

钦州市绩效管理条例

(2023 年 6 月 25 日钦州市第六届人民代表大会常务委员
会第十三次会议通过 2023 年 9 月 22 日广西壮族自治区第十四届人民代表大会常务委员会第五次会议批准)

目 录

第一章	总 则
第二章	目标制定
第三章	过程管理
第四章	考核评价
第五章	结果运用
第六章	法律责任
第七章	附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范和加强绩效管理，提升公共管理和服务水平，推进治理现代化，促进经济社会高质量发展，根据有关法律

法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内适用和参照《中华人民共和国公务员法》管理其工作人员的单位履行职责的绩效管理，适用本条例。

本条例所称绩效管理，是指根据本行政区域的发展目标和部门职责设定绩效目标，实施日常监督管理，并对目标完成情况和实际效果进行考核评价。

第三条 绩效管理坚持党的领导，遵循聚焦发展、科学规范，多方参与、公开公正，注重实绩、奖惩并举，持续改进、提能增效的原则。

第四条 市、县（区）绩效管理领导机构领导本行政区域内绩效管理工作，负责组织制定绩效管理规划、管理制度、工作方案，决定相关重大事项。

市、县（区）绩效管理工作机构负责本行政区域内绩效管理工作的具体实施和日常管理。

第五条 市、县（区）绩效管理领导机构根据考评内容，确定相关业务主管部门为绩效管理考评单位（以下称考评单位）。考评单位应当根据年度绩效考评工作方案开展绩效考评，报告考评结果，督促问题整改，做好绩效管理跟踪监测。

第六条 依据本条例规定纳入绩效管理范围的单位为绩效责任单位（以下称责任单位）。责任单位负责本单位绩效管理工作，建立健全内部责任体系和工作机制，采取措施实现绩效目标。

第七条 绩效管理工作机构应当会同考评单位、责任单位就

目标制定、过程管理、考核评价、改进提升等建立协同会商机制。

第八条 市、县（区）人民政府应当将绩效管理经费列入本级预算。

第九条 绩效管理机构应当运用现代信息技术推进绩效工作全过程数据管理。

第二章 目标制定

第十条 考评单位、责任单位应当依据绩效考评任务、重大公众权益、本行政区域发展目标、重大决策、地方特色以及部门职责等设置年度绩效目标。

第十一条 年度绩效目标应当包括考评指标、目标任务、分值权重、评分标准、时间节点和职责分工等内容。

年度绩效目标应当按照项目化分解和量化计算等方式设置，做到科学合理、体现差异，分值权重向重点工作倾斜。

第十二条 绩效管理机构应当对考评单位、责任单位报送的年度绩效目标进行审核，对不符合设置要求的，应当由考评单位、责任单位进行修改调整；对专业性较强或者有重大分歧的，应当组织协商，必要时组织论证。

责任单位应当将审定的年度绩效目标依法进行公布。

第十三条 年度绩效目标确定后，因重大决策调整、不可抗力等因素确需调整的，考评单位、责任单位应当按照程序报请批

准。调整后的年度绩效目标由责任单位依法进行公布。

第三章 过程管理

第十四条 责任单位应当及时将年度绩效目标进行分解，定期将年度绩效目标进展情况报送同级绩效管理工作机构、考评单位。

第十五条 绩效管理工作机构、考评单位、责任单位应当建立绩效监测工作机制，对年度绩效目标进展情况进行日常监测预警。

第十六条 绩效管理工作机构、考评单位应当建立绩效跟踪反馈机制，将年度绩效目标推进过程中发现的问题及时反馈至责任单位。

责任单位应当自收到问题反馈之日起十五个工作日内作出情况说明，提出整改意见并及时向绩效管理工作机构、考评单位反馈整改结果。

第四章 考核评价

第十七条 责任单位应当根据评分标准，对年度绩效目标完成情况进行自查自评，并将自评情况报送同级绩效管理工作机构以及考评单位。

第十八条 绩效管理工作的机构应当组织考评单位对责任单位年度绩效目标的完成情况以及实际效果进行考核评分。

第十九条 绩效管理工作的机构应当采取问卷调查、访谈等方式，组织社会公众、管理服务对象等，对责任单位工作落实、发展成效、服务质量等情况进行满意度评价，并建立满意度评价意见反馈机制。

第二十条 对专业性强或者涉及面广的绩效目标，绩效管理工作的机构、考评单位可以委托调查机构、高等院校、科研院所、社会中介组织等第三方机构开展满意度评价等工作。

第二十一条 责任单位创先争优工作符合绩效加分情形的，应当予以加分。绩效管理工作的机构应当对创先争优材料的真实性、准确性、有效性和完整性进行审核。

第二十二条 绩效管理工作的机构负责对考核评分、满意度评价、创先争优审核等进行汇总，形成初步考评结果并反馈至责任单位，同时告知申请复核的权利和时限。

责任单位有异议的，应当自收到初步考评结果反馈之日起五个工作日内申请复核。绩效管理工作的机构收到申请后应当及时组织复核，并在十五个工作日内形成复核意见。

第二十三条 考评单位、责任单位有下列情形之一的，由绩效管理工作的机构在绩效考评中予以扣分；情节严重的，扣分并予以通报批评；情节特别严重的，绩效考评结果直接确定为不合格：

（一）考评单位、责任单位在绩效目标设置过程中，缺项漏

项、降低标准的；

（二）责任单位绩效管理自我评价严重失实的；

（三）考评单位不按照考评标准开展考评的；

（四）责任单位无正当理由不按照规定提供数据资料等绩效信息的；

（五）其他不按照本条例规定标准和要求开展绩效考评的情形。

第二十四条 绩效管理机构应当按照程序报请批准后确定考评结果。考评结果应当分类分等次、位次确定，并由绩效管理机构反馈至责任单位。

责任单位全局性、综合性工作在经济社会发展中作出重大贡献的，予以提高考评位次或者等次。

责任单位年度工作中出现重大问题，造成恶劣影响的，予以降低考评位次或者等次。

第二十五条 鼓励、支持责任单位对本单位人员进行个人绩效考评，可以纳入个人年度考核内容，作为确定年度考核等次的重要参考。

第五章 结果运用

第二十六条 年度绩效考评结果按照规定进行通报，作为实绩考核、升降任免、评先评优、问效问责等的重要参考。

第二十七条 根据绩效考评结果，研究探索对符合奖励条件的单位实行差异化绩效奖励的相关办法。

第二十八条 责任单位应当根据绩效管理工作机构反馈的问题，制定和落实整改措施。

责任单位应当针对满意度评价意见制定整改措施，明确责任主体、目标成效和完成时限，并将整改进展情况依法向社会公开。

第二十九条 绩效管理工作机构应当加强对责任单位整改情况的跟踪督促，并将重点整改目标交由考评单位、责任单位列入下一年度绩效目标。

第六章 法律责任

第三十条 违反本条例规定的情形，法律、法规已有法律责任规定的，从其规定。

第三十一条 责任单位在绩效管理中有下列情形之一的，由主管机关或者其他相关机关责令改正，对负有责任的领导人员和直接责任人员，按照管理权限依法处理：

（一）工作效率低下，服务质量差，群众反映强烈的；

（二）履行职责不力，失职失责，无正当理由未能完成绩效目标的；

（三）弄虚作假的。

第三十二条 绩效管理工作机构、考评单位及其工作人员在

绩效管理中有下列情形之一的，由主管机关或者其他相关机关按照管理权限依法处理：

（一）不作为、慢作为、乱作为，严重影响绩效管理工作部署落实的；

（二）徇私舞弊或者滥用职权的；

（三）在处理绩效管理方面的申诉或者投诉中失职，造成严重后果或者恶劣影响的；

（四）有其他失职、渎职行为的。

第七章 附 则

第三十三条 绩效管理领导机构确定的本条例第二条规定以外的其他纳入绩效管理范围的单位，参照本条例执行。

第三十四条 本条例自 2024 年 1 月 1 日起施行。