

玉林市绩效管理条例

(2023 年 6 月 29 日玉林市第六届人民代表大会常务委员
会第十八次会议通过 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 本市行政区域内县（市、区）、镇（街道）和适用、参照《中华人民共和国公务员法》管理的单位以及人员的绩效管理，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能职责设定绩效目标，实施日常管理，对目标任务完成情况和实绩实效实施考核评价的活动。

第三条 绩效管理应当坚持党的领导，遵循聚焦发展、科学规范、公开公正、注重实绩、奖惩并举、提能增效的原则。

第四条 市、县（市、区）绩效管理机构负责本行政区域内的绩效管理工作，组织制定绩效管理制度、发展规划、年度绩效考评工作方案、年度绩效考评细则并组织实施。

绩效管理机构应当根据考评内容，确定相关业务主管部门为绩效管理考评单位。绩效管理考评单位负责根据绩效考评工作方案开展绩效考评工作。

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。绩效责任单位负责本单位绩效管理工作，可以对其在职在编工作人员实行绩效考评。

第五条 绩效管理机构、绩效管理考评单位、绩效责任单位应当加强绩效管理全过程各环节的沟通配合，保障绩效管理工作有序推进。

第六条 市、县（市、区）人民政府应当将绩效工作管理经

费列入本级预算。

第七条 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

第八条 绩效管理考评单位、绩效责任单位应当依据党委和政府重大决策部署、本行政区域发展目标、人民群众重大关切诉求以及地方发展特色、部门职能职责设置年度绩效目标。

第九条 年度绩效目标包括考评指标、评分标准、时间节点、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，分值权重向事关发展的重点工作倾斜。

第十条 绩效管理机构负责对绩效管理考评单位、绩效责任单位报送的年度绩效目标进行审定。责任单位应当将审定的年度绩效目标依法进行公布。

第十一条 年度绩效目标确定后，因重大决策调整、机构调整、不可抗力因素等确需调整的，绩效责任单位、绩效管理考评单位应当按照规定报同级绩效管理机构审定。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

第十二条 绩效管理工作机构、绩效管理考评单位应当制定责任分解、任务推进、监测预警、督促整改等措施，实行监督管理。

第十三条 绩效责任单位应当将年度绩效目标逐级分解，落实到具体部门和岗位，有序推进工作，并将阶段性进展情况报送同级绩效管理工作机构。

第十四条 绩效管理工作机构、绩效管理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反馈绩效责任单位。

绩效责任单位应当在收到整改要求之日起十个工作日内作出情况说明、提出整改措施，并在规定时间内反馈整改结果。

第四章 考核评价

第十五条 绩效考评应当体现科学规范、公平公正、简便易行、务实高效的要求，按照本章规定的程序，综合运用信息化等方式进行，全面客观、真实准确反映绩效责任单位工作成效。

第十六条 绩效责任单位应当根据评分标准，对考评指标完成情况进行自查自评，并将自评情况报送绩效管理考评单位和同级绩效管理工作机构。

第十七条 绩效管理工作机构应当组织绩效管理考评单位

对绩效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。

第十八条 对专业性强或者涉及面广的年度绩效目标，绩效管理工作机构、绩效管理考评单位可以委托专业机构、高等院校、科研院所、社会中介组织等第三方机构开展绩效评估或者满意度评价。

第十九条 绩效责任单位在完成主要经济指标，完成超额指标任务，国家、自治区创先争优等具有加分情形的，由绩效管理工作机构在绩效考评中给予加分。

第二十条 绩效责任单位未按照年度绩效考评细则有关标准完成任务的，由绩效管理工作机构在绩效考评中予以扣分；情节严重的，予以降低考评结果等次。

第二十一条 绩效管理工作机构负责对年度绩效考评评分情况进行汇总审核并反馈绩效责任单位，同时告知其申请复核的权利及时限。

绩效责任单位有权在规定时限内对年度绩效考评评分情况向绩效管理工作机构提出复核申请。

绩效管理工作机构应当对绩效责任单位提出的复核申请进行复核，并形成复核意见。

第二十二条 绩效管理工作机构应当根据年度绩效考评工作方案规定和评分情况确定绩效责任单位的年度绩效考评结果；年度绩效考评结果应当分类分等次确定，分为一等、二等、三等、

不合格四个等次，并在同等次中排列位次。

第二十三条 绩效责任单位在事关全局的重点关键工作中取得优异成绩，或在经济社会发展中作出重大贡献的，由绩效管理工作机构按照有关程序报批后给予提高位次或者等次。

绩效责任单位在年度工作中出现重大问题，造成严重后果或者恶劣影响的，由绩效管理工作机构按照有关程序报批后给予降低位次或者等次。

第五章 结果运用

第二十四条 绩效管理工作机构应当对绩效责任单位考评情况进行综合分析，形成年度绩效考评报告并反馈绩效责任单位。

第二十五条 绩效责任单位应当根据绩效管理工作机构反馈的年度绩效考评报告提出的问题制定和落实整改措施。

绩效责任单位应当对满意度评价反映出的问题制定整改措施，明确责任主体，对目标成效作出承诺，并将整改进展情况向社会公开，接受社会监督。

第二十六条 绩效管理工作机构、绩效管理考评单位应当加强对绩效责任单位整改情况的跟踪督促，并由绩效管理工作机构将重点问题和满意度评价意见整改目标列入绩效责任单位下一年度绩效目标。

第二十七条 绩效考评结果按照规定进行通报，作为领导班

子和领导干部实绩考核、升降任免、评先评优、问效问责等的参考。

第二十八条 对年度绩效考评结果获评三等等次以上的绩效责任单位，研究探索实行差异化奖励的相关办法。

绩效奖励应当坚持向基层倾斜的导向。

第二十九条 对年度绩效考评结果为不合格等次的绩效责任单位，取消当年年度评优评先资格。

第六章 法律责任

第三十条 违反本条例规定的行为，法律、法规已有法律责任规定的，从其规定。

第三十一条 绩效责任单位及其工作人员有下列情形之一的，由主管机关或者其他相关机关责令改正；对直接负责的主管人员和直接责任人员，按照管理权限，由有关单位依法给予处理：

（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）采取授意、指使、强迫或者虚假宣传等方式妨碍满意度评价的；

（四）重大决策失误的；

（五）有其他失职、渎职行为的。

第三十二条 绩效管理工作机构、绩效管理考评单位及其工作人员有下列情形之一的，按照管理权限，由有关单位依法给予处理：

（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）在绩效管理中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，造成严重后果和恶劣影响的；

（四）有其他失职、渎职行为的。

第七章 附 则

第三十三条 市、县（市、区）绩效管理工作机构确定的实行绩效管理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。