

索引号:	11220000013544357T/2007-00297	分类:	综合业务、其它;通知
发文机关:	吉林省人民政府	成文日期:	2007 年 08 月 31 日
标题:	吉林省人民政府关于印发《2007 年省政府工作部门绩效评估实施办法》的通知(吉政发〔2007〕35 号)		
发文字号:	吉政发〔2007〕35 号	发布日期:	2007 年 09 月 05 日

吉林省人民政府关于印发

《2007 年省政府工作部门绩效评估实施办法》的通知

吉政发〔2007〕35 号

各市（州）人民政府，长白山管委会，各县（市、区）人民政府，省政府各厅委，各直属机构：

《2007 年省政府工作部门绩效评估实施办法》已经省政府常务会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

二〇〇七年八月三十一日

2007 年省政府工作部门绩效评估实施办法

为促进省政府工作部门认真落实 2007 年度重点工作目标，履行工作职责，提高行政效能，全面完成各项工作任务，努力营造想发展、谋发展、促发展良好工作氛围，推动全省经济社会更好更快发展，根据省政府关于“建立政府绩效评估制度，制定科学评价指标体系和考核制度”的要求，制定本办法。

一、评估的必要性和总体要求

开展政府绩效评估，是全面落实科学发展观、树立正确政绩观的重要内容；是改进管理方式，提高政府执行力和公信力的重要措施；是优化行政资源，节约行政成本，提高行政效率的重要途径；是改进机关作风，加强公务员队伍建设的重要手段。开展政府绩效评估，要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕和服务于党委、政府工作大局，以 2007 年省政府重点工作为主要目标，建立科学合理的绩效评估指标体系，建立公开、公平、公正的绩效评估机制，形成组织健全、程序完备、运转协调的工作机制，充分发挥绩效评估的导向和激励约束作用，从而提高政府的管理水平和服务水平，促进服务政府、责任政府、法治政府和廉洁政府建设。

二、评估原则

开展政府绩效评估工作，要紧紧围绕振兴吉林、富民强省的总体要求，突出工作重点，强化部门职责，全力解决民生，注重工作实效，推动各项工作。

（一）坚持推进发展、构建和谐的原则。通过开展政府绩效评估工作，促进吉林快速发展，不断解决人民群众关心的热点难点问题，努力提高生活质量和水平，推动和谐社会建设。

（二）坚持突出重点、促进落实的原则。通过开展政府绩效评估工作，集中力量，突出重点，苦干实干，狠抓落实，促进政府工作部门认真履职尽责，推动各项工作的全面协调发展。

（三）坚持客观公正、注重实绩的原则。通过开展政府绩效评估工作，真实地反映省政府工作部门完成工作的数量和质量情况，树立正确的政绩观和执政为民的理念，培育踏实工作、不图虚名的工作作风。

（四）坚持群众参与、社会公认的原则。通过开展政府绩效评估工作，充分发挥人民群众的监督作用，激发人民群众参政议政的积极性，加强政府与人民群众的联系，提高政府的公信力、执行力。

（五）坚持评估结果与奖优罚劣、行政问责相结合的原则。通过开展政府绩效评估工作，建立严格的考核评估制度和激励约束机制，奖优罚劣，行政问责，形成良好的工作导向，推动各项工作的落实。

三、评估内容与指标

绩效评估内容主要包括：省政府确定的 75 项重点工作，部门围绕服务经济建设社会发展大局履职尽责、机关自身建设，专项资金使用三个方面。绩效评估基础分为 100 分。具体指标与分值是：

（一）75 项重点工作目标责任制（70 分）；

（二）按照部门“三定方案”，围绕服务经济建设社会发展大局履行职责和服务型政府机关建设（20 分）；

（三）专项资金使用（10 分）。其中：承担 75 项重点工作目标责任制、没有专项资金的部门，75 项重点工作目标责任制 70 分，按照部门“三定方案”，围绕服务经济建设社会发展大局履行职责和服务型政府机关建设 30 分；未承担 75 项重点工作目标责任制、有专项资金的部门，围绕服务经济建设社会发展大局履行职责和服务型政府机关建设 90 分，专项资金使用 10 分；未承担 75 项重点工作目标责任制、没有专项资金的部门，围绕服务经济建设社会发展大局履行职责和服务型政府机关建设 100 分。

各部门要做到有目标、有措施、有检查、有落实。

四、评估方法

绩效评估实行内部评估与外部评估互补，横向评估与纵向评估结合的办法。

（一）评估方式。

采取定量评估与定性评估相结合；领导评估与社会评价相结合；平时评估与年终评估相结合；跟踪评估与察访核实相结合。

1 定量评估与定性评估。定量评估由省政府绩效评估委员会办公室组织评估人员，根据年度确定的绩效评估内容和评估计划进行评估；定性评估由省政府主管领导评估，市（州）、县（市、区）、乡（镇）政府评估和同级政府工作部门互评。省政府绩效评估委员会办公室将定量评估与定性评估两项按照一定权重累加后，即为政府工作部门绩效评估总分。

2 领导评估与社会评价。领导评估由省政府主要领导和分管领导分别对各工作部门做出不同等次的评价意见；社会评价采取向人大代表，政协委员，市（州）、县（市、区）、乡（镇）政府，本系统，企业、事业单位和各界群众发放征求意见表的形式，对省政府工作部门完成工作任务情况进行评议。

3 平时评估与年终评估。被评估的省政府工作部门，每季度对绩效计划完成情况进行一次自我检查，每半年进行一次自我评估，确保绩效计划的顺利实施；省政府绩效评估委员会办公室年末组织评估人员，对政府工作部门进行年终评估，并根据评估情况和统计的相关数据，形成年度评估意见，由省政府绩效评估委员会确定评估等次。

4 跟踪评估与察访核实。省政府绩效评估委员会办公室，对被评估的省政府工作部门完成工作任务情况，进行定期、不定期的跟踪检查，及时对有关部门提出意见和建议。同时，省政府绩效评估委员会办公室组织或责成有关部门采取实地考察、专项检查、抽样调查等方式，对完成绩效评估指标的进度、质量和效益进行核实，保证评估结果的真实性。

（二）评分办法。

1 加分减分。根据承担重点工作项目的多少和完成工作任务的数量质量情况，进行适当的加分减分。

1 加分。对完成工作任务的部门，每增加一项牵头的重点工作增加 2 分；每增加一项配合的重点工作增加 1 分。对工作有创新、超额完成指标任务和做出突出贡献的部门，在年终评估所得总分中加 1 至 5 分。

2 减分。不能按规定时限完成工作任务的，视拖延时限，在总分中扣减 1 至 2 分；不能完成绩效评估项目分解指标任务的，按每项所赋的分值扣分。对在矛盾纠纷排查、节能减排、专项资金使用、廉政建设工作中发生问题的，视情节在年终评估所得总分中扣减 5 至 10 分。

2 权重计算。绩效评估采取按基础分分别计算权重的办法，社会评价占年终评估总分的 20%，领导评估和跟踪评估各占年终评估总分的 10%。

（三）确定等次。

省政府工作部门绩效评估结果分为优秀、良好、一般、较差四个等次。评估得分高于总分 90% 的确定为优秀等次；评估得分高于总分 80% 的确定为良好等次；评估得分高于总分 60% 的确定为一般等次；评估得分低于总分 60% 的确定为较差等次。

五、评估程序

（一）确定绩效评估内容。

省政府年度重点工作评估内容，由省政府办公厅提出，省政府常务会议确定；围绕服务经济建设社会发展大局履行职责评估内容，由省政府各工作部门按“三定方案”提出，报省政府绩效评估委员会办公室审定；服务型政府机关建设评估内容，由省政府办公厅（政务公开办公室）确定；专项资金使用评估内容，由省审计厅确定。

被评估的省政府工作部门要对本部门承担的绩效评估内容进行层层分解，落实到人（见附件 4），并经省政府绩效评估委员会办公室审核、分管省领导审定批准后，报省政府绩效评估委员会办公室备案，作为本年度绩效评估的依据。

（二）自我评估。

被评估的省政府工作部门，每季度要对绩效评估内容的完成情况，进行一次自我评估，及时掌握工作进度，发现工作中存在的问题，有针对性地制定整改措施，确保按时高效地完成工作任务。

（三）半年评估。

上半年工作结束后，被评估的省政府工作部门，要对绩效评估内容执行情况进行自我评估，总结经验，查找问题，研究制定整改措施，并将绩效评估内容的完成情况和半年评估总结报省政府绩效评估委员会办公室。

（四）跟踪评估。

省政府绩效评估委员会办公室对省政府工作部门完成工作情况，特别是省政府向社会承诺的 8 件实事，进行不定期的跟踪检查，及时对有关部门提出意见和建议，并责成其制定整改措施，明确完成工作的数量、质量和时限要求。

（五）年终评估。

省政府绩效评估委员会办公室年终组织评估人员，对省政府工作部门进行绩效评估，全面掌握各项工作完成情况。

（六）结果反馈。

省政府绩效评估委员会办公室将省政府工作部门跟踪评估情况和年终绩效评估结果向被评估部门进行反馈，指出不足，提出工作建议。同时，将省政府绩效评估委员会确定的年终省政府工作部门绩效评估结果向社会公布。

六、评估结果的运用

依据绩效评估结果，对被评估的省政府工作部门，实行奖优罚劣、行政问责。

（一）与公务员年度考核优秀比例相结合。

绩效评估被确定为优秀等次的省政府工作部门，公务员年度考核优秀比例为20%；绩效评估被确定为良好等次的省政府工作部门，公务员年度考核优秀比例为18%；绩效评估被确定为一般等次的省政府工作部门，公务员年度考核优秀比例为17%；绩效评估被确定为较差等次的省政府工作部门，公务员年度考核优秀比例为15%。

（二）与行政奖励相结合。

绩效评估被确定为优秀等次的政府工作部门要给予奖励，并作为表彰对象向国家及有关部委推荐；绩效评估被确定为良好等次的政府工作部门，可作为表彰对象向国家及有关部委推荐；绩效评估被确定为一般等次的政府工作部门，原则上不作为表彰对象向国家及有关部委推荐；政府绩效评估被确定为较差等次的政府工作部门，不得作为表彰对象向国家及有关部委推荐。

依据年终绩效评估结果，对绩效评估获得优秀等次的省政府工作部门给予一定的奖励。奖励资金用于奖励有突出贡献的工作人员。奖励经费列入财政年度预算。

（三）与行政问责相结合。

对绩效评估被确定为较差等次的政府工作部门，要给予通报批评，并限期改正，同时对该部门的主要领导进行诫勉谈话；对出现重大工作失误、发生重大责任事故、造成严重社会影响的，按有关规定追究主要领导的责任。

七、组织领导

成立吉林省政府绩效评估委员会，负责绩效评估的组织领导、监督检查和协调解决重大工作事项，定期或不定期地研究绩效评估工作。绩效评估委员会由省长任主任，各位副省长和省政府秘书长任副主任，分管副秘书长、省政府办公厅、省发展改革委、省监察厅、省财政厅、省人事厅、省审计厅、省统计

局、省法制办主要领导任委员。省政府绩效评估委员会下设办公室，负责绩效评估的日常工作，办公室设在省人事厅，由省人事厅厅长任主任，分管副厅长任副主任。

省政府绩效评估委员会各成员单位要派出一名联络员，随时参加省政府绩效评估委员会办公室组织的绩效评估工作。

本办法由省政府绩效评估委员会办公室负责解释。

- 附件： 1 省政府绩效评估委员会成员名单
- 2 2007年省政府重点工作目标责任制
- 3 2007年省级预算专项资金表
- 4 省政府工作部门绩效评估指标分解表

附件 1

吉林省政府绩效评估委员会成员名单

主 任：韩长赋 省长

副 主 任：田学仁 副省长

陈晓光 副省长

牛海军 副省长

矫正中 副省长

金振吉 副省长

陈伟根 副省长

刘润璞 省政府秘书长

成 员：王祖继 省长助理、省发展改革委主任

王云岫 省政府副秘书长、办公厅主任

马勇明 省政府副秘书长

高金祥 省监察厅厅长

王化文 省财政厅厅长

吴文昌 省人事厅厅长

阎宝泰 省审计厅厅长

姜国钧 省统计局局长

王启业 省法制办主任

办公室主任：吴文昌（兼）

副主任：高 枫 省人事厅副厅长