能资源规范利用。完成了7个农村水电增效扩容改造，总投资5050万元，新增装机容量5115千瓦，新增年电能3440万千瓦时。四是水利风景区建设上层次。继东湖水利风景区列为水利风景区后，今年又有柘荣青岚湖水利风景区上升为水利风景区层面，福安潭头武陵溪水利风景区、寿宁小托水库水利风景区等5个通过省级水利风景区验收，比上一年度翻了一番。

(七)中心任务完成好。一是深化精准扶贫。在省水利厅的关心支持下，启动了福鼎礐溪镇赤溪村防洪工程建设，总投资2600万元□xx月份已完成，为推进全国扶贫第一村赤溪村建设提供防洪安全保障。二是推进军民融合。在去年军民共建、共管、共防的基础上，今年又启动了三都镇区军民饮水工程，总投资1450万元，受益人口1万多人;加快了闽东苏区东北沿海突出部军民融合水资源配置工程前期工作，为宁德市委、市政府持续推进军民融合深度发展试验区打好基础，水利部门的对接工作得到市委、市政府主要领导的肯定。

(八)党建、队伍建设强。一是认真开展“三转一加强”、“三比一看”、“三严三实”等活动。以贯彻落实中央八项规定为切入点，深化水利“四风”问题整改，制定整改措施，坚持边学边查、边查边改、立行立改。二是全面落实党风廉政主体责任和监督责任。建立和完善党风廉政建设

责任分解、定期约谈、逐级报告、沟通会商、领导干部述廉、监督检查和问责制度等相关制度，用制度保障党风廉政建设和反腐败工作取得实实在在的效果。三是强化水利绩效管理。结合省里下达的目标任务，制定了绩效管理工作方案，印发了《宁德市水利局绩效工作管理制度》，下发了关于加强绩效管理工作的通知，定期开展绩效评估，及时提交年终绩效报告。与此同时，机关效能、行风评议、精神文明单位建设、水利宣传工作等方面也取得了新成效。

今年以来，我局认真按照市委、市政府的决策部署，围绕省水利厅下达的任务要求，紧紧把握中央、省里加大水利投入的大好机遇，围绕年初确定的目标任务，努力抓好各项工作的落实，水利工作呈现目标明确，重点突出，措施有力，有序推进的态势。从总体上看，年度绩效各项指标情况完成情况良好，有的指标提前或超额完成，有些措施和经验得到推广，成效主要体现在20个方面：

- 1、创新防台风工作机制，海上防台风工作经验得到国家防总的推广，中组部委托国家防总、水利部组织全国防汛指挥长专门在我市溪南镇进行了防台风现场观摩。
- 2、在xx年上白石水利枢纽工程项目列入全国172项重大水利项目(福建省仅5个项目)的基础上，今年xx月上白石水利枢纽工程项目列入国家发改委、财政部、水利部ppp试点项目。全国共12个试点项目，是福建省的1个试点。
- 3、在xx年xx月开展的xx年度全省水利年度工作责任目标绩效考核中名列全省第二，比上年晋级一位。
- 4、水利、防灾工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定。
- 5、全年共完成水利投资26.87亿元(全省平衡后列入省里计划的投资完成23.42亿元)，占年度计划投资的195%(170%)，比上年省下达的12.5亿元目标任务增加14.37亿元，增幅为115%，

投资完成率在全省排名第一。

6、积极争取蕉城霍童溪流域九都段列入全省“万里安全生态水系”试点建设，试点工作得到省水利厅尤猛军厅长的肯定。

7、积极推进军民融合，争取了闽东苏区防洪防潮工程和闽东苏区军民融合保安全供水工程2个重大水利项目列入国家层面，总投资分别达143亿元、38亿元，前期工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定。

8、积极推进精准扶贫，启动了福鼎礐溪镇赤溪村防洪工程建设，为推进全国扶贫第一村赤溪村建设提供防洪安全保障。xx月xx日《闽东日报》对水利精准扶贫工作进行了专版宣传。

9、与水利部太湖局开展战略合作，提早完成了《十三五水利发展规划》，得到市委、市政府主要领导的肯定。

10、建立重大水利项目双岗双责机制和项目推进机制，开展重大项目“百日会战”活动，重大水利项目进度在全省排名第一。

11、农村安全饮水项目提前超额完成，进度在全省排名第一。

12、海堤加固建设完成情况在全省排名第一。

13、中小河流治理项目进度在全省排名第一。

14、小农水重点县建设进度在全省排名第一。

15、冬春水利建设进度在全省第一。

16、蕉城竹洋高效节水灌溉项目被省水利厅评为“福建省水利科技推广示范基地”。

17、强化绩效目标管理，实行了责任台账、项目台账、工作台账三本台账精准管理，对每项工作做到心里有数，了如指掌，得到省水利厅主要领导的肯定。

18、加强党风廉政建设，强化主体责任，典型经验在全省水利系统做交流。

19、开展水利资金内审，经验做法受到省水利厅张宝华纪检组长肯定。

20、创新开发“水利通”系统，解决防汛和水资源管理最后一公里问题。

今年我局绩效创新点：全国防汛防台风现场观摩会。

我市地处东南沿海，海岸线长度居全省第一，全年降水量70%-80%集中在汛期4-xx月，即梅雨季和台风季。特殊的地理位置和气候条件，造成洪涝、台风灾害频繁发生，平均每年登陆或影响我市的台风1-2个，如xx年“桑美”台风就给我市造成严重灾害损失。

正因为如此，市委、市政府始终高度重视防汛防台风工作。从xx年开始，我市立足宁德实际，健全完善一套防汛防台风工作机制，特别是在海上防台风机制和陆上防台风机制创新方面取得了显著成效，首先我市在建立以行政首长负责制为核心的防汛工作责任制基础上，近五年来又大力推行“预警到乡、预案到村、责任到人”的防灾抗灾新机制，强化基础乡村防灾应急能力建设，建成覆盖全市所有乡镇、村山洪灾害监测系统和应急视频会商系统，全面完成全市2251个行政村防灾预案编制并实现电子化管理，基本实现了“组织保障到乡、预警信息到乡、视频会商到乡、指挥部署到乡和视频会议视听到村”的目标，全面提升了基层防灾抗灾的应急处置能力。与此同时，我们还加强防汛防台风工作机制信息化建设，其中《赛江流域实时洪水作业预报与调度系统》获

得“福建省xx年度科学进步奖二等奖”；《霍童溪流域水库群防洪信息系统》获得“福建省xx年度水利科学技术奖二等奖”。

这些创新的防汛防台风工作机制已在防抗历次的台风暴雨灾害中发挥重要减灾效益，近五年来，我们已成功抗御了“莫拉克”、“苏拉”、“菲特”、“麦德姆”、“苏迪罗”、“杜鹃”等强台风，切实做到了将灾害损失降到最低。特别是海上防台风工作，自xx年“桑美”台风之后，未发生海上渔船及渔排人员伤亡，防灾工作成效显著。

xx年，我局在全省水利工作会议上做了题为“主动作为、科学防控，努力构建现代防汛减灾体系”的防灾抗灾经验交流发言，并在当年度获得全省水利防灾减灾工作先进表彰。xx年度，“菲特”台风在福鼎登陆，这是建国以来正面登陆我市乃至我省、我国大陆的“秋台风”，累计直接经济损失达到25亿，是继xx年“桑美”台风(损失33亿)之后，遭受损失最为严重的一次台风灾害，尽管如此但没有出现人员伤亡。对此，国家防总督察专员田以堂xx年xx月xx日在我市检查指导防台风工作时，就深有感慨地指出：“从这次防抗“菲特”台风情况看，宁德各级都非常重视，防御工作做得很到位，没有人员伤亡发生。宁德市包括福鼎市防台风工作经验丰富，很多做法可以成为全国的范例”。

历经五年创新驱动、强基固本，宁德市防汛防台风工作机制在历次防台风实践中发挥了重要作用，得到水利部陈雷部长、国家防总和省防指的充分肯定。xx年xx月，中组部、水利部在福州举办全国地方党政领导干部防汛抗旱专题研究班，推广和借鉴我市防台风工作的经验，决定将专题研究班重点教学任务的现场教学观摩放在宁德市。xx月xx日，全国防汛抗旱专题研究班现场教学观摩会在宁德召开，来自全国24个省及新疆生产建设兵团、武警部队等38名与会代表，在霞浦县溪南镇现场观摩我市海上防台风人员转移演练，创新举措在全国

推广应用。

xx年xx月xx日，陈雷部长在国家防总汛情会商会上，明确指出“苏迪罗”台风对福建宁德影响较大、灾情损失严重，尽管局部山区因山洪泥石流造成人员伤亡，但是海上防台风工作值得肯定，没有出现海上渔排及船上人员伤亡。

预算绩效管理专家入库篇四

第一条(目的、依据)

为加强预算绩效管理，强化预算支出责任，提高财政资金使用绩效，根据《中华人民共和国预算法》、财政部《关于推进预算绩效管理的指导意见》和《财政支出绩效评价管理暂行办法》，以及本市《关于全面推进预算绩效管理的意见》精神，结合预算绩效管理工作规划和财政项目预算管理的相关要求，制定本办法。

第二条(概念)

预算绩效管理是指在预算管理中融入绩效理念和要求，将绩效目标管理、绩效跟踪监控管理、绩效评价及结果应用管理纳入预算编制、执行、监督的全过程，以提高财政资金使用效益的一系列管理活动。

第三条(管理主体)

本市各级政府的财政部门、预算主管部门和预算单位(以下简称“预算部门(单位)”)是预算绩效管理的主体。

财政部门是指市级财政、各区县财政、各镇(乡)财政。

预算部门(单位)是指与财政部门发生预算缴拨款关系的国家机关、政党组织、事业单位、社会团体和其他独立核算的法

人组织。

第四条(适用范围)

预算绩效管理主体对纳入政府预算管理的所有财政性资金开展绩效目标管理、绩效跟踪管理、绩效评价管理、评价结果反馈和应用管理等活动，适用本办法。

第五条(基本原则)

(一)绩效导向原则。预算管理各个环节的活动都要以绩效为核心导向，将绩效管理贯穿于预算管理的全过程，实现财政资金运行和预算管理效益最大化。

(二)目标管理原则。预算编制时要设定明确的绩效目标、预算执行中要实施绩效跟踪监控，预算完成后要评价绩效目标实现等情况，围绕绩效目标及其实现的途径和方式开展全过程预算绩效管理。

(三)有序推进原则。以预算绩效管理工作规划为指导，有序推进预算绩效管理工作，要借助各级人大、纪检监察、审计、社会中介等各方力量，合力推动，逐步实现预算绩效管理范围和内容的全覆盖。

(四)科学规范原则。预算绩效管理要采用科学的体系、规范的程序、适当的方法、明确的措施，保障各项管理工作的有效性，提高全过程预算绩效管理质量。

(五)绩效问责原则。预算绩效管理要强化预算支出责任和管理责任，将预算绩效管理主体实施绩效管理情况逐步纳入政府绩效考核范围，促进政府职能部门履职能力的提升。

(六)信息公开原则。预算绩效管理主体要按照政府信息公开有关规定，建立健全预算绩效信息公开制度，完善预算绩效

信息公开机制，推进预算绩效信息的逐步公开，自觉接受各方监督，不断提高财政资金使用的透明度。

第六条(组织保障)

各预算绩效管理主体要建立健全本部门、本单位预算绩效管理制度和工作机制。各级财政部门要成立预算绩效管理工作领导小组，明确本部门各相关单位预算绩效管理工作职责；预算部门(单位)要确定本部门(单位)的预算绩效管理工作牵头部门，明确内部各相关职能机构的工作职责，加强本部门(单位)内部各职能机构之间的配合和协调。

第七条(财政部门职责)

(一)负责制定预算绩效管理规章制度、工作规划、年度计划、操作规范等。

(二)指导本级预算部门(单位)和下级财政部门开展预算绩效管理工作，对有关实施情况进行监督、检查和考核。

(三)开展绩效目标管理、绩效跟踪管理、绩效评价管理以及评价结果反馈和结果应用管理等工作。

(四)负责建立和完善绩效评价共性指标体系，推进预算主管部门开展绩效评价行业指标体系建设。

(五)负责预算绩效管理信息化系统建设。

(六)按规定实施预算绩效管理信息公开。

第八条(预算主管部门职责)

(一)负责制定本部门预算绩效管理的相关制度、工作计划、配套措施等。

(二) 组织实施本部门的预算绩效管理工作，指导、督促和检查所属单位的预算绩效管理工作。

(三) 研究并建立本行业绩效评价指标体系。

(四) 按规定编报绩效目标，实施绩效目标评审，并配合财政部门开展绩效目标评审工作。

(五) 对预算执行进行绩效跟踪，并将执行中存在的问题和整改措施报财政部门。

(六) 组织开展本部门和所属单位的绩效自评工作，并配合财政部门开展绩效评价工作，根据评价结果落实整改措施，加强本部门预算管理。

(七) 按规定实施预算绩效管理信息在本部门公开和向社会公开，接受各方监督。

(八) 按要求向财政部门报送本部门年度预算绩效管理工作报告和专项工作报告。

第九条(预算单位职责)

(一) 组织实施本单位的预算绩效管理工作。

(二) 按规定编报绩效目标，配合财政部门、预算主管部门开展绩效目标评审工作。

(三) 对预算的执行进行绩效跟踪，并将预算执行中存在的问题和整改措施报预算主管部门和财政部门。

(四) 组织开展本单位的绩效自评工作，并配合财政部门开展绩效评价工作，根据评价结果落实整改措施，加强本单位预算管理。

(五) 按规定实施预算绩效管理信息在本部门公开和向社会公开，接受各方监督。

(六) 按规定向预算主管部门报送本单位预算绩效管理工作报告和专项工作报告。

第十条(绩效工作报告)

预算主管部门、财政部门应根据预算绩效管理工作年度考核要求，及时总结预算绩效管理工作开展情况，并进行自我评价，撰写预算绩效管理工作报告。工作报告主要内容：

(一) 基本概况。预算主管部门基本情况应包括部门职能履行情况、事业发展情况、预算完成情况等。财政部门基本情况应包括年度财政收支基本情况，开展预算绩效管理总体情况。

(二) 自评情况。对照年度预算绩效管理工作考核的内容和要求，对本部门的预算绩效管理工作进行自评，并就相关工作进行总结和说明。

(三) 问题建议。分析存在问题、提出改进措施及下年度工作安排和建议等。

第十一条(实施工作考核)

各级财政部门根据预算绩效管理工作考核要求、部门(单位)支出管理绩效综合评价指标体系等相关内容，结合年度预算绩效管理工作的重点，制定年度工作考核办法，对本级预算主管部门和下一级财政部门实施预算绩效管理(包括基础工作管理、绩效目标管理、绩效跟踪监控、绩效评价实施、评价结果应用、绩效管理创新以及监督发现问题等)工作情况进行考核。将考核结果在一定范围内予以通报，并纳入政府绩效考核范围，为有关部门实施行政问责提供依据。

第十二条(聘用、委托第三方)

预算绩效管理主体组织开展绩效目标评审、绩效跟踪、绩效评价,可以根据需要聘用和委托专家、中介机构等第三方实施。属于政府采购范围的,按照有关规定和要求实施政府采购。

预算绩效管理主体通过政府采购方式选择第三方的,要根据国家相关规定与第三方签订服务合同,明确双方的权利和义务,严格按照合同规定和要求执行。

财政部门应加强第三方管理,对第三方参与绩效目标评审、实施绩效跟踪、开展绩效评价以及绩效管理咨询等工作进行规范。加强业务培训,监督履约质量,推进第三方机构、专家队伍建设。对第三方的具体管理制度,由财政部门另行制定。

第十三条(信息化管理)

市级财政部门要加快推进以绩效目标管理、绩效跟踪管理、绩效评价管理、结果应用管理为核心内容的预算绩效管理信息化建设,为预算绩效管理提供支撑。各级财政、预算部门(单位)要积极运用预算绩效管理信息系统,规范预算绩效管理,提高绩效管理的质量和效率。

第十四条(绩效目标管理总要求)

绩效目标管理是全过程预算绩效管理的基础。预算部门(单位)要根据国民经济和社会发展规划及相关专项规划、部门(单位)职责,编制本部门、本单位年度事业发展规划和总体目标。根据部门(单位)事业发展规划和总体目标编制年度预算,并按要求编报科学、合理、清晰、量化的项目绩效目标,部门整体支出绩效目标和基本支出绩效目标。

项目绩效目标是现阶段绩效目标管理的重点。预算部门(单位)要重视绩效管理与项目管理的有机结合,按规定做好项目绩效目标编制和项目绩效目标评审工作。财政部门根据预算部门(单位)上报的项目绩效目标,依据年度政府工作重点,结合项目绩效目标评审结果,确定项目、项目预算和绩效目标。

第十五条(项目绩效目标概念)

项目绩效目标是预算部门(单位)使用财政资金计划在一定期限内达到的产出和效果。预算部门(单位)在申请项目立项时应设置项目绩效目标;在申请项目预算时应按规定同时申报绩效目标。

第十六条(项目绩效目标内容)

设置和申报项目绩效目标主要内容应包括:

(一)预期产出目标,包括提供公共产品和服务的数量、质量、时效目标,以及达到预期产出所需要的成本和资源等。

(二)预期效果目标,包括经济效益、社会效益、环境效益和可持续影响等。

(三)衡量预期产出、预期效果和相关方满意程度方面的绩效评价指标等。

(四)为实现项目绩效目标所需要的保障制度、措施和工作计划,以及项目管理内容和相应目标要求等。

第十七条(项目绩效目标设置要求)

项目绩效目标设置应当符合以下要求:

(一)指向明确。绩效目标符合国民经济和社会发展规划、部

门职能及事业发展规划，并与相应的财政支出范围、方向、效果紧密相关。

(二)具体细化。绩效目标从数量、质量、时效、成本等方面进行细化，尽量进行定量表述，不能以量化形式表述的，可以采用定性的分级分档形式表述。

(三)合理可行。制定绩效目标要以结果为导向，要经过调查研究和科学论证，符合客观实际；制定绩效目标要与编制项目预算有机结合，要结合项目管理的基本要素和相应要求，进行成本效益分析。

第十八条(项目绩效目标编报)

预算部门(单位)在设立项目和编制项目预算时，应按要求编制项目绩效目标；部门预算中纳入中期预算试点的项目，预算部门(单位)应编制该项目的预算总额和总体绩效目标，根据每年预算安排，编制年度项目绩效目标；编制项目绩效目标应填报《财政项目支出绩效目标申报表(项目总体情况)》(附件1-1)、《财政项目支出绩效目标申报表(绩效目标)》(附件1-2)、《财政项目支出绩效目标申报表(工作程序和制度保障)》(附件1-3)。

部分专项资金需要通过相关程序再确定具体项目的，预算部门(单位)应在编制专项资金预算时编制相应的总体绩效目标，填报《财政项目支出绩效目标申报表(项目总体情况)》(附件1-1)。

第十九条(预算主管部门项目绩效目标评审)

预算主管部门应在部门预算“一上”前，依据项目绩效目标编报要求，对预算单位填报的项目绩效目标进行审核。按要求对拟纳入财政预算的项目实施绩效目标评审，经评审通过的项目纳入预算项目库管理。未纳入预算项目库的项目，财

政部门原则上不安排该项目预算。

第二十条(财政部门项目绩效目标评审)

财政部门应依据项目绩效目标编报要求，对预算部门(单位)报送的项目绩效目标进行审核。结合预算主管部门项目绩效目标评审情况，选择当年新增重点项目和经常性重点项目实施绩效目标评审。原则上，财政部门应当在部门预算“一下”前完成当年新增重点项目的绩效目标评审工作，在部门预算“二下”前完成经常性重点项目的绩效目标评审工作。

第二十一条(项目绩效目标评审主要内容)

预算绩效管理主体开展项目绩效目标评审主要内容：

(一)目标依据的充分性

1. 项目是否符合国家和本市的政策法规，是否符合公共财政资金保障的范围和支持的方向。依据包括：项目申请、批准文件，以及项目涉及的相关政策、法规、规划、特定许可等。
2. 项目是否符合规定条件和程序。依据包括：项目决策主体、实施主体、受益主体确认信息，项目确立应经过的规定程序，确定项目范围所形成的规范性材料，以及相关实施标准和依据。
3. 项目实施对预算部门(单位)战略目标的相关性，项目是否为促进事业发展所必需。

(二)目标设置的合理性

1. 绩效目标是否符合客观实际，项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平。
2. 项目产出目标(含产出所需要的成本资源)与项目效益目标

的关联性、匹配性和逻辑性。

3. 依据绩效目标设定的绩效指标和目标值是否科学合理，是否清晰、细化、可衡量。

4. 是否依据预期的产出和效益，结合成本效益分析编制项目总预算和明细预算，项目预算的内容、额度、标准、计划是否经济合理。

(三) 目标实现的保障度

1. 是否建立健全保障绩效目标实现的项目实施办法和措施。

2. 是否有科学有效的管理能力和充分合理的实施条件，是否有明确的职责分工、严谨有效的财务管理和内控制度。

3. 是否有科学、合理、可行的项目管理内容和相关的目标要求。

第二十二条(项目绩效目标公开)

预算批复后，预算部门(单位)应按照本部门(单位)预算绩效信息发布制度管理要求，将项目绩效目标在本部门(单位)公开，接受内部监督。项目绩效目标公开的内容包括：项目基本情况、预算安排、产出目标、效果目标、影响力目标，以及绩效目标的目标值等。

部分专项资金总体绩效目标应按规定对外公开，使参与单位能根据专项资金总体绩效目标，制定具体项目的绩效目标。

第二十三条(项目绩效目标调整)

预算执行中，因预算调整引起绩效目标调整的，或因相关政策变化、突发事件等因素影响绩效目标实现，确需调整绩效目标的，由预算部门(单位)提出绩效目标调整申请，随同预

算一并报批调整。财政部门应根据需要对申请调整预算的项目，实施绩效目标的再评审。

第二十四条(项目绩效目标管理与项目管理结合)

预算部门(单位)要加强项目绩效目标管理与项目管理的有机结合。项目绩效目标评审通过后，负责项目实施的预算部门(单位)要根据项目任务和细化的绩效目标，加强项目各要素(范围、时间、成本、质量、人力资源、沟通、风险、采购等)的管理，提高项目管理要素与项目绩效目标的关联度和融合度；要健全项目管理的各项制度，明确保障措施、实现途径和工作程序，对项目的各个发展阶段进行有效管理和目标控制，为实现项目绩效目标提供保障。

第二十五条(项目绩效管理机制)

财政部门要建立和完善项目绩效管理机制，将预算编制、预算调整、进度管理、资金拨付、政府采购、资产管理等环节的管理要求与项目绩效管理有机结合，以项目绩效管理为纽带，对财政项目资金运行的全过程实施监管。

第二十六条(部门整体绩效目标)

预算部门要根据财政部门的要求，编制部门整体支出绩效目标，以反映部门整体支出与实现本部门事业规划的关联性、经济性、效益性和效率性，促进部门整体支出绩效的提升。部门整体支出绩效目标的编制办法，由财政部门另行制定。

第二十七条(基本支出绩效目标)

基本支出的绩效管理，应重点加强对支出范围、资金渠道、定额标准，以及对重点支出内容控制等方面的管理，充分发挥基本支出对事业发展的基础保障作用。基本支出绩效目标的编制办法，由财政部门另行制定。

第二十八条(绩效跟踪概念)

绩效跟踪是全过程预算绩效管理的重要环节。预算绩效管理主体根据确定的项目绩效目标，通过动态或定期采集项目管理信息和项目绩效运行信息，对项目管理的各相关内容和目标要求的完成情况进行跟踪，并在归纳分析的基础上，及时、系统地反映预算执行过程中的项目绩效目标的运行情况和实现程度，纠正绩效运行偏差，促进项目绩效目标实现的管理活动。

第二十九条(绩效跟踪内容)

预算部门(单位)要建立绩效跟踪机制，重点选择当年项目预算中通过绩效目标评审的项目和上年结转的跨年度项目，对其预算执行过程中的项目管理和目标要求的完成情况(目标保障)、目标实现程度、目标偏差和纠偏情况等跟踪。

(一)目标保障情况。重点跟踪保障项目各阶段有效实施相关制度(包括基本制度、专项办法、管理措施)的完整性，项目实施中相关制度执行的有效性(其中：进度管理、资金拨付、政府采购、资产管理制度执行是目标保障情况跟踪的重点)，以及目标保障中存在的问题。

(二)目标实现程度。重点跟踪预算执行情况，为完成绩效目标所需要的各种资源成本消耗情况、项目管理及其完成情况，以及项目预期产出、效果等目标的完成进度情况等。

(三)目标偏差情况。跟踪重点目标在项目实施中的偏差度和影响度。

(四)目标纠偏情况。重点跟踪纠偏措施的制定和整改落实情况。

第三十条(实施跟踪时间)

绩效跟踪在预算项目启动后实施，实施跟踪的具体时间可根据项目的特点确定。在一个财政年度内，绩效跟踪次数一般为1-2次。

第三十一条(绩效跟踪流程)

(一)确定跟踪目标。在核对项目基本信息基础上，根据实际需要对相关绩效目标按类细化，并确定绩效跟踪的重点目标。

(二)开展绩效跟踪。依据确定的重点目标，对项目管理的有关内容和目标要求的完成情况实施绩效跟踪，归集跟踪信息，填制《绩效跟踪表(项目分阶段完成情况表)》(附件2-1)。

(三)进行偏差分析。根据绩效跟踪信息，对照重点跟踪的目标，发现绩效运行偏差、分析偏差原因。填制《绩效跟踪表(绩效目标实现情况及纠偏表)》(附件2-2)。

(四)提出纠偏路径。依据偏差分析，结合项目实际，提出实施纠偏的路径和方法，并填制《绩效跟踪表(绩效目标实现情况及纠偏表)》(附件2-2)。

(五)及时实施纠偏。绩效运行情况与设定的绩效目标要求发生较大偏离时，绩效跟踪主体应及时查找问题，分析原因，采取措施，及时纠偏。绩效运行有重大偏离的，绩效跟踪主体应将相关情况及时上报主管部门或财政等相关职能部门。对绩效跟踪发现无绩效或低绩效的项目，要按规定调整执行或停止执行。

(六)形成跟踪结论。依据项目基本情况、目标设定情况、项目实施情况、绩效目标完成及偏差情况、存在问题及纠偏情况等，撰写《绩效跟踪结果报告》(附件3)，形成跟踪结论。

第三十二条(报送绩效跟踪报告)

预算主管部门应在完成绩效跟踪工作后的一个月內，将本部门及下属单位的《绩效跟踪结果报告》报送财政部门。

第三十三条(绩效评价概念)

绩效评价是全过程预算绩效管理的重要手段。预算绩效管理主体根据设定的绩效目标，运用科学、合理的绩效评价指标、评价标准和评价方法，对财政支出的经济性、效率性和效益性进行客观、公正的评价。

第三十四条(绩效评价分类)

绩效评价按照评价的形式可分为财政评价、部门自行评价和委托第三方评价；按照评价的内容可分为项目支出绩效评价、部门整体支出绩效评价、基本支出绩效评价和财政政策综合绩效评价。部门整体支出绩效评价、基本支出绩效评价和财政政策综合绩效评价办法由财政部门另行制定。

第三十五条(绩效评价依据)

- (一) 国家、本市相关法律、法规和规章制度。
- (二) 国家、本市各级政府制定的国民经济与社会发展规划和方针政策。
- (三) 预算管理制度、政府采购管理制度、资金及财务管理办法、财务会计资料。
- (四) 预算部门(单位)的职能职责、中长期发展规划及年度工作计划。
- (五) 相关行业政策、行业标准及专业技术规范。
- (六) 预算批复、绩效目标、专项转移支付、年度决算报表和报告及相关资料。

(七) 审计报告及决定、财政监督检查报告。

(八) 其他相关材料。

第三十六条(绩效评价内容)

(一) 绩效目标与战略规划、事业发展的适应性。

(二) 财政资金使用情况、财务管理状况，资产配置、使用、处置及其收益管理情况。

(三) 项目管理情况，包括项目投资、项目实施、成本控制、财务监理、政府采购、合同管理、质量控制情况等。

(四) 为加强管理所制定的相关制度、采取的保障措施及其执行情况。

(五) 绩效目标的实现程度，包括预计产出、效果和影响力等。

第三十七条(绩效评价指标)

绩效评价指标是依据细化量化的绩效目标而形成的衡量绩效目标实现程度的考核工具。

财政部门负责制定《财政项目支出绩效评价共性指标框架》(附件4)，规范绩效评价指标及分值。评价指标包括项目决策、项目管理和项目绩效三方面。

实施评价时，应按照定性指标可衡量、定量指标应量化的要求，依据评价项目特点和评价工作需要，在绩效评价三级指标的基础上，对评价指标逐级分解和细化。

预算主管部门负责制定本行业分类项目支出绩效评价指标，以适用于本部门、本行业的项目绩效评价需要。预算主管部门应当通过已实施的绩效目标评审、绩效跟踪和绩效评价情

况，分析研究并逐步建立符合本部门、本行业特点的分类项目绩效评价指标体系，经财政部门确认后纳入预算绩效管理信息系统进行管理。

第三十八条(绩效评价指标确定原则)

(一)相关性原则。应当与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度。

(二)重要性原则。应当优先使用最具评价对象代表性、最能反映评价要求的核心指标。

(三)可比性原则。对同类评价对象要设定共性的绩效评价指标，以便于评价标准的规范和评价结果可相互比较。

(四)系统性原则。应当将定量指标与定性指标相结合，定量指标应量化，定性指标可衡量，系统反映财政支出所产生的社会效益、经济效益、环境效益和可持续影响等。

(五)经济性原则。应当通俗易懂、简便易行，数据的获得应当考虑现实条件和可操作性，符合成本效益原则。

第三十九条(绩效评价指标标准)

绩效评价指标标准是指衡量财政支出绩效目标完成程度的尺度。绩效评价指标标准的选用应当坚持客观公正、规范有效的原则。根据评价对象的特点，可以选用不同的评价指标标准。绩效评价指标标准主要包括：

(一)计划标准，是指以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为评价的标准。

(二)行业标准，是指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

(三)历史标准，是指参照同类指标的历史数据制定的评价标准。

(四)其他标准。

第四十条(绩效评价方法)

绩效评价方法主要采用成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法等。根据评价对象的具体情况，可以采用一种或多种方法进行绩效评价。绩效评价方法主要包括：

(一)成本效益分析法，是指将一定时期内的支出与效益进行对比分析以评价绩效目标实现程度。它适用于成本、效益都能准确计量的项目绩效评价。

(二)比较法，是指通过对绩效目标与实施效果、历史与当期情况、不同部门和地区同类支出的比较，综合分析绩效目标实现程度。

(三)因素分析法，是指通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。

(四)最低成本法，是指对效益确定却不易计量的多个同类对象的实施成本进行比较，评价绩效目标实现程度。

(五)公众评判法，是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等对财政支出效果进行评判，评价绩效目标实现程度。

(六)其他评价方法。

第四十一条(绩效评价工作程序)

(一)确定绩效评价对象；

- (二) 确定绩效评价机构和工作人员；
- (三) 制发《绩效评价通知》(附件5)；
- (四) 确定绩效评价工作方案；
- (五) 收集、审查、核实绩效评价相关资料；
- (六) 综合分析并形成评价结论；
- (七) 撰写与提交绩效评价报告；
- (八) 建立绩效评价档案。

第四十二条(确定绩效评价对象)

预算绩效管理主体要选择反映部门特点、行业特色和涉及重大民生、社会关注、政府购买公共服务等重点项目，结合财政预算管理的重点要求，以及具体实施项目的重点环节和关键要素，组织开展绩效评价。原则上，经常性重点项目的绩效评价五年实现一次全覆盖，一次性重点项目在其完成后的次年实施绩效评价。

第四十三条(绩效评价工作方案)

绩效评价工作方案是评价方(包括财政评价、部门自行评价和委托第三方评价)为开展绩效评价而撰写的工作方案，评价方应参照财政部门《财政项目绩效评价工作方案编写要求》(附件6)具体制定。

原则上，绩效评价工作方案应由评价组织方(预算绩效管理主体，下同)组织专家进行评审。重点评审方案的科学性、合理性、可操作性。具体内容包括：评价指标体系结构、评价指标标准和评价指标权重是否合理；相关依据是否充分；数据采集的方法是否适当、可行，采集的数据是否满足绩效评价

客观性、合理性的需要；具体组织实施是否满足评价工作要求等。

第四十四条(绩效评价报告)

评价方完成绩效评价任务后要撰写《财政项目支出绩效评价报告》(附件7)。绩效评价报告应当依据充分、真实完整、数据准确、分析透彻、逻辑清晰、客观公正。

原则上，绩效评价报告应由评价组织方组织专家进行评审。重点评审报告格式是否规范、绩效评价工作方案确定内容和要求是否得到落实、引用数据是否真实合理、揭示的问题是否客观公正、提出的改进措施是否有针对性和可操作性等。

第四十五条(绩效评价报告报送)

预算主管部门应在完成绩效评价工作后的一个月內，将本部门及下属单位的《财政项目支出绩效评价报告》报送财政部门。财政部门应对预算主管部门报送的绩效评价报告质量进行抽查。

第四十六条(绩效评价结果)

绩效评价结果采用综合评分定级的方法，总分为100分，绩效评级分优、良、合格、不合格。评价得分高于90分(含90分)的，绩效评级为优；得分在75(含75分)—90分的，绩效评级为良；得分在60(含60分)—75分的，绩效评级为合格；得分在60分以下的，绩效评级为不合格。

第四十七条(绩效评价结果反馈)

评价工作完成后，评价组织方应就绩效评价报告的有关内容，听取各相关方面意见，及时整理、分析、归纳，并在30个工作日内以《财政项目支出绩效评价结果反馈》(附件8)的形式

反馈给被评价方，作为改进预算管理和项目管理，落实问题整改的重要依据。

第四十八条(落实问题整改)

被评价方应根据评价组织方反馈的评价结果和整改建议，及时研究制定整改措施，积极落实结果应用的各项要求，切实改进预算管理和项目管理。

第四十九条(整改情况报送)

被评价方应在评价组织方规定的时间内，将整改情况向评价组织方行文报告，并附《财政项目支出绩效评价结果整改报告》(附件9)。

第五十条(绩效评价结果公开)

按照政府信息公开有关规定，预算绩效管理主体应将各自组织的绩效评价的结果信息进行公开。《财政项目支出绩效评价结果信息公开》(附件10)的内容主要包括：项目名称、预算金额、主管部门、评价分值、评价等级、主要绩效、主要问题、整改建议、整改情况、评价机构等方面。

第五十一条(绩效评价结果与加强财政管理)

各级财政部门要建立绩效评价结果与加强财政预算管理相结合的机制，将绩效评价结果作为科学安排预算、调整支出结构、完善财政政策、加强制度建设、实施绩效监督的重要依据。

第五十二条(对区县财政部门的适用效力)

各区县财政部门依据本办法，结合本区县财政管理实际制定具体实施意见，报市财政局备案。

第五十三条(解释权)

本办法由市财政局负责解释。

第五十四条(实施日期)

本办法自印发之日起施行。

预算绩效管理专家入库篇五

(一) 目的和宗旨

为加强公司对全体员工的绩效管理和绩效考核工作，客观公正地考核评价员工的工作业绩，规范和约束员工行为，持续改进提高员工绩效，激励员工奋发向上，确保员工工作目标与公司目标保持一致，特制定本制度。

绩效管理宗旨包括：

- 1、考察员工的工作绩效；
- 2、作为员工奖惩、调迁、薪酬、晋升、退职管理的依据；
- 3、了解、评估员工工作态度和能力；
- 4、作为员工培训与发展的参考；
- 5、有效促进员工不断提高和改进工作绩效。

(二) 适用范围

本制度适用于公司全体计时员工，不含劳务派遣工。

(三) 考核原则

- 1、业绩导向原则：坚持树立积极正确的绩效考核导向，突出效益和贡献，兼顾公平和公司、员工的可承受能力，合理拉开绩效考核档次。
- 2、岗职考核原则：以目标管理为重点，针对各级管理人员和各类员工各自的岗位、职责，抓住关键绩效指标和工作目标进行考核。
- 3、公开公平原则：以充分调动每一名员工的积极性为目的，切实做到考核办法的制定、考核过程对员工公开，确保考核结果公平、公正。
- 4、持续改进原则：考核目的在于监督责任者的职能履行与实施，促进责任者对公司/部门/岗位目标的有效贯彻与实现，因此在考核中要注重对责任者的自我纠正和改进情况的评价。

二、考核组织与责任

（一）组织保证和权责

1、公司成立绩效考核领导小组，负责全局绩效考核工作。公司总经理任考核领导小组组长，公司副总经理/总监为考核领导小组成员。

总经理负责：批准公司级绩效考核总体方案；批准各部门第一负责人（包括主管副总经理、各部室经理，下同）的绩效考核实施方案；负责考评范围内的绩效考核评价及结果审定。

副总经理负责：负责审批直接下级部门的绩效考核方案；负责对直接下级部门第一负责人进行考核、评分；负责指导和督促下级部门各项绩效管理工作。

2、公司绩效考核领导小组下设工作组，综合办主任任组长，各部门负责人为成员，负责考核工作的具体业务指导和督促

检查工作。

综合办负责：制订有关绩效管理政策和总体方案；负责指导、督促、检查和考核各部门对绩效考核工作开展情况；员工考核资料的管理；员工各项正负激励的统计。

各部门负责人职责：负责本部门绩效考核与评价方案的设计与实施；负责对本部门员工进行考核、评分；负责批准直接下级的评价结果及对评价的公正性进行检查监督；负责对直接下级的绩效面谈，并监督直接下级对其下属的绩效管理。

（二）绩效管理责任

1、绩效管理和绩效考核是全公司上下各级管理者不可推卸的责任，综合办负责指导、监督和提供技术方面的支持。

2、各级管理者必须强化对绩效管理和绩效考核的认识，牢固树立绩效管理与绩效考核的意识，不断改善和提高下属的职业能力和工作业绩。

三、绩效管理和绩效考核的程序

绩效管理和绩效考核是一个不断循环往复的过程，其基本程序为：制定绩效指标和目标值——绩效形成过程指导——绩效考核——绩效面谈——制定绩效改进计划。

（一）制定绩效指标和目标值

1、绩效指标和目标值确定的一般规则是：每年初根据公司年度战略规划制定或修订各部门负责人的绩效指标及目标值，再由各部门负责分解细化本部门各岗位的绩效指标及目标值。

部门内各岗位的月度考核指标不是一成不变的，各部门经理应根据部门月度工作计划、工作重心和岗位职责做调整，使

之符合部门工作绩效提升的实际需要。

2、考核指标设立的原则

(1) 可控性：指标能够测量或具有明确的评价标准，必须为被考核人所能影响；

(2) 当期可测量性：指标能够测量的最短周期应与考核期一致；

(4) 一致性：各层次目标应保持一致，下一级目标要以分解、完成上一级目标为基准。

3、部门内各岗位的考核内容包括：量化目标（工作成果）考核、追加目标和任务（指令性工作）考核、工作行为考核、工作态度考核、管理能力和行为考核、不良事故考核等。临时考核项目可在考评表的“其他加减分”栏目做相应的加分和扣分。

各部门分解制定部门内各岗位的绩效指标时，应根据员工具体岗位职责，在上述考核内容中选取组合相适应的员工个人考核内容。

4、如考核期内总体战略规划和经营管理目标有重大调整，则绩效指标和指标值可以随之调整修订。

（二）绩效形成过程指导

各级管理者必须在下属绩效形成过程中予以有效的指导，并把下属在业绩形成过程中存在的比较突出的问题、良好的表现等如实记录，以便为实施和改进绩效管理积累客观依据。

（三）绩效考核

各级管理人员在考核评分时，必须依据客观事实进行评价，

避免主观误差和个人偏见，同时做好评价记录，以便进行考核面谈。

四、考核评定

（一）考核周期

绩效考核工作按考核周期分为月度考核和年度考核。

年度考核根据公司绩效管理工作的推进情况和公司经营管理需要另行拟定实施方案细则。

（二）主管及主管以下人员月度考核流程

五、月度考核结果运用

（一）月度绩效考核得分与月度绩效工资挂钩

1、员工月度绩效工资=绩效工资基数__绩效系数__绩效考核得分率

2、各部门按月向综合办提交本部门人员的绩效考评表和得分统计表，由综合办负责各部门月度绩效考核结果的汇总，按照《公司薪酬管理办法》审核、计算员工绩效工资，按规定程序审批后发放。

（二）月度绩效考核得分与员工不称职认定及其处理挂钩

1、在6个月内，员工累计三次绩效考核得分低于80分的，视为不称职，由各部门列入培训对象进行岗位业务培训，并报综合办备案。

培训对象经培训考核合格的重新上岗。培训期1-3个月，培训期间绩效工资按80%发放，即：培训期绩效工资=绩效工资基数__绩效系数__绩效考核得分率__80%。

培训期满仍不能达到原岗位要求的，列入转岗对象，调离原岗位处理，由各部门负责人书面提议并报请公司按程序批准后交综合办执行。

员工不同意转岗或转岗后仍不能达到考核要求的，予以解除劳动合同。

2、在全年度内，员工累计五次绩效考核得分低于80分或三次低于70分的，视为不称职，列入转岗对象，调离原岗位处理，由各部门负责人书面提议并报请公司按程序批准后交综合办执行。

员工不同意转岗或转岗后仍不能达到考核要求的，予以解除劳动合同。

3、因获得批准的请假而被扣减绩效得分的，不在上述1、2条处理范围。

六、考核结果管理

（一）考核结果反馈及沟通

被考核者有权了解自己的考核结果。各部门管理人员进行绩效考核时，应与被考核者面谈。因出差无法进行面谈的，应予以电话沟通，并做好相应记录。面谈的主要目的在于：

1、分析、确认、显示被考核者的强项及弱点，让被考核者了解自身工作的优、缺点，帮助考核者发挥强项、改进弱点。

2、讨论被考核者产生不足的原因，区分下属和管理者应承担的责任，以便形成双方共同认可的绩效改善点。

3、反映被考核者现阶段的工作表现，对被考核者提出期望，共同制定绩效改进计划（如：自我努力，进行培训，调动工

作岗位，重新分配工作职能等），并制订下阶段的目标，对下一阶段工作的期望达成一致意见。

（二）考核指标和结果的修正

绩效管理制度作为企业核心制度具有一定刚性，不能经常进行调整，但是当公司发生重大变化时，可进行相应调整。

（1）当本制度的依据和条件发生重大改变时，综合办应及时组织对制度的适宜性、符合性进行评价并对需改进的条款进行修订，按规定的程序审核和审批后执行。

（2）当公司组织机构发生重大变化时，综合办应组织对各中层管理岗位的月度绩效考评表作适当的调整。

（三）考核结果归档

员工绩效管理和绩效考核的档案，是公司重要的人力资源管理基础性材料，必须严格管理，一经考核结束，综合办须将原始表格归档，员工个人和考核者只能保留复印件。

考核过程中的任何评价和资料都属于保密资料，将严格保密，考核结果只对被考核者本人、被考核者所在部门负责人、人事和公司领导公开，对其他人一律保密。

（四）考核申诉

被考核者如对绩效考核结果有异议，均可在一周内提出申诉。被考核者首先应与考核者或所在部门负责人沟通来解决。未能解决的，可向公司综合办提出申诉，综合办须在接到申诉之日起五个工作日内，对申诉者的申诉给予答复。

七、附则

（一）本制度由综合办制定并解释，并组织实施。

(二) 本制度自____年4月21日起执行。

预算绩效管理专家入库篇六

为进一步推行政府绩效管理制度，推动政府绩效管理工作中新水平，根据县政府的部署要求，结合我镇实际，制定高唐镇20__年度政府绩效管理工作实施方案。

一、指导思想

政府绩效管理工作要围绕深化行政管理体制改革目标，积极推进政府及其部门绩效管理，牢固树立绩效意识，运用绩效评估机制，促进管理方式转变，努力提升工作实效，不断提高政府履职力、执行力和公信力，推动高唐在海西建设中实现又好又快发展。

二、工作范围

12个村，与县对镇绩效考评指标密切相关的镇直部门单位，镇直其他部门单位参照执行。

三、工作内容

20__年，政府绩效管理继续以贯彻落实中央、省、市、县、镇党委政府重大决策部署的情况、本年度工作任务完成情况、维护群众切身利益情况、政府及其部门自身建设情况为主要内容，从政府绩效目标设定、分解和责任落实、实施与推进、监控与分析、实现程度评估、改进与提升等方面，着力构建科学、规范、可行的政府绩效管理机制和制度框架。绩效管理考核指标共设置：可持续发展、和谐社会构建、勤政廉政等3个一级指标和23个二级指标。

四、工作步骤

(一)制定评估方案。制定本年度绩效管理工作方案。突出体现各项指标的预期实现目标、任务分解后的责任职能单位和细化落实各项管理制度的具体措施。

(二)抓好工作落实。各村、各有关单位要根据工作方案，按照工作程序 and 基本要求，明确工作目标，确定责任部门和责任人，切实把绩效管理工作的本质要求贯穿于发挥职能、履行职责、推动工作、促进发展的全过程，认真抓好各项指标任务的落实，推动各项工作有效开展。

(三)开展公众评议。主要采取入户与电话调查相结合的方式

进行。

(四)组织察访核验。由镇效能办牵头，组织对服务窗口办事效率、机关作风等开展明查暗访，同时对各项指标任务运行情况及有关指标数据进行抽查和现场核实，确保数据真实有效、工作扎实推进。

(五)进行绩效分析。各村、镇直有关单位要加强绩效管理工作，组织绩效分析点评活动，推动工作落实。对照镇里组织的评估评议反馈情况，进行深度分析，查找薄弱环节，制定整改措施，进一步提升本部门单位及各村绩效工作水平。

五、工作制度

(一)信息报送制度。信息报送主要内容：绩效管理和评估工作的部署、推进和落实情况，绩效管理和评估指标落实情况等，各村每年报送信息不少于5条，镇直部门单位每年报送信息不少于6条。

(二)分析通报制度。绩效管理和评估分析通报工作由镇效能办负责。分析通报内容：主要包括镇政府当年绩效指标完成情况，指标数据在全县所处的位置，县对镇政府绩效公众评议情况、明察暗访情况，下一步完成镇政府绩效指标的具体

措施等。

(三) 公众评议制度。根据绩效评估公众评议的总体要求，针对不同调查对象，要加大对政府工作成效和政策的宣传力度，增强政策的透明度，增强调查对象对本级政府绩效工作的满意度。

(四) 绩效督查制度。镇效能办负责年初对纳入绩效管理和评估单位报送绩效评估方案情况进行督查，每季度对绩效管理信息报送、情况分析、制度落实情况进行督查，每半年进行一次绩效评估察访核验和明察暗访工作，年终对各单位指标落实情况进行核对督查。

(五) 责任分工制度。绩效考评实行“统一组织、分别实施”的方式，全镇绩效管理和评估工作由党政办牵头，镇效能办负责镇政府绩效指标运行的组织协调、汇总、上报绩效管理考核结果等日常工作和绩效管理察访核验工作。

六、考核奖惩办法

(一) 考核办法

20__年的绩效管理考评采取指标考核、公众评议和察访核验三种方法进行。

1. 指标考核，根据镇效能办采集的指标结合年终核查确定。
2. 公众评议，采取入户与电话调查相结合的方式进行，抽取样本涵盖人大代表、企业经营者、城镇居民、农村居民等。内容主要是当地开展“四百活动”的情况，具体包括海西建设和经济发展、新农村建设、文化教育、医疗卫生、社会保障、促进就业、环境保护、社会治安、安全生产、廉洁从政、行政效率，以及领导班子整体形象等内容。

3. 察访核验，采取不定期的方式进行，实行倒扣分制。

(二) 奖惩办法

1. 实行指标考核奖励。在镇对镇直各单位及各村绩效管理单项一级指标考核位居全镇前三位的，对责任单位予以奖励。

2. 实行责任追究。对镇直各单位及各村绩效考评单项一级指标考核结果位居倒三位的，追究责任单位主要领导责任。

七、几点要求

(一) 进一步发挥绩效评估指标体系的导向作用。各村、镇直有关单位要把绩效管理作为推动经济社会发展，改善民生，构建和谐社会和加强自身建设的有效抓手，以绩效评估指标体系作为工作目标导向，注重全面持续协调发展，推动发展和工作绩效上新水平，以优异的发展成果和工作成效为绩效评估奠定扎实基础。

(二) 进一步完善绩效管理工作机制。各村、镇直有关单位要进一步强化绩效管理的主体意识和责任意识，主要领导作为落实绩效管理、开展绩效评估的第一责任人，对本部门绩效管理工作和评估结果负总责，并指定绩效管理责任单位和责任人，明确责任分工，确保工作落实。

(三) 进一步加强绩效管理宣传教育工作。各村、镇直有关单位要采取各种形式，广泛宣传政府绩效管理、政府绩效评估的重要意义，宣传我镇经济社会发展成就和政府绩效状况，宣传公众评议的主要内容，提高各级领导干部着力推行政府绩效管理的自觉性、主动性和积极性，确保提高公众参与面和评议满意度。

(四) 进一步强化绩效评估结果运用。各村、镇直有关单位不仅要把绩效评估的结果作为检验政府绩效优劣的依据和评价

工作的尺度，更要把它作为检验发展水平、发展质量的标准，作为推动工作的动力。

(五)进一步加强机关作风建设。各村、镇直有关单位要以开展“四百活动”的活动为契机，进一步加强机关作风建设，营造文明、优质、高效、廉洁的服务氛围，为提高政府绩效水平、促进经济社会发展提供坚强有力的保障。要加强机关作风明查暗访力度，对不遵守机关工作纪律、作风涣散、影响经济发展的单位和个人，要按有关规定，严肃处理，决不能姑息迁就。