

# 樟树市 2022 年度预算绩效管理开展情况

预算绩效管理是建设高效责任透明政府的重要内容，是提高财政性资金使用效益的有效途径。为全面贯彻落实《关于印发全面实施预算绩效管理的实施意见的通知》（樟府发[2019]15号）文件精神，樟树市财政局积极推进预算绩效管理改革，努力让绩效理念、绩效要求贯穿到财政管理的各个环节，加快建设“全方位、全过程、全覆盖”及“有评估、有目标、有监控、有评价、有应用”的预算绩效管理体系。

## 一、2022 年预算绩效管理工作情况

（一）**强化绩效目标管理。**将预算绩效目标管理作为全年绩效管理的重要基础环节。2022 年根据《樟树市预算绩效目标管理暂行办法》指导此项工作有序开展。工作的重要特点是实现部门预算编制和绩效目标编制“三同步”，即同步编制、同步批复、同步公开。与部门预算同步布置绩效目标编制工作，将预算绩效目标审核作为安排预算的前提；部门预算经人代会通过后，在批复部门预算时同步批复预算绩效目标，作为预算执行、绩效跟踪监控及开展绩效评价的依据；各部门在政府网站公开部门预算时，同步公开预算绩效目标。

（二）**完善事前绩效评估机制。**为切实发挥好事前绩效评估的前端控制作用，结合实际出台了《樟树市财政支出预算事前绩效评估管理暂行办法》，对事前绩效评估的组织管理、评估内容

和方法、工作程序、结果应用等内容作了规定，从制度上保障事前绩效评估的有效开展，并在具体实践中进一步完善，使事前绩效评估工作流程化、标准化、规范化。

**（三）大力推进绩效运行监控。**预算执行过程中，开展部门项目支出绩效运行监控，跟踪管理和督促检查项目资金支出进度、绩效目标运行情况，纠偏扬长，促进绩效目标的顺利实现。2022年市财政选取了10个部门单位进行重点绩效监控。

**（四）拓展绩效评价范围和内容。**组织全市部门（单位）开展2021年度预算资金的项目支出及部门整体支出绩效自评工作，规定所有项目必须进行单位自评，各部门选取重点项目进行部门评价，开展部门绩效评价的项目资金总量必须占年度部门预算项目支出的60%以上。财政部门对预算单位的绩效评价工作进行指导、监督、考核，并选取了12个项目进行重点项目绩效再评价，选取11个部门单位进行重点整体支出绩效评价。12个重点评价项目涵盖了一般公共预算、政府性基金预算、社会保险基金预算、政府债务、采购项目、政府购买服务项目等各个方面，体现了全方位实施预算绩效管理的原则。

**（五）加强绩效评价结果反馈和应用。**一方面建立绩效评价结果反馈与整改相结合的机制。被评价部门根据财政绩效评价报告提出的问题和建议，认真加以整改，在规定时间内将整改落实情况反馈财政部门。另一方面，建立绩效评价结果与预算安排相挂钩机制，对绩效评价结果差的，原则上不予安排或调减预算，

绩效评价结果好的，优先安排预算。

## 二、工作主要成效

1、**制度规则设计到位**，政府出台了《关于全面实施预算绩效管理的实施意见》，今年又印了了《樟树市推进预算绩效管理提质增效工作方案》，建立了预算绩效管理顶层制度。市财政围绕各个环节建立健全了多个相关管理制度、操作细则和业务规范。

2、**绩效管理培训到位**。2022年为系统提升各预算单位绩效管理人员工作水平，夯实预算绩效管理基础，对各部门单位业务人员开展了预算绩效管理线上培训，课程内容1年内可反复观看。为提升预算绩效管理工作从业人员的业务素质发挥了重要作用。

3、**三方机构参与到位**。为确保评价过程的独立客观性，实行了部门自评价、财政再评价与重点评价相结合的评价方式，大力推进政府购买服务引进中介机构开展绩效评价，提升绩效评价的独立性和客观性。加强对社会中介机构的业务指导，力求第三方组织评介机构真评、敢说的绩效评价氛围。

4、**绩效管理工作规范化程序化到位**。一是范围上不断扩面。根据上级部署和要求，我市绩效评价工作稳步推进，实施范围逐年扩面。绩效评价的项目数量和资金规模，从最初的试点选项，到现在已初步实现了“横向到边、纵向到底”的全覆盖。二是内容上不断扩容。近年来，我市绩效评价工作经历了从选择试点到普及推开，从单一项目评价到包括预算绩效目标设立、重点项目评价、部门整体支出评价、绩效运行监测等多种形式，从简单评

价到系统推进的变化，评价内容不断拓展。

### 三、工作中存在的主要问题

**（一）绩效目标难以定量和细化。**财政资金的支出范围较广，很多资金支出绩效难以用量化指标衡量，而定性指标又有很大的主观性，定量、定性指标的设定缺乏数据支持和分析测评，难以设定科学的绩效目标值，制约了绩效评价工作的开展。

**（二）单位工作人员业务能力不足。**在实践工作中，预算单位绩效管理工作经常是由单位财务人员承担，他们对于业务工作不够了解，在绩效目标和编报时，未认真开展调查研究分析，往往只是把上年度工作总结或本年度工作计划的内容用来作为绩效目标，预算资金支出与设定的产出数量指标、质量指标关联性不强，有的绩效目标定位不够全面，没有考虑本单位职能和中长期发展规划。

### 四、下一步工作思路

**（一）建立绩效管理工作考核制度，加大考核力度。**制定符合我市实际工作情况的预算绩效管理工作考核办法，从基础工作、绩效目标、事前评估、绩效监控、绩效评价、结果应用等方面对预算部门的预算绩效管理工作的质量进行考核。考核结果不仅要作为改进预算管理和编制以后年度预算的重要依据，还要作为政府绩效管理和有关部门实施绩效问责的重要参考依据，以此提高单位对财政资金使用的重视和开展绩效管理工作的自觉性。

**（二）积极建立绩效评价三方联动机制。**

绩效评价工作要向管理机构、第三方机构、绩效评价专家三

方联动的模式方向发展。要积极建立本市的绩效评价专家库，充分发挥各类专业技术人员在评价工作中的作用，启用第三方机构对重点关注的项目进行绩效评价，让我市的绩效评价管理工作有一个比较大的提升。

### **（三）提升绩效管理人员的素质。**

针对当前预算绩效管理队伍人才缺失的情况，要切实把握提升人员综合素质，建立一支业务能力过硬的预算绩效管理队伍作为当务之急。各预算单位目前主要是财务人员在应对绩效管理工作，预算绩效管理的综合性和复杂性，决定了财政部门 and 预算单位必须挑选专业知识和技能强的业务骨干，充实到预算绩效管理队伍中来。