

# 岭子镇预算绩效管理办法

## 第一章 总则

第一条 为建立规范、科学、高效的预算管理体系，强化预算绩效责任，提高资金使用绩效，根据《中华人民共和国预算法》及有关规定，结合我镇财政实际情况，制定本办法。

第二条 预算绩效管理是指在预算管理中融入绩效理念，将绩效目标设定、跟踪、评价及结果应用纳入预算编制、执行、监督全过程，以提高预算的社会、经济效益为目的的管理活动。

第三条 预算绩效管理应当遵循以下原则：

(一) 目标管理原则。预算管理要围绕绩效目标进行，事前设定目标、事中跟踪监控目标实现进程、事后评价目标完成情况。

(二) 绩效导向原则。预算管理的各环节都要以绩效为核心导向，将绩效管理贯穿于预算管理全过程，实现资金运行和预算管理效益最大化。

(三) 责任追究原则。坚持“用钱必问效，无效必问责”的管理理念，强调项目单位支出责任和管理部门监督责任，实行绩效问责，对无绩效或低绩效的项目承担单位和部门进行责任追究。

(四) 信息公开原则。预算绩效信息要逐步向社会公开，接受有关机构和社会的监督。

## 第二章 职责分工

第四条 成立预算绩效管理领导小组，由镇党委副书记、镇长刘峰任组长；镇党委委员、副镇长孙攀，镇政府副镇长刘元虎，镇政府副镇长高健，镇政府副镇长郑翔宇，镇党委委员张悦敬任副组长；农业、经济、城建、财审统等部门负责人任成员，预算绩效管理领导小组下设办公室，办公室设在财审统计服务中心。预算绩效管理领导小组职责：

(一) 研究制定镇预算绩效管理实施细则、工作规程，建立预算绩效考核指标和标准体系。

(二) 组织和指导各部门开展预算绩效管理工作，对实施情况进行监督。

(三) 建立绩效结果与预算安排挂钩机制，健全绩效结果反馈及督促整改机制。

(四) 组织引进第三方对各项目资金进行绩效评价。

(五) 绩效评价涉及的其他工作。

第五条 各项目实施部门的职责：

(一) 编制项目绩效目标。按照“谁使用资金谁编制绩效目标”的原则，要求制定的绩效目标客观且可测量、细化量化、合理可行、相应匹配、重点突出。

(二) 组织实施项目预算绩效管理工作，落实单位预算执行进度和绩效目标完成情况。

(三) 定期组织开展项目绩效自评工作。

### 第三章 绩效目标的设定

第六条 绩效目标是指绩效评价的对象计划在一定期限内达到的预计产出和效果。绩效目标的编制，主要包括设定绩效总目标、制定长期、当期(年度)绩效指标、确定绩效指标值等。

第七条 绩效指标编制原则：

(一)相关性原则。绩效指标应当与绩效总目标直接相关，能够充分、恰当反应目标的实现程度。

(二)重要性原则。应当优先使用最能反映绩效的核心指标。

(三)可比性原则。对同类绩效管理对象要设定共性的绩效指标，以便于评价结果可以相互比较。绩效目标应当从数量、质量、成本和时效等方面进行细化，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。

(四)系统性原则。应当将定量指标与定性指标相结合，系统反映预算支出所产生的效益。

(五)经济性原则。绩效指标所涉及数据的获取应当考虑现实条件和可操作性，制定绩效目标时要经过调查研究和科学论证，目标要符合客观实际，符合成本效益原则。对于绩效目标中涉及的专业术语，应当准确定义、清晰解释。

第八条 确定绩效指标值。绩效指标值是指使用量化的标准、数值或比率来表示预算资金达到的产出和效果，应当与绩效指标逐一对应，通常用相对值或绝对值表示。单位在填报绩效指标值，应当同时明确绩效标准。绩效标准是设定绩效指标值时的依据或参考标准，一般包括历史标准、行业标准、计划标准，以及财政部门认可的其他标准等。

#### **第四章 绩效跟踪管理**

第九条 预算执行过程中，对预算资金进行绩效监控，主要包括：

- 1.预算执行进度；
- 2.预算执行规范性；
- 3.预算存量资金；
- 4.预决算差异率。

#### **第五章 绩效评价管理**

第十条 绩效自评。预算执行完毕后，各项目实施部门要对照年初设定的绩效目标，对预算执行实际绩效情况进行自评，评价指标分为计量指标和定性指标。

第十一条 开展第三方评价。审计部门结合镇年度审计，引入社会第三方评价机构，按照预算绩效领导小组确定的范围、要求等对预算绩效情况进行评价。结合部门自评，出具最终评价结果。

#### **第六章 绩效结果应用管理**

第十二条 对开展预算绩效管理所形成的绩效目标、绩效自评、绩效评价等信息，采取反馈整改、与预算挂钩、激励约束等方式，项目建设期内，按年度投入经费年末未形成支出的，或项目已结项的，剩余资金收回，对于绩效考核不合格的项目不再进行资金投入，以提高预算资金使用效益。

第十三条 建立信息公开机制。各责任部门将所管理的项目经费评价结果作为本部门年度工作的必要公开事项，接受全镇的审核和监督。

第十四条 建立绩效问责机制。将评价结果纳入各部门工作目标考核范畴，并作为重要依据。对因主观原因导致当年绩效管理工作不力，绩效执行及评价结果较差的主要责任人进行问责。