

岳阳市 2024 年度预算绩效管理工作

2024 年在省财政厅的精心指导下，我局坚持以“绩效管理巩固年”行动方案为指导，以全面提升财政政策效能、资金分配使用效益、财税改革效果、财会监督效力、内部管理效率“五个全面提升”为主线，通过系列举措，进一步加强岳阳市财政“大绩效”管理体系建设，推动全市财政管理全链条水平提升、全周期服务优化、全领域机制完善，助力我市财政高质量发展。现将有关情况汇报如下：

一、指标自评情况

“岳阳绩效”作为省市财审联动推动全面实施预算绩效管理的名片，在新形势绩效管理路上，绩效为先，不负使命。现对照省厅综合评价工作指标，我局 2024 年度预算绩效管理工作自评 110 分，自评为“优”。

一是强化制度建设，绩效管理流程全覆盖。自 2019 年以来，岳阳绩效坚持制度建设先行先试，于 2020 年在全省率先以两办名义出台市级绩效管理实施办法，创新建立“五挂钩、五约束”应用机制，进一步完善市级事前绩效评估管理办法。今年，出台《岳阳市财政局“绩效管理巩固年”行动实施方案》，安排部署全局本年度绩效管理工作，明确责任分工，并在内部考核中

对标对表各项工作执行完成情况。在转发部省两级制度文件的同时，先后补充制定了市级绩效自评操作规程、市财政局内部风险防控办法与内部工作规程等制度性文件，指导督促市直部门及县市区财政部门协同完善预算绩效管理相关工作机制，实现制度性流程全覆盖，让政府和部门绩效“有章可循”，切实将权力关进制度“笼子”。

二是强化源头管控，事前绩效评估全覆盖。一是在全省率先以预算绩效管理领导小组名义出台《岳阳市预算绩效编报工作提质增效实施方案》，建立事前绩效评估机制。2025 年预算编制前，利用财政预算一体化绩效管理系统设置，明确规定各市直单位在申报预算时，所有新增项目和政府投资项目、新出台或修订财政支出政策，均需开展事前绩效评估，确保事前绩效评估全覆盖，并向财政部门同步报送新增项目事前绩效评估报告，未按要求开展事前绩效评估的，原则上不予审批。严格按照“无绩效无预算”原则，狠抓源头管控，把好预算编制“第一关”。自 2018 年以来，在专项债项目申报入库前，每年选择部分支出内容或标准不够明确、资金投入测算依据不够充分的新增重大项目和政策，协同项目单位委托第三方进行事前绩效评估，评估结果作为预算安排的重要依据。二是以市委、市政府两办名义出台《关于进一步加强政府性投资和国有企业投资项目概算监督管理的通知》，根据通知规定，对财政支出的政府

投资和国企投资项目，将财政可承受能力评估和事前绩效评估作为立项的必要前置环节，把财政预算支出和绩效管理有机结合，进一步加强绩效管理对财政支出的约束力和指导性。

三是强化目标导向，绩效目标管理全覆盖。市直部门在预算一体化系统申报环节全面编制部门整体和项目绩效目标。岳阳市财政局对2021年出台的《岳阳市预算绩效目标管理指标汇编》进行更新完善，新增优化各个行业领域绩效指标100个，并将指标汇编上传预算一体化系统提供参考，实现评估目标既“优”且“全”。市财政局按照“绩效目标审核未通过不得安排预算”的要求，采取财政部门审核和第三方跟踪评审打分相结合，实现对所有资金绩效目标的全面编审，以及绩效责任的全面压实。继2022年试点向市人大报送专项资金绩效目标文本草案，2024年正在编制“预算绩效”双草案，重点项目预算、项目内容和绩效目标全面报送人大代表审议，经市人代会批准后，项目绩效目标与部门预算同步批复，将绩效目标编制作为规范绩效管理“花钱问效”关键关口。

四是强化过程监控，绩效运行监控全覆盖。在全省率先以市财政局、市审计局名义联合印发《岳阳市预算绩效监控管理办法》，采用“日常过程监控（自行监控）”和“财审集中监控（重点监控）”相结合方式，从绩效目标实现程度和预算执行进度两方面，对所有预算资金实行“双监控”，并试点针对绩效偏

差实施“蓝黄红”三色提示性预警监控机制。绩效监控范围扩展到部门整体支出、财政支出政策和单列专项，以及追加的资金项目皆已纳入监控，绩效监控全面嵌入预算执行全过程。2024年，对市本级年度绩效目标批复的部门整体支出和100万以上的专项支出，组织第三方进行绩效目标运行跟踪监控，涉及整体支出49.77亿元（含追加14.70亿元）、专项支出23.71亿元（含年中调整数4.56亿元）。对“科技创新专项”等5个项目资金运行情况开展跟踪监控。总结12条主要绩效成绩，指出存在问题24条，提出相关建议24条，建议项目调减预算及概算6,000万元，调增预算执行2200万元。通过财审绩效监控，对预算资金的产出和效果及时进行统计测算和跟踪分析，对预算执行缓慢、绩效目标完成程度较低的项目，逐项分析偏差并给予提示，或提出相关纠偏建议，督促部门加快预算执行和项目实施进度，确保资金使用进度相对均衡匹配，为财政年度预算执行、预算调整及压减一般性支出提供了依据和支撑。

五是强化扩面增量，绩效评价管理全覆盖。岳阳绩效采用“预算部门自评”与“财审重点评价”相结合的方式，对财政资金使用情况开展绩效评价，部门绩效自评实现项目和整体支出全覆盖，财审滚动对预算部门选项实施重点评价。2020年，响应省厅改革部署，探索开展财政“四本预算”绩效评价，政府购买服务、政府采购项目、政府债务项目，以及非税收入与支出等重点领域绩效评价。2024年，市本级组织预算单位对2023

年实施的所有项目支出（不含因项目取消收回全部预算资金的项目）和部门整体支出（不含整体涉密部门）全部开展单位自评，强调应评尽评并向社会主动公开。财审组织 2 家第三方分组对所有自评报告质量进行对标再评价，并出具绩效目标自评质量评价报告。按照财审联动年初制定的绩效管理实施方案，2024 年择选重点绩效评价项目 13 个，涉及项目资金近 70 亿元，全面涵盖社保基金预算、政府性基金、国有资本经营、政府专项债券、政府采购、政府购买服务、政府投资基金项目等领域，真正做到了“四本预算”全覆盖。

六是强化整改提升，评价结果运用全覆盖。市财政局、市审计局协同联动，做实评价结果应用，采取压紧压实主体责任、跟踪督导问题整改等措施，力争“花钱问效”落到实处，切实推动预算绩效管理提质增效。2023-2024 年，市本级委托第三方先后对 25 个重点项目支出（含整体支出）开展财审绩效评价，评价结果与整改结果的专题报告及时上报市政府，同时报送市人大备案审查，并主动向社会公开。针对 2023 年重点绩效评价工作，积极落实绩效评价结果与预算挂钩，财审联动参与第三方评价质量跟踪，督促绩效评价项目问题整改。目前，整改清单中的 83 个突出问题已全面整改。结合全过程评价结果，市财政局通过整改调整在评项目 2023 年资金 8699 万元，其中：规范优化使用 3241 万元，暂停调减 616 万元，收回沉淀资金 4842 万元。

二、市县联动情况

一是普及全员绩效管理理念。岳阳绩效管理业务培训,领导重视,全员响应。2024年,组织召开“2025年度市直部门预算编制工作布置会议暨绩效管理培训会”,并邀请李光处长亲临指导培训,多次组织市直部门、县市区财政局和局属科室单位开展各类培训和研讨交流会等。年度培训人数超过600人次,实现了全市绩效骨干力量培训全覆盖。

二是争先创优推动市县联动。全市9个县市区财政局严格按照省市预算绩效管理工作要求,协同推进市县财审联动,推动岳阳预算绩效管理改革实现新突破,见到新气象。根据县市区财政局年终总结和自评报告,归纳总结各县市区亮点工作。

县市区财政局	2024年亮点
岳阳县	依托预算管理一体化系统,实现项目预算与绩效目标“同布置、同申报、同审核、同批复、同公开、同运行”六个同步。
平江县	紧扣同步、精准、专业三个关键,高质量完成预算绩效目标编制工作。
临湘市	参照湖南省财政厅“绩效巩固年”的行动实施方案,征求相关单位意见后形成行具体的行动实施方案,取得圆满成功。
汨罗市	强化专业培训、加强制度建设、落实源头管控、聚焦目标导向、强化过程监控、注重评价质量、落实整改提升。
湘阴县	推进财政与人大财经工委联动,实现“预算+绩效”双草案,评价结果与政府绩效考评挂钩。
华容县	切实完善县级预算绩效一体化模块操作,多维联动开展全面预算绩效管理示范县创建。
云溪区	强化评价结果应用,形成评价、整改与应用良性循环,提高以评促管实效。
君山区	财审联动,加持第三方参与,将预算绩效、财政监督紧密衔接,形成监管合力

岳阳楼区	坚持从源头到终端的全链条预算绩效闭环管理理念,对绩效管理工作提出全面全新的具体提升行动目标。
------	--

三、主要存在问题及建议

岳阳绩效主导争先创优,砥砺前行,但也面临一些问题的困惑,我们将在今后工作中摸索加以解决。

一是预算绩效管理约束机制有待加强。现行的预算绩效管理工作机制缺乏相应的法律法规作为制度保障,未进行硬性责任约束。绩效评价结果与部门预算安排还没有形成有效刚性结合机制,资金安排刚需大,评价结果运用在预算安排上的作用还不能充分发挥,导致部分单位对预算绩效管理工作仍不够重视,对预算单位绩效责任约束力不强。建议从上往下建立健全预算绩效管理法律法规,加强绩效管理的法理基础,为绩效管理提供有法可依的坚强后盾。

二是第三方评价服务质量有待提高。目前的绩效评价体系还缺乏统一指导原则和完善的评价标准,第三方服务机构专业力量配置有限,水平不高,技能培训和研发资金投入处于较低水平,导致绩效评价质量的不确定性,影响了评价结果的客观性、有效性和权威性。建议成立由各层级专家组成的绩效管理行业协会,全面准确的制定、指导、监督第三方从业的规章制度和行为规范,从而全面提高其服务质量。

三是预算绩效管理队伍建设有待加强。预算单位没有独立的绩效管理岗位设置,绩效管理人员严重缺乏,从业水平普遍

较低。预算单位将绩效管理普遍放在财务科，并无专设绩效管理岗位，财务管理人员一岗多责，且流动性大，绩效管理易流于形式，敷衍塞责。建议预算单位明确绩效管理岗位设置，并加强专业能力培训，执行好单位预算绩效管理相关工作，真正将预算绩效管理工作主体责任落实落细。
