# 市政府绩效评估工作的实施意见

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-10-16

*各县（区）人民政府，市政府各委、办、局： 按照省政府的部署和市委、市政府的要求，现就做好20xx年政府绩效评估工作提出如下意见： 一、指导思想 以科学发展观和正确政绩观为统领，紧紧围绕市委、市政府20xx年全市经济社会发展的决策部署，...*

各县（区）人民政府，市政府各委、办、局：

按照省政府的部署和市委、市政府的要求，现就做好20xx年政府绩效评估工作提出如下意见：

一、指导思想

以科学发展观和正确政绩观为统领，紧紧围绕市委、市政府20xx年全市经济社会发展的决策部署，从各县（区）、各部门的实际情况出发，建立科学合理的评估指标体系，完善规范公平的评估方式方法，形成正确导向和激励机制，促进全市经济社会较快平稳发展。

二、评估范围

20xx年政府绩效评估的范围为：各县（区）政府和市政府工作部门。其中，市政府工作部门分为经济调节和经济管理、社会管理和政务管理、市场监管和执法监管三类（具体分类详见附件1）。

三、评估指标体系

确定评估指标体系总的要求是：根据各县（区）特点和市政府各部门职能，紧紧围绕贯彻落实市委、市政府20xx年经济社会发展的重大决策部署进行细化；承接、量化、分解全市经济社会发展的主要指标和重点工作任务；确定本地、本部门有特点的创新性工作；围绕保障全年工作完成和加强政府自身建设，确定共性工作目标。评估指标体系包含的要素要体现市委四届五次全会暨全市经济工作会议的决策部署、市人大四届二次会议《政府工作报告》确定的主要奋斗目标和《松原市人民政府关于印发20xx年市政府重点工作目标责任制的通知》（松政发〔20xx〕6号）确定的重点工作目标任务，确保全市经济社会发展的决策部署得到全面贯彻落实，并分解到各县（区）、各部门，同时给各县（区）、各部门创造性开展工作留有一定空间。

（一）县（区）政府评估指标体系。包括重点工作目标和共性工作目标两个方面，基本分为100分。

2．共性工作目标，占10分。主要包括廉政和政风建设、能力建设、责任政府建设、法制政府建设、安全生产五个方面。其中，廉政和政风建设目标由市监察局、市审计局、市政府办公室提出，包括遵纪守法、专项资金使用、会风文风3项内容（各占1分）；能力建设目标（占1分）由市人事局提出；责任政府建设目标由市信访局、市政府办公室提出，包括信访、议案提案和市长公开电话办理3项内容（各占1分）；法制政府建设目标由市法制办、市司法局提出，包括依法行政和普法两项内容（各占1分）；安全生产目标（占1分）由市安监局提出。共性工作目标由市绩效办综合协调后统一下达。

各县（区）对评估指标要细化分解，明确载体，落实到各部门、乡镇、街道和个人，形成层层抓落实的县（区）目标责任体系。

（二）市政府工作部门评估指标体系。包括重点工作目标和共性工作目标两个方面，基本分为100分。

1．重点工作目标，占80分。主要包括：部门承接分解落实的市委、市政府重大决策部署，主要经济社会发展指标，关系全市经济社会发展的重大建设项目，关系全局的重点工作任务，市委、市政府和上级业务主管部门部署、交办和追加的其它重点工作任务；部门确定的体现履行主要职责的重点工作任务；部门围绕市委、市政府中心工作，主动选题立项，确定的创新性重点工作任务。部门重点工作目标由各部门自行拟定，并结合各项目标在全局中的地位作用、任务量的大小、完成的难易程度等因素赋予相应分值。在承接市政府确定的重点工作任务中，是独立承担还是只负责协调、指导、服务职能，必须明确界定。各部门重点工作目标确定后报市绩效办，由市绩效办组织相关职能部门审核，必要时反馈部门充实修改，然后报市政府分管领导审定，最后报市绩效评估委员会确认批复下达。

2．共性工作目标，占20分。主要包括廉政和政风建设、能力建设、责任政府建设、法制政府建设四个方面。其中，廉政和政风建设目标由市监察局、市审计局、市政府办公室提出，包括遵纪守法、专项资金使用、会风文风3项内容（各占2分）；能力建设目标（占3分）由（）市人事局提出；责任政府建设目标由市信访局、市政府办公室提出，包括信访、议案提案、市长公开电话办理和应急值守3项内容（各占2分）；法制政府建设目标由市法制办、市司法局提出，包括依法行政（占3分）和普法两项内容（占2分）。共性工作目标由市绩效办综合协调后统一下达。

各部门对评估指标要细化分解落实，形成内部科室、下属单位和个人的部门目标责任体系。

各县（区）、各部门年度工作目标制定和分解落实工作要在4月中旬前完成。工作目标一经确定，不得随意调整。在实施过程中，因不可抗拒的客观因素或涉及全局工作任务变化及其他特殊情况，确需调整目标的，须在10月30日前，报请市绩效评估委员会批准后，统一调整。

四、评估方法程序

主要采取日常评估与年终评估、定量评估与定性评估、综合评估与专项评估、分类与分组评估相结合，政府领导、评估组、职能部门、机关和社会各界不同评估主体多维度评估的方式方法。主要工作程序包括：

（一）基础工作评估。占绩效评估总分权重的3％。为积累工作经验，规范日常基础工作痕迹管理，使绩效评估逐步规范化、科学化，要加强以绩效评估组织管理为内容的基础工作评估。主要采取查阅痕迹材料、上门核查、调度相关材料等方式，对绩效评估的组织领导、目标责任的分解落实、内部评估办法和相关制度建设、工作载体和措施的落实、日常内部绩效管理、相关工作的落实等情况进行评估。

（二）跟踪评估。占绩效评估总分权重的6％。为了强化绩效评估过程控制，及时掌握重点工作进程，深层次了解政府工作运行状态，要加强对重点工作目标的跟踪评估。主要采取定期调度和不定期实地踏查两种方式进行。其中，对重点工作目标的进展情况进行定期调度占总分权重的3％，由市绩效办组织有关部门负责；对重点工作目标不定期实地踏查占总分权重的3％，由市绩效办邀请有关部门、领导、专家参加，采取抽查的形式进行，主要是按照不同工作进度，对关系全局的重点工作开展不定期考察，对重点项目现场踏查。跟踪评估要突出重点，注重针对性和时效性，强化督导作用，加强信息反馈，确保市领导及时、准确掌控工作态势。

（三）年终评估。由自我评估、职能部门共性工作目标评估、民主评估、评估组重点工作目标评估、市政府领导加权评估五个方面组成。为增加评估可比性和标准统一性，县（区）政府评估由市绩效评估委员会成立一个评估组统一进行；市政府工作部门评估，由市绩效评估委员会成立3个评估组，按三个类别分别进行。年终评估按以下程序进行：

1．自我评估。占绩效评估总分权重的1％。全年工作结束后，各县（区）、各部门要在当地党委、党组的统一领导下，根据年初工作总体安排，对工作完成和履行职能情况，进行全面总结，做出自我总体评价，具体陈述工作目标完成情况并评估赋分，自报评估等次并说明理由。在自我评估基础上，各县（区）、各部门在具备条件情况下，可提出申请政府绩效评估奖项，列举年度工作中的突出业绩，提交证明材料。突出业绩包括自主创新性突出贡献，命名表彰、工作受到上级肯定并召开经验现场会、工作经验以文件转发形式被推广、工作评比排名靠前、重点指标大幅度增长6个加分点。各县（区）申报奖项，要经过政府班子审议后申报；市政府各部门申报奖项，要经部门领导班子审议并征得市政府分管领导同意。各县（区）、各部门申报的项目和理由，由市绩效办初审汇总后，上报市绩效评估委员会进行最终评审确认，公示后加分。自我评估报告和奖项申请报告要以文件形式于次年3月末前报市绩效办。

2．职能部门共性工作目标评估。占绩效评估总分权重的9％。由各相关成员单位根据各自对应的评估办法和预赋分值，在日常评估基础上，实施年终总评估。评估结果于次年3月末前报市绩效办汇总。

4．评估组重点工作目标评估。占绩效评估总分权重的36％。各评估组主要采取“听、查、看、访”的形式，分别对各县（区）、各部门重点目标工作完成情况逐项评估。各县（区）、各部门要提供工作目标完成情况的依据。对有形工作项目，评估组进行实地查验。凡涉及核实经济指标和相关数据的，由市绩效办协调相关部门采集查验提供数据。评估组根据每项目标预赋分值和实际完成情况，分别评估赋分并折算。评估结果按预赋分值和相应比重进行折算。

5．市政府领导的加权评估。占绩效评估总分权重的30％。评估组汇总基础工作评估、跟踪评估、自我评估、民主评估、共性工作目标评估和重点工作目标评估得分，并提供给市政府领导，分别请市政府领导对各县（区）政府和市政府工作部门全年工作进行综合评价，现场打分。其中，市长评估占15％，副市长、市政府秘书长、市长助理评估占10％，市政府副秘书长评估占5％。对县（区）政府评估，要分别对号到三个等次，相应赋分；对市政府工作部门评估，各位副市长、市政府秘书长、市长助理、市政府副秘书长对分管部门要排名，由市绩效办统一设定排名对应的分值。

（四）确定评估结果。市绩效办根据各方面的评估数据，计算各县（区）政府和市政府各部门的最终得分和排名，拟定评估等次和奖励对象，提交市绩效评估委员会审定后，公示、公布。奖励对象名单提交市绩效评估委员会审定之前，与市纪检委和市委组织部沟通，征求意见。

绩效评估等次分为优秀、良好、一般、较差四个等次。评估得分在90分以上（含90分，以下同）为优秀等次，评估得分在80分以上的为良好等次，评估得分在60－79分之间的为一般等次，评估得分低于60分的为较差等次。

对班子成员以及公务员在工作中出现违法犯罪或严重违纪行为被查处；单位工作发生重大失误，造成重大损失或影响；以及有其他“一票否决”的项目，可直接降低一个评估等次。

五、评估结果运用

依据绩效评估结果，对各县（区）和市政府工作部门兑现年初各项承诺。

（一）绩效评估结果作为改进政府工作的依据。根据评估结果，对政府工作进行分析总结，查找问题和薄弱环节，提出对策和措施，推进政府转变职能，改进工作，加强自身建设。

（二）绩效评估结果作为确定部门工作人员年度考核优秀比例的依据。绩效评估被确定为优秀、良好、一般、较差等次的部门，其公务员和事业单位工作人员年度优秀比例分别按20％、18％、16％、14％确定。

（四）绩效评估结果作为行政问责的依据。对绩效评估被确定为较差等次的单位给予通报批评，限期整改，对主要领导进行诫勉谈话；对涉及行政问责的，严格按照规定进行问责；对工作出现重大失误、发生重大责任事故、造成严重社会影响的，按照有关规定追究责任。

（五）绩效评估结果作为向市委、市政府报告各县（区）政府、市政府工作部门工作任务完成情况的依据，作为向被评估单位反馈情况，提出改进工作意见的依据，作为市政府评价驻松中省直部门年度工作，并向其上级主管机关通报的依据。

六、组织领导

市政府绩效评估委员会负责全市政府绩效评估的组织领导工作。市绩效评估委员会由市长任主任，常务副市长任常务副主任，各位副市长和市政府秘书长任副主任。市政府各战线分管副秘书长、市政府办公室、市发改委、市经委、市财政局、市人事局、市审计局、市监察局、市统计局、市法制办、市信访局、市安监局、市司法局等部门主要负责人为成员。绩效评估委员会下设办公室，设在市人事局。各县（区）和市政府各部门也要成立相应的机构。上级政府绩效评估机构，要按照分级负责、下评一级的原则，组织对下一级政府和同级政府工作部门的绩效评估工作。同时，上级政府绩效评估机构负责对下级政府绩效评估工作的指导。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找