

焦作市2017年度预算绩效管理情况公开

2017年，在省财政厅的指导下，焦作市继续深入开展预算绩效管理工作。随着党的十九大胜利召开，全面实施绩效管理正式上升到最高度，为我们积极开展绩效管理工作提供了尚方宝剑。根据有关规定，现将2017年度预算绩效管理情况公开如下：

一、绩效管理工作开展情况

1. 积极推进绩效管理两库建设。2017年继续开展对标管理，修订出台了《焦作市第三方机构参与预算绩效管理暂行办法》、《焦作市市级预算绩效管理专家库管理暂行办法》，并通过公开招标建立第三方机构库，10家机构入围。通过《焦作日报》财税周刊发布公告公开征集建立预算绩效管理专家库，共征集专家60人。

2. 切实加强绩效管理制度建设。制定了《绩效管理工作考核办法》和《绩效评价报告评审标准》，加强对市级预算部门和县级财政部门以及第三方机构与专家的管理考核。制定《绩效跟踪管理暂行办法》、《绩效评价结果应用暂行办法》，构建涵盖绩效目标、跟踪管理、评价管理、结果应用全过程的预算绩效管理机制。

3. 明确绩效目标设置跟踪要求。明确绩效管理主体在预算编制时按规定条件且100万元及以上的支出必须填报《绩效目标申报表》并按照规定审核下达，同时进行跟踪监控，确保资金运行效率。2017年市本级财力安排超过100万元以上填报《绩效目标申报表》并实行跟踪监控的支出项目共126项，支出预算10.56亿元。

4. 督促各方及时完成评价工作。按照绩效目标管理要求，结合对2016年市级部门预算管理情况综合评价，督促预算部门及时完成2016年绩效自评工作。从绩效自评的情况看，各部门对绩效管理的认知程度有所提升，有192家部门和单位上报了绩效报告或绩效评价报告。按照重点评价协议，督促相关第三方及时完成2016年3.63亿元资源枯竭型城市转移支付资金专项评价、市卫计委（14364万元）和园林局（9125万元）的部门整体绩效评价。

5. 积极推进绩效重点评价工作。确定市住建局、科技局等部门进行2017年部门整体支出评价，确定资源枯竭城市中央转移支付资金27324万元、公立医院综合改革1450万元、医药卫生体制改革专项经费800万元、基本公共卫生服务项目1247万元、新业态建设发展资金1000万元。以上均委托第三方机构并按照重点评价相关程序与流程开展。

6. 做好财政支出绩效评价培训。一是参加由上海国家会计学院举办的财政支出绩效评价研修班，共参加培训43人，主要为局机关业务科室、相关二级机构，县市区财政局主管绩效管理的领导和业务骨干，相关第三方机构人员。二是邀请专家组织330家市级预算单位进行为期两天的预算绩效管理培训。

7. 积极参加中财绩效研究活动。作为中国财政学会绩效研究专业研究会的会员单位，积极参加研究会组织的各项研究与活动，并充分利用这个平台促进我市的绩效管理工作稳步向前推进。

8. 参与全省绩效管理制度建设。多次与洛阳、南阳等市财政

预算绩效管理部门共同与省厅研究、修订全省的绩效管理推进意见，为全省尽快全面实施绩效管理作出焦作贡献。

二、工作成效

1. 公众参与强化预算绩效管理控制。在符合财政支出管理需要的前提下，自觉接受人大代表、社会公众对绩效评价结果的民主监督，让社会、公众了解绩效评价过程，从而使绩效评价强化公众的知情权和财政管理的参与权，提高绩效管理的民主性和社会参与性，增加预算透明度，有效加强了预算绩效控制。

2. 重点评价助推绩效管理改革创新。通过公开招标选择第三方评估机构开展绩效评价，对完善建立绩效评价指标体系、提高绩效评价结果的公信度和绩效评价结果的应用，起到了推动作用。在委托客观独立的第三方机构对市委市政府重点建设项目、向全市人民承诺的实项目、人民群众关心的民生项目重点评价的基础上，有力地推动了绩效预算管理改革创新。

3. 绩效应用增强预算部门责任意识。对重点项目的绩效评价，由于采用组织专家、社会人士和有关部门专业人员评价，或是委托第三方评价，对项目设立、实施过程、经济效益、社会效益开展综合评价，并将评价报告在财政综合信息网公开。一定程度上，增强了预算单位责任意识，提高了财政资金的使用效益。

三、存在问题

1. 绩效目标方面。一是绩效目标指标申报。部分预算部门（单位）对绩效目标的申报不重视、不及时，填报内容不规范，绩效

目标不清晰，绩效指标不明确、不具体。二是绩效目标指标设定。绩效评价在目标设定上过于简单，指标设定不能完全做到科学、合理、公正，一些重点项目或跨部门实施的项目无法落实设定绩效目标和绩效指标的主体部门。

2. 绩效评价方面。一是绩效评价实施过程。项目单位提供评价所需资料效率影响评价的及时性、真实性，绩效评价主观人为因素影响公平性，评价主体自评工作不及时影响重点评价进度。二是绩效评价方法应用。现实中绩效评价方法的应用上对效率、可靠性及评价主体的影响仍存，重点评价中存在盲目照抄套用现象，分析数据设置调查问卷的倾向性、导向性也值得探究。三是受托评价机构人员素质。第三方评价机构人员素质影响评价质量，评价结果一定程度上受被评价单位资料提供详实程度的制约。

3. 结果运用方面。一是绩效评价结果运用。重点评价效果不理想，评价结果运用受到局限，调查对象选择错误导致评价结果事与愿违、无法使用，项目选项、评价依据、资金投向优化及项目资金取消等导向均对绩效评价结果运用产生影响。二是绩效评价结果挂钩。评价结果与项目单位经费和项目资金安排挂钩、减少或取消其下一年度财政预算的经费安排实施力度尚有欠缺。

四、工作思路

全面实施绩效管理工作，要做好“三全、三多、三分、三化”。

1. “三全”即“全方位、全过程、全覆盖”。“全方位”：强化绩效目标管理，建立预算安排与绩效目标、资金使用效果挂钩的

激励约束机制，加强绩效目标执行动态监控，推进绩效评价提质扩围。“**全过程**”：紧紧围绕提升财政资金使用效益，将绩效理念和方法深度融入预算编制、执行和监督的全过程，注重成本效益分析，关注支出结果和政策目标实现程度。“**全覆盖**”：绩效管理覆盖所有财政资金，体现权责对等，放权和问责相结合。

2. “**三多**”即“**多环节、多渠道、多层次**”。“**多环节**”：即绩效目标设定、跟踪监控、绩效评价、结果应用。“**多渠道**”：实施绩效管理，除了组织自身力量外，可采取政府购买服务等方式，健全专家库、第三方机构库，建立监督指导库，引入多方力量参与绩效管理。“**多层次**”：资金使用单位开展绩效自评；财政部门 and 预算部门开展重点项目支出或部门整体支出绩效评价；财政部门对预算部门的绩效评价工作进行指导、监督和检查；政府层面整体推进绩效管理；人大、审计、监察介入绩效监督。

3. “**三分**”即“**分类别、分部门、分领域**”。“**分类别**”：要将性质相同、相似或相近的支出项目归并在同一类别中进行评价，以增强可比性和可操作性。“**分部门**”：要强化财政部面对预算绩效管理工作的组织领导，落实预算部门在预算绩效管理的主体责任。“**分领域**”：要逐步以项目支出绩效评价向财政政策、制度和管理、部门整体评价等多个领域延伸，拓展并形成部门自评、重点评价和绩效监督相结合的综合管理模式，发挥绩效评价在调整财政支出结构、促进部门履职、落实民生政策等方面的积极作用。

4. “**三化**”即“**信息化、规范化、常态化**”。“**信息化**”：要建

立绩效管理信息系统，健全绩效信息同预算编制结合机制、报告反馈机制、信息公开机制，、解决绩效管理中“信息不对称”现象。

“规范化”：要从绩效管理制度建设作出明确规范，增强绩效管理主体——预算部门的绩效理念，确保绩效自评结果客观、准确。**“常**

态化”：绩效管理培训要实现常态化，通过各种方式对财政部门、预算部门及第三方机构从事绩效评价工作的人员进行绩效管理知识培训，借以提升参与绩效管理工作人员的专业素质。