[**信丰县2019年预算绩效管理工作开展情况说明**](http://10.208.9.181:8888/website-webapp/common/preview_resource.action?id=7ec189f5355a4cb3aac3ce9d1b5745e1&type=pdf&jcrVer=1.0)

1. **工作开展基本情况**

（一）建立健全组织机构。为加强财政专项资金管理，提高资金使用效率，我县成立了预算绩效管理中心，编制数5人，实有人数4名。

（二）完善制度体系建设。相继出台了《信丰县预算绩效管理实施办法》、《全面推进预算绩效管理实施意见》，后期还将结合工作中存在的问题建立相应的实施细则，为开展项目评价工作、提高绩效管理水平提供制度保障。

（三）2019年我县预算部门数量72个，涉及有项目资金的63个部门都进行了绩效目标申报，2019年县级项目支持4.9亿元，63个项目单位开展了自评价，项目重点选择社会关注度高、社会影响较大的民生工程和重点工程，涉及资金2.24亿元，约占全年县级项目支出的50%，其中重点民生资金1.1亿元，占绩效评价资金的约55%。部分业务科室对一些重点领域项目进行了重点绩效评价，如扶贫专项资金、水利专项资金以及山水林田湖项目资金，涉及资金近3亿元。

（四）开展项目评价。一看制度建设情况。主要看是否建立项目管理制度、财务管理制度、资产管理制度和绩效跟踪管理措施等，是否随时实行动态管理。二看资金使用情况。主要看资金到位与工程进度是否相匹配，预算执行进度是否按预期进行，资金使用是否经济高效。三看绩效目标的实现程度和效果。主要看项目产生的绩效是否如期达到目标，投入与产出的成本，以及经济效益、社会效益、服务对象满意度等。

**二、工作中存在困难和问题**

（一）绩效管理制度仍不完善。虽然制定了相关的管理办法及工作流程，但是目前处于探索推进的阶段，随着绩效管理工作的逐步深入，管理办法需要进一步完善，相关的管理制度也需健全。

（二）绩效理念有待进一步提高。一是各部门（单位）认识不到位。经过绩效管理工作的试点，各部门（单位）对绩效理念有了一定了解，但长期以来形成的“重分配、轻管理”的观念还没有彻底根除。一些部门认为资金使用只要合理合规就行，使用效益与己责任不大，因此对绩效管理工作重视不够。二是财政绩效管理者认识不到位。地方财政部门对预算绩效管理的职能定位还存在模糊认识，对绩效管理概念的认识停留在绩效评价阶段，在处理绩效管理与预算管理关系方面，存在认识不一致、甚至本末倒置的问题。

（三）完成工作质量有待提高。近几年，我们在预算绩效管理的各个环节都进行了有益的探索和实践，单从数量和金额上看还差强人意，但从质量上看，有待进一步提高，预算绩效管理工作任重道远。

（四）技术支撑尚显乏力。预算绩效管理的指标体系、评价标准尚未完善，专家库、中介机构库尚未建立或不够规范，绩效评价质量有待提高。政府追求多元化的公共目标，很多内容难以量化，导致预算绩效管理指标很难设定，如何建立一套科学、完整的绩效管理信息系统，综合评价财政支出的经济效益、社会效益等，是当前开展绩效评价工作的难点。

（五）结果应用不够充分。受评价体系科学性、评价机制合理性的限制，形成的评价报告质量参差不齐，评价结果的科学性有待提高。

**四、下一步工作打算**

（一）加强宣传培训。进一步加强业务水平培训，加大宣传力度，夯实预算绩效评价的基础，营造良好的绩效评价环境，为下一步逐步全面地开展绩效评价工作奠定基础。

（二）推进制度规范化建设。学习先进县市的经验和做法，完善绩效评价制度和管理办法，充实绩效评价指标体系，逐步健全绩效评价标准。

（三）扩大绩效评价范围。不断增加纳入绩效评价的单位和项目数量，提高财政资金使用效益，增强部门单位的管理理念和支出的责任意识。

**五、工作建议**

（一）关于预算绩效管理指标体系。县一级由于受各方面条件的限制，制定的指标体系局限性很大，且各地制定的指标体系差异较大，不利于比较，建议财政部自上而下建立科学统一的绩效评价指标体系，避免各地重复建设，增强横向可比性。

（二）关于培训。预算绩效管理是一项全新的工作，近年来，预算绩效培训不少，但主要是理论方面的讲授多，实务操作方面的少，培训效果不太理想。建议今后开展的培训应以实际操作为主，理论培训为辅。