

济南市绩效管理条例

2018年11月1日济南市第十六届人民代表大会常务委员会第十九次会议通过
2018年11月30日山东省第十三届人民代表大会常务委员会第七次会议批准

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 绩效目标
- 第三章 过程管理
- 第四章 绩效考核
- 第五章 结果运用
- 第六章 绩效问责
- 第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了建立健全绩效管理制度，规范绩效考核工作，提高政府行政效能，提升公共管理水平，激励干事创业、担当作为、争先创优，根据宪法和法律法规有关规定，结合本市实际，制定本条例。

第二条 市人民政府各部门、市人民政府派出机构、区县人民政府及其各部门、镇人民政府和街道办事处（以下统称绩效责任单位）及其工作人员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绩效责任单位、个人履行的职责设定绩效目标，实施日常监管，并对目标的完成情况和实际效果进行绩效考核，以达到绩效不断提升的全过程管理。

第三条 绩效管理应当坚持围绕大局、突出重点，注重实绩、鼓励创新，科学规范、公开公正，综合评判、奖优罚劣的原则。

第四条 市和区县绩效管理委员会统一领导本行政区域内绩效管理工作，研究解决绩效管理工作中的重大问题。

市和区县绩效管理工作机构具体负责本行政区域内绩效管理工作。

区县绩效管理工作机构在业务上接受市绩效管理机构的指导。

第五条 市绩效管理委员会可以明确相关工作主管部门为绩效管理专项考核部门，负责做好绩效管理专项考核工作。

第六条 绩效管理工作应当运用互联网等现代信息技术，建立绩效全程管理信息化系统，实现信息整合、动态更新、公开共享。

第七条 绩效管理所需经费列入本级财政预算。

第八条 市和区县人民代表大会常务委员会每年四月底前听取本行政区域上年度绩效管理工作报告。

第二章 绩效目标

第九条 绩效责任单位应当根据全市经济社会发展计划和本单位主要职责制定年度绩效目标。年度绩效目标应当包括以下内容：

- (一) 完成工作任务的年度目标和主要指标；
- (二) 主要职责和承担的工作任务；
- (三) 完成目标任务的方法、措施和进度安排；
- (四) 财政预算安排；
- (五) 与绩效管理有关的其他事项。

第十条 制定年度绩效目标，涉及经济社会发展的重大事项或者专业性较强的事项的，绩效责任单位应当事先组织必要性和可行性论证。

第十一条 绩效责任单位每年应当自本级人民代表大会闭会之日起三十日内将年度绩效目标报绩效管理工作机构。

绩效管理工作机构应当依据国民经济和社会发展规划、财政预算计划、市政府工作报告等要求进行审核；认为年度绩效目标不符合上述要求或者绩效责任单位职责的，应当向其反馈意见，由绩效责任单位进行修改；涉及重大事项的，可以组织

专项论证。

年度绩效目标由绩效管理工作机构报绩效管理委员会审定后，依法统一向社会公布。

第十二条 因本行政区域内重大政策调整、机构调整或者不可抗力因素的影响，确需调整绩效考核目标的，绩效责任单位应当及时将调整内容报绩效管理工作机构审核。

需要调整的内容涉及人民政府确定的重点工作目标的，绩效责任单位应当报本级人民政府批准；依法应当由人民代表大会常务委员会批准的，人民政府应当报请同级人民代表大会常务委员会批准。

新的重点工作任务需要纳入绩效管理的，绩效管理工作机构可以调整有关单位的年度绩效目标。

调整的年度绩效目标，由绩效管理工作机构报绩效管理委员会审定后，依法向社会公布。

第三章 过程管理

第十三条 绩效责任单位应当按照经审定的年度绩效目标实施绩效管理，定期分析影响绩效目标实现的制约因素并采取措施，建立和完善内部责任体系和奖惩机制，推进年度绩效目标的实现。

绩效责任单位应当按照要求向绩效管理工作机构报送反映其年度绩效目标进展情况、存在问题等方面的绩效信息，并对所提供的绩效信息的真实性和完整性负

责。

第十四条 年度绩效目标进展情况应当由绩效管理工作的机构向社会公开并接受监督。

第十五条 绩效管理工作的机构应当建立绩效监测工作制度，对绩效责任单位的年度绩效目标执行情况进行监督检查，加强日常监控，督促绩效责任单位提高工作效能和服务质量。

发现目标推进不力、进展严重滞后的，绩效管理工作的机构向绩效责任单位下发绩效督促通知单，对执行目标和履行职责情况进行预警，督促其按期完成绩效目标。绩效责任单位应当自收到通知单之日起十个工作日内作出情况说明，提出处理意见，反馈处理结果。

第十六条 绩效管理专项考核部门应当按照各自职责，对专项绩效目标的执行情况实施监督检查，并将监督检查情况报告绩效管理工作的机构。

第十七条 绩效管理工作的机构、绩效管理专项考核部门、绩效责任单位应当针对绩效管理中的突出问题，系统分析，研究对策，改进工作，提升绩效管理水平和，必要时应当邀请有关专家、利害关系人参加。

第四章 绩效考核

第十八条 对绩效责任单位的绩效管理工作实行综合绩效考核和专项绩效考核，对实行绩效管理的人员实行个人绩效

考核。

绩效考核应当按照依法、科学、因地制宜、统筹兼顾的原则进行，遵循客观工作规律。

绩效考核办法由市绩效管理工作的机构制定，报市绩效管理委员会批准后实施。

第十九条 综合绩效考核由绩效管理工作的机构组织实施；专项绩效考核由绩效管理专项考核部门组织实施；个人绩效考核由相关绩效管理专项考核部门组织，由绩效责任单位负责实施。

第二十条 各类绩效考核分别从以下方面实施：

（一）综合绩效考核，从目标考核、社会评价、领导评价、内部评价、创新创优项目考核等方面实施；

（二）专项绩效考核，从目标完成情况、协调推进情况、经济社会效益、综合评价等方面实施；

（三）个人绩效考核，从履行岗位职责情况、领导评价、民主测评、考察情况综合评价等方面实施。

实施绩效考核，应当依据绩效考核办法，按照科学、规范、系统的指标体系和考核程序进行。

第二十一条 绩效管理工作的机构对专业性较强的绩效考核目标，可以委托绩效考核专门机构、高等院校、科研院所、社会中介组织等第三方机构对部分绩效考核目标开展绩效评估。

第二十二条 社会评价由绩效管理工

作机构每年通过专题问卷调查、12345 市民服务热线电话访问等方式，组织社会公众对绩效责任单位的总体工作情况进行满意度评价并征求意见。

第二十三条 创新创优项目考核，由绩效责任单位自愿申报，绩效管理工作会议进行审核评估。必要时，邀请专家参与或者委托第三方评估。

第二十四条 绩效管理工作会议、专项考核部门和绩效责任单位应当汇总不同方面的考核情况，形成综合绩效考核结果、专项绩效考核结果和个人绩效考核结果。考核结果按照绩效考核办法分类分等次确定。

综合绩效考核结果、专项绩效考核结果由绩效管理工作会议报绩效管理委员会批准；个人绩效考核结果由所在单位确定后报相关绩效管理专项考核部门备案审核。

第二十五条 绩效管理工作会议应当将批准的绩效考核结果告知绩效责任单位，并按照有关规定向社会公开。

第二十六条 对绩效考核结果有异议的，绩效责任单位或者个人可以自收到之日起十五个工作日内申请复核。

绩效管理工作会议、专项考核部门或者绩效责任单位收到申请后，应当在十个工作日内作出复核决定。变更考核结果的，应当在五个工作日内按照本条例第二十四条第二款规定的程序报请批准或者备案审核。

第五章 结果运用

第二十七条 绩效责任单位应当对绩效考核中反映出的问题和社会评价意见进行分析，制定和落实整改措施。

绩效管理工作会议应当对绩效责任单位整改情况进行监督检查，将重点整改目标列入下一年度绩效考核目标。

第二十八条 绩效考核结果作为奖励惩戒、职务升降任免、预算管理、编制管理等方面的重要依据。

第二十九条 根据绩效考核结果，对合格以上符合奖励条件的实行差异化奖励。绩效考核物质奖励应当发放到个人。

绩效考核奖励应当坚持向基层倾斜的导向。

第三十条 绩效考核奖励应当根据经济社会发展情况，建立正常增长机制。

第三十一条 对绩效考核结果不合格的单位给予通报批评，对其领导责任者和直接责任者，取消当年度评优评先资格。

连续两年绩效考核结果不合格的单位，其领导责任者和直接责任者，一年内不得晋升职务。

对连续三年以上绩效考核结果不合格的单位，除按照本条第一款、第二款规定处理外，对其领导责任者和直接责任者，予以调离岗位、降职、免职。

第六章 绩效问责

第三十二条 绩效责任单位有下列

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，依法给予处理：

（一）履行职责不力、失职失责，无正当理由未能完成绩效考核目标的；

（二）工作效率低下，服务质量差，群众反映强烈的；

（三）玩忽职守，造成公共利益、公民、法人和其他组织的合法权益遭受损失的；

（四）重大决策失误的。

第三十三条 绩效管理工作机构、绩效管理专项考核部门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按照管理权限，依法给予处理：

（一）在组织实施绩效管理中，工作效率低下，严重影响绩效管理工作顺利开展的；

（二）不按照规定办理绩效管理方面的申诉或者投诉，造成不良影响的；

（三）在绩效管理中徇私舞弊或者滥用职权的；

（四）泄露绩效管理工作秘密的；

（五）有其他渎职、失职行为的。

第三十四条 违反本条例规定的行为，法律、法规另有规定的，从其规定。

第七章 附 则

第三十五条 本条例第二条规定以外的适用和参照《中华人民共和国公务员法》管理的单位、个人，市绩效管理委员会确定的实行绩效管理的企业、事业单位及其相关人员的绩效管理，参照本条例执行。

第三十六条 本条例自 2018 年 12 月 1 日起施行。