

最新县级预算绩效管理流程图 事业单位 预算绩效管理工作总结(汇总5篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

县级预算绩效管理流程图 事业单位预算绩效管理工 作总结篇一

一、事业单位员工绩效管理流程

事业单位员工绩效管理是一个闭环管理系统，由绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈四个基本环节构成。这四个环节首尾相连形成完整的绩效管理过程，不断反复运行、构成一个“pdca”循环的动态管理系统。

1. 管理环节运行不够完整。事业单位员工绩效管理的最突出问题就是把绩效管理等同于绩效考核，只注重具体的考核办法、过程以及考核结果，绩效计划和绩效反馈环节的工作容易被忽视，没有形成闭环的绩效管理，与现代化绩效管理方式相比存在着较大的差距。绩效管理体系的不健全，使得事业单位管理层与员工间缺乏沟通和相互了解，无法及时让员工意识到工作绩效及表现中存在的问题，更谈不上通过绩效考核给予员工实质性的指导意见和帮助，无法真正实现通过绩效管理提升工作效益的目的，绩效管理流于形式。

2. 考核标准制定不够具体。事业单位对员工的考核内容大部分集中在以“德能勤绩廉”为基础的政治素质、职业道德和工作态度等方面，多数为定性指标，缺乏科学明细的评价标

准，加上考核者本身也很难理解“德能勤绩廉”抽象的标准，难以客观、准确地把握评判尺度。考核标准过于笼统导致员工工作成绩不能得到真实的反映和测量，不利于提高员工考核质量。最终结果会是使考核结果失之毫厘而谬以千里，无法保证考核的信度与效度。

3. 考核主体选取不够全面。企业绩效考核的主体一般包括上级、同级、下级和顾客，而在不少事业单位中，对员工的绩效考核还只是传统的上级对下级考核，考评主体的局限性，容易导致个人观点和个人意志左右考核过程和考核结果，使考核缺乏应有的公正性和有效性。

4. 考核等级设定不够科学。目前不少事业单位将考核结果划分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级，但实际上每年度不合格的总是极少数甚至没有，优秀的也只是按一定比例分配名额，且所占比例极小；大多数都集中在合格和基本合格这两个等级上。这种考评方式在使用较长一段时间后，就很难对被考核者的能力、工作实绩做出客观准确的评价，无法真正实现鼓励先进、鞭策后进的作用，考核的激励功能更无从谈起。

三、事业单位员工绩效管理优化

1. 完善绩效管理机制。

建立目标管理责任制。建立单位、科室两级综合目标管理责任制，成立由单位领导任组长的综合目标管理委员会，下设目标管理办公室，由单位副职领导任办公室主任，财务科室负责综合目标管理的具体工作，各责任科室设核算员，负责本科室综合目标管理与科室成本核算的具体工作。目标管理办公室下设工作小组，由办公室、财务科、人事科等职能科室负责人组成，负责拟定或调整绩效管理方案，提交综合目标管理委员会批准通过后执行。

对急诊科、各类icu室、儿科、产房等科室或岗位实行特殊岗位津贴;对夜班岗位建立按当月累计上夜班次数分段制定夜班费补助标准的办法;制定科室二级分配指导原则,要求科室按专业技术职务等级系数、完成的工作量和工作质量、服务对象满意度等主要内容分配绩效工资。

建立单项计件绩效工资制度,如采用“诊疗人次计件”和“手术计件”等方式,根据医生完成的门诊诊疗人次数和手术数计算单项计件绩效工资,激励临床科室医生多接诊门诊病人,多做手术,较好解决了“看病难”、“手术难”等瓶颈问题,同时也大幅度地提高临床一线专家的绩效工资水平。

在管理岗位建立业绩津贴和风险津贴制度。根据各管理岗位的责任和风险,制定风险津贴标准和业绩津贴分配系数,根据科室绩效工资总额的一定比例计算责任科室管理岗位的业绩津贴总额,按分配系数进行分配。

2. 细化绩效考核标准。

事业单位员工绩效考核应同时采用年度综合考核和月度、季度绩效考核,月度、季度考核有助于各科室部门更好地了解自身工作进度和绩效水平,从而根据具体情况适时调整目标设定,避免目标计划偏离实际。

年度考核。在笔者单位,年度考核指标设计采用“平衡计分”原理,建立以工作量、工作质量、病人满意度和成本控制为基本内容的综合目标管理体系。各科室标准分100分,其中工作量及成本管理40分(财务),工作质量与工作流程35分(业务),学科建设与人才培养15分(学习与创新),医德医风与服务对象满意度10分(客户)。考核级别按科室类别和考核得分排名,分为aaa级、aa级、a级和b级四个等级,按不同的标准分别对科室主任、护士长和其它人员进行奖励。

月度考核。主要考核科室当月基本工作量完成情况和成本管理情况，并实行按基本工作量计算当月绩效工资。以临床科室为例，基本工作量考核指标有门诊诊疗人次、实际占用床日数、收治病人数。

门诊人次与实际占用床日数工作量考核标准为：门诊和病区采用“一条龙”管理模式，在进行目标成本考核时，以住院床日数为标准核算单位，每三个门诊人次折算一个住院床日，根据当月完成的门诊人次与占用床日数，计算科室当月每一工作量(床日)的成本。完成成本目标和收支结余目标的科室，按标准计绩效工资，成本超标或成本节约部分按一定比例提高或降低每一工作量的奖励标准。科室床日成本和收支结余目标，根据科室性质和前三年实际水平测算，收支结余目标可以是零或负数。

收治病人数工作量考核标准：出院病人工作量奖=当月出院病人数×每人标准，每人标准=平均住院日标准×当月病例分型系数×n(常数)。病例分型系数是依据卫人委病例分型办法，将病人根据病情轻重分为a□b□c□d四个类型，分别取固定分值，计算科室每一出院病人的平均病例分型得分，即为科室“病例分型系数”。此分值越高，说明科室收治的重病人越多，每一出院病人的奖励标准也越高，激励科室多收治重病人和加快病床周转。

3. 加强全面成本控制。

成本控制是提升事业单位绩效管理水平的关键环节。笔者单位通过推行综合目标管理，采取一系列成本管理的战略和措施，实现不断提高医院效率和效益的管理目标。

管理战略。“一体两翼”战略：以医疗为主体，在此基础上大力发展健康产业和后勤社会化。健康产业有体检、特诊门诊、企业门诊、特诊病房；实行全方位后勤社会化，包括清洁、保安、餐饮、陪护等，省出的后勤编制用于增加专业技术人

员;实行公务用车社会化,后勤仓库实行“准时制”管理,限度减少库存,节约场地和仓储成本。

“总量控制,结构调整”战略:医院领导班子做出规划,实行“总量控制,结构调整”战略,狠抓药品比例控制,采取强有力的措施,控制药品费增长,控制病人总费用的过快增长。通过降低药品费比例,相对降低病人费用水平。

人力资源管理。严格控制正式职工人数增长,除专业技术的关键岗位外,其它岗位尽可能使用聘用人员或劳务派遣人员,近年内医院人均工作量高位运行且逐年增长。

工勤岗位原则上不增加聘用人员,逐步实现由第三方托管,院内挂号及部分文员岗位交由相关公司托管,医院实行劳务派遣的人员已近百人。

长年开设护士培训班,接收培训生、择优聘用,保证护理人员的质量,同时缓解临床护士紧张的矛盾。

提高聘用专业技术人员待遇,逐步实现同工同酬。聘用人员绩效工资分配与在编人员实行同工同酬,临床一线卫生专业技术人员年度奖、过节费等项目也相应调整。此类措施,对稳定聘用员工队伍、调动聘用员工的工作积极性,发挥了重要作用。

药品管理。成立药事管理委员会,做好药品阳光采购、新药特药控制、药品比例控制、人均和日均药品费控制。对异动药品实行训导、限制使用和停止使用制度。

材料支出控制。严格执行材料支出比例控制、高质耗材专帐管理和审批控制相关制度,并将科室卫生材料支出占医疗收入的比例与科室绩效管理和奖金分配挂钩。

4. 优化服务工作流程。

目前，事业单位机制不灵活、效率低下等问题仍普遍存在，优化服务工作流程对提升事业单位员工绩效有着重要意义。在笔者单位，施行了医疗、护理同步的临床路径管理，以护理服务全过程为主线，建立临床护理路径新标准，重点关注病人现存、潜在的护理问题及护理关键环节，使医护配合高度协调，实现无缝衔接。

门诊实行预约挂号、分时段预约诊疗制度，优化门诊服务流程，开设专病门诊，合理分流病人，缩短患者就医时间，限度提升医院门诊接诊能力。同时，改造就医环境，提升患者就医感受。随着中国社会经济的快速发展，公民对事业单位的服务能力和水平提出越来越高的期望和要求。绩效管理是改善企事业单位经营效益的重要途径，绩效管理在事业单位的成功实施，对提高事业单位运营管理质量和效率、提升员工综合素质具有重要意义。

县级预算绩效管理流程图 事业单位预算绩效管理工作总结篇二

(一)加强有关预算制度、绩效评价制度的学习。

把制度的深入学习作为开展预算绩效管理的关键环节。先后整理学习了由财政厅预算绩效管理处授课的《预算绩效管理》ppt课件、研究了亚投行项目绩效指标相关设计和选用的思路、财政部或其他省份财政部门制订的有关绩效评价指标库，财政支出绩效评价业务指引等课件或规定。通过对相关课件和规定的学习，了解了预算绩效管理的基本概念、预算绩效管理的主要内容以及预算绩效管理的核心要求。开阔了视野，为后续工作打下了坚实基础。

通过对相关制度的深化学习，结合事务所底稿工作的要求，制订了预算绩效管理评价工作流程图，针对流程图中每一步骤，制订相应的工作底稿，做到流程直观，底稿清晰。为预

算绩效管理评价工作的规范化管理打下基础。

(三) 逐步摸索建立绩效评价指标库。

预算绩效管理评价工作的难点在于合理制订适合项目特点的评价指标库，通过研究亚投行项目绩效指标相关设计和选用思路，对由我单位实施的绩效评价项目，合理设计绩效评价指标，为真实评价相关项目的实际情况提供了保证。

(四) 对指标库实行动态管理。

指标库的横向对比指标，会根据时间的推移及国家相关新数据的发布而发生变化，这样动态监管相关指标就必须成为常态，特别是对于共性指标的选取和比对，一定要引用新数据，以免产生错误的评价结果。

总的来看，我单位开展预算绩效管理工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题需要解决，还有一些不足之处需要完善，其中既有面上普遍存在的，也有实际工作中遇到的个性问题。

一是预算绩效管理的项目数量有待进一步扩大。虽然我单位绩效评价工作已经开展，但评价项目数量和资金数额占全省项目总量还不高，这必然造成我单位的项目评价工作的片面性，无法对自己所处的全局情况进行了解。

二是评价指标体系需要进一步完善。财政支出评价对象涉及行业多，项目之间差异性大，目前虽然中央已经发布共性指标，但真正能体现项目效果的个性指标，由于设置难度较大，还不能满足目前工作开展需要。

三是人员素质有待进一步提高。由于预算绩效管理工作开展时间较短，加上缺乏系统的培训，部份工作人员对预算绩效管理认识不到位、理解不充分，对预算绩效管理业务不了解、

不熟悉，对工作重点把握不到位，由此造成绩效评价工作还未摆脱财务考评或竣工验收的影响。

县级预算绩效管理流程图 事业单位预算绩效管理工作总结篇三

(一)加强有关预算制度、绩效评价制度的学习。

把制度的深入学习作为开展预算绩效管理的关键环节。先后整理学习了由财政厅预算绩效管理处授课的《预算绩效管理》ppt课件、研究了亚投行项目绩效指标相关设计和选用的思路、财政部或其他省份财政部门制订的有关绩效评价指标库，财政支出绩效评价业务指引等课件或规定。通过对相关课件和规定的学习，了解了预算绩效管理的基本概念、预算绩效管理的主要内容以及预算绩效管理的核心要求。开阔了视野，为后续工作打下了坚实基础。

通过对相关制度的深化学习，结合事务所底稿工作的要求，制订了预算绩效管理评价工作流程图，针对流程图中每一步骤，制订相应的工作底稿，做到流程直观，底稿清晰。为预算绩效管理评价工作的规范化管理打下基础。

(三)逐步摸索建立绩效评价指标库。

预算绩效管理评价工作的难点在于合理制订适合项目特点的评价指标库，通过研究亚投行项目绩效指标相关设计和选用思路，对由我单位实施的绩效评价项目，合理设计绩效评价指标，为真实评价相关项目的实际情况提供了保证。

(四)对指标库实行动态管理。

指标库的横向对比指标，会根据时间的推移及国家相关新数据的发布而发生变化，这样动态监管相关指标就必须成为常态，特别是对于共性指标的选取和比对，一定要引用新数据，

以免产生错误的评价结果。

总的来看，我单位开展预算绩效管理工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题需要解决，还有一些不足之处需要完善，其中既有面上普遍存在的，也有实际工作中遇到的个性问题。

一是预算绩效管理的项目数量有待进一步扩大。虽然我单位绩效评价工作已经开展，但评价项目数量和资金数额占全省项目总量还不高，这必然造成我单位的项目评价工作的片面性，无法对自己所处的全局情况进行了解。

二是评价指标体系需要进一步完善。财政支出评价对象涉及行业多，项目之间差异性大，目前虽然中央已经发布共性指标，但真正能体现项目效果的个性指标，由于设置难度较大，还不能满足目前工作开展需要。

三是人员素质有待进一步提高。由于预算绩效管理工作开展时间较短，加上缺乏系统的培训，部份工作人员对预算绩效管理认识不到位、理解不充分，对预算绩效管理业务不了解、不熟悉，对工作重点把握不到位，由此造成绩效评价工作还未摆脱财务考评或竣工验收的影响。

四是全省预算绩效管理工作无网上交流平台，同行之间无法有效对业务进行探讨，部份指标体系也无法实现共享。

(一)努力提高专业素质。预算绩效管理是事务所的新业务，虽然部份工作方法与现有的审计业务类似，但工作目标、评价内容都有很大不同，这就需要参与预算绩效管理的人员努力提高自身专业素质，确保绩效评价质量。

(二)加强评价指标体系建设。一是汇总梳理以前年度

制定的'指标，将符合当前预算绩效管理要求和行业管理特点

的个性指标汇编成库；二是组织人员搜集整理先进省市制定出台的指标，进一步充实完善个性指标库；三是建立指标数据库，将各年度制定的指标及时纳入指标库，做到随时更新、完善。

(三)加强同行业交流。采取网上案例展示，行业学习培训等方式，加强与财政部门和行业内专家的互动，进一步统一认识，充实业务知识。

借此机会，向省厅领导提几点建议，供参考。

一是多组织交流学习。建议针对预算绩效管理工作的难点、重点多组织培训，全面提高从业人员的专业水平。

二是打造网上交流平台。开展论坛、跟帖等方式，组织大家进行问题讨论，对工作的方法、工作的程序及底稿的收集等专业问题进行交流，促进行业的规范化操作。

三是共享指标库建设成果。针对已实施的项目设立共性、个性指标库，相关会员可以共享指标库，方便大家比对，并逐步讨论出科学合理的指标体系。

县级预算绩效管理流程图 事业单位预算绩效管理工作总结篇四

1、《预算法》把“讲求绩效”作为财政预算管理基本原则贯穿到预算编制、执行和监督的全过程。在当前我市经济下行压力大、财政收支矛盾突出的形势下，加强预算绩效管理，提高资金使用效益，盘活存量、优化增量，将有限的资金用到刀刃上，以效益的提升来缓解收支矛盾，显得愈加迫切和需要。针对我市项目多、工程量大的特点，我们与各业务科室积极配合，结合部门特点，选择有代表性及社会反响较大的项目，由各业务科申报并选择评价项目，确保评价项目金额及项目数量达到上级要求，我们对选择出的30个项目进行

了绩效评价。主要有：湿地公园三期bt工程24888.83万元、园林局绿化管护费1463.71万元、卫计局新型农村合作医疗1145.07万元、各乡镇环卫人员工作及汽燃费1355.016万元、公路局建设局西延道排1058.88万元等30个项目投资金额总计59852.466万元。

2、推进绩效评价结果反馈和应用

绩效评价结果反馈市级业务主管部门和项目实施单位，同时抄送局预算股、企业股及相关股室，督促项目单位针对评价中发现问题及时采取措施进行整改。作为改进预算管理、编制以后年度预算的重要依据。对绩效评价结果较好的项目，将在下年度财政预算安排时予以优先考虑和适当倾斜；对较差的项目，要扣减或取消下年预算。

1、需进一步加强培训学习。一是要加大预算绩效管理基础理论和实务操作统一培训力度，对各预算主管部门、预算单位和中介机构等多层次进行辅导和培训。二是要进一步加强理论研究，对绩效评价的范围、方法、技术手段进行探索和研究，形成理论和实践互为促进的良好局面。广泛宣传预算绩效管理政策，大力倡导“花钱必问效、无效必问责”的绩效理念，营造“讲绩效、重绩效、用绩效”的良好氛围，使社会公众都来了解支持预算绩效管理工作。

2、指标体系未真正建立□20xx年财政预算编制，将所有单位的项目资金均要纳入预算绩效管理的范畴，各预算单位在申报项目资金的同时，都要提交项目绩效目标，财政部门认真审核绩效目标，并将绩效目标和部门预算一并批复。

3、评价方法需进一步改进。绩效评价方法相对单一，主要应用横向比较法、预定目标与实施效果比较法等，其他一些方法如因素分析法、专家评议与问卷调查法等方法要熟练掌握和应用。

4、评价质量有待进一步提升。发挥各部门在预算绩效管理中的主体作用。建立部门预算责任制度，强化部门的预算编制和执行主体责任，形成“谁干事谁花钱、谁花钱谁担责”的制度，从预算编制到执行，部门都要切实负起责任。建立绩效问责制度，把单位财政资金使用绩效纳入机关建设和效能建设的考核范围，进一步落实责任，提高单位对项目资金使用绩效的重视和开展绩效管理工作的自觉性。

5、评价结果的应用制度还未真正建立。一是按照政府信息公开的有关要求，逐步公开财政支出项目预算及绩效评价结果，加强社会公众对财政资金使用效益的监督。二是研究提出将项目绩效目标提交人大审议的方式方法，加强立法机构对预算管理的监督。三是根据评价结果，针对评价过程中发现的问题，结合评价报告提出的建议，督促预算单位制定切实可行的整改方案，并组织人员就整改方案的落实情况进行监督检查。四是建立评价结果与预算安排有机结合机制，将评价结果作为安排以后年度预算的重要依据，优先考虑和重点支持评价结果好的项目，减少评价结果差的项目资金安排，取消无绩效或低绩效项目。五是建立绩效问责机制，将预算绩效管理纳入政府绩效评估范围，作为行政问责的重要依据。

总之，加强预算绩效管理，一是加强预算绩效的目标管理。各单位要根据单位事业发展规划编制预算绩效计划，科学合理设定绩效目标目标设定要具体、明确、量化，并在一定时期实现。引入专家审核机制，加强项目论证和审核，特别是加强对重点项目的论证和评审，评审结果作为预算安排的前提和依据，并随单位预算一并批复，按政府信息公开的有关规定进行公开，接受大家的监督。二是加强预算绩效的运行监控。要不断加强预算绩效信息的适时跟踪监控，重点监控预算支出是否符合预算批复时确定的绩效目标，发现预算支出绩效运行与原定的目标发生偏离时，予以纠正，情节严重的，暂缓或停止该项目的执行，确保结果不偏离方向。三是加强预算支出的绩效评价。各单位要逐步完善绩效评价主体，合理运用评价方式方法，建立预算安排与绩效评价结果有机

结合机制，把绩效理念融入预算编制、执行、监督管理全过程，实施多层次的绩效评价。四是加强预算绩效的考核管理。逐步建立预算绩效考核和结果通报制度，财政部门建立约谈机制。并认真研究如何将预算绩效管理考核结果纳入部门工作目标考核范畴，作为评价单位和部门工作的重要依据，作为领导班子和领导干部综合考评的重要内容。真正建立预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有反馈、反馈结果有应用的全过程预算绩效管理机制。

县级预算绩效管理流程图 事业单位预算绩效管理工作总结篇五

(一)加强组织领导。及时调整充实了绩效管理工作领导小组及办公室成员，以局党组书记、局长郭专为组长，局班子成员为副组长，相关科室负责人为成员，进一步加强对绩效管理工作的领导。

(二)制定工作方案。对照省水利厅和市委、市政府下达的目标任务，按照高低适度、实事求是、讲求质量的原则，认真制定了《宁德市水利局20xx年度绩效管理工作方案》。在绩效指标的设定上，科学合理设定指标体系，既便于考核评估，又具有可操作性。

(三)实行精准管理。在年度工作目标管理上，推行了“三本台账”精准管理，形成“层层抓落实、人人担责任”的绩效格局。一是建立责任台账。根据年度目标任务和各类项目，逐项落实责任领导、责任人和完成时间节点，确保任务落到实处。二是建立项目台账。强化项目管理，汇总各类项目及投资总额、年度投资任务，将年度工作目标细化到各类具体项目，定期分析目标任务进展情况，分析存在问题。对项目进展情况及时通报，及时落实措施加以推进，对不能按序时进度完成的指标加强督办，逐项抓好落实。三是建立工作台账。把项目管理与人员管理有机结合，在建立局领导班子每

周工作动态管理的基础上，要求每个干部职工建立每周工作笔记，做到全局干部工作任务清、上班去向明、工作责任强。

(四)强化督促检查。为加快推进年度水利项目建设，我局采取开竣工调度、专项调度、现场调度、滞后项目调度等形式，督促工程建设进度，以旬保月，以月保季，以季保年。针对重大水利项目推进问题，成立了项目办，配合省厅推进组，对每个重大水利项目进行现场督导，建立了重大项目双岗双责机制和奖励机制，开展了重大水利项目百日会战活动，有力地推进重大水利项目建设。局常态化服务工作小组经常深入工程一线，加强设计、进度、质量、资金等方面的监督管理，现场协调解决存在问题，并针对存在问题，及时发出整改通知书，限期整改。全年局领导班子累计下基层396次，帮助基层解决困难问题297项，累计支持资金3455万元，全年各类媒体宣传水利工作84篇次。

(五)推行双向责任。实行“双向责任、双岗同责、双轮驱动”。一是项目管理双向责任机制。即项目所在县(市、区)水利局履行主体责任，市水利局履行监督责任；项目业主履行主体责任，水利部门履行监督责任；局业务科室具体责任人履行主体责任，项目推进组人员履行监督责任；市局业务分管领导履行主体责任，挂县领导履行监督责任；相关人员按照责任分工履行职责，推进项目建设。二是资金管理双向责任机制。即市财政局履行资金筹集、监管主体责任，市水利局履行资金预算编制和执行主体责任；项目所在县(市、区)财政局、水利局履行资金管理主体责任，市财政局、水利局履行资金管理监督责任；项目业主对资金使用履行主体责任，所在地乡镇政府对资金使用履行监督责任；项目申报单位对资金管理履行主体责任，项目推荐人对资金管理履行监督责任。

(六)完善奖惩措施。在抓好省、市年度绩效考评的基础上，在全市开展了水利年度综合考评工作，组织三个考评组，采取分组、分县、分乡镇、分项目的模式，对全市20xx年度水利投融资、项目建设、水资源管理、防灾减灾、安全生产、

基层调研、党风廉政、基层水利服务和科技推广体系建设等方面工作完成情况进行考核，对考核先进的县(市、区)采取以奖代补的形式予以奖励，有力地促进了各项水利工作的开展。

(七)落实整改提升。针对20xx年绩效管理工作存在的指标设定不够科学、机关作风等问题，认真制定整改措施。一是注重指标设定。在今年1月底就提早布置绩效管理工作，要求各科室结合省里下达的目标任务，细化分解各项指标任务，确保指标量化、细化，依据充分，切实可行。同时要求各项指标需由分管领导审核后报局绩效办，由绩效办汇总上局务会议逐条进行讨论。经多轮修改及局党组会议审议通过，而后将形成的指标体系报市效能办。二是强化督查落实。建立督查台账，指定专人负责落实办理工作，对领导批示件、信访件等进行动态跟踪督办，特别是对省政府扩大有效投资计划、市委、市政府“四下基层”、“三比一看”、“三转一加强”、“行动计划”等涉水任务，确保做到件件有回音、事事有落实。三是强化绩效档案。年初各科室就着手档案资料收集工作，特别是体现市级水行政主管部门工作业绩的过程性档案，每项工作分门别类，单独建档。局效能办还建立了档案抽查制度，由分管领导牵头，分别于7月、9月、11月对绩效档案进行抽查。四是强化机关作风。由局效能办定期不定期组织明察暗访，对违反机关工作纪律的人员采取领导诫勉谈话、违规情况公示等方式进行教育。同时规定对被效能通报的人员在1年内取消评先评优资格，职称职务晋升1年内不予考虑。

(一)水利投入增幅大。年初省里下达我市水利目标任务是13.8亿元。下半年，省政府扩大有效投资确定全省水利投资调增30%，我市积极响应，调整增幅达69%，比全省平均水平翻了一番多。截止12月25日，全市共完成水利投入26.87亿元(全省平衡后列入省里计划的投资完成23.42亿元)，占年度计划投资的195%(170%)，比上年省下达的12.5亿元目标任务增加14.37亿元，增幅为115%，投资完成率在全省排名第一。

(二) 重大项目进度快。截止12月25日，重大水利项目完成投资16.68亿元，占年初计划9亿元的185%，比上年省下下达的10亿元目标任务增加6.68亿元，增幅为66.8%，进度在全省排名第一。其中：在建项目完成8.41亿元，占年度计划的103%；计划开工项目完成投资5.14亿元，占年度计划的108%；前期推进项目完成投资3.12亿元，占年度计划的195%。霞浦吴坑水库工程等9个重点突破前期的项目也扎实推进。

(三) 民生水利投入大。截止12月25日，全市面上民生水利共完成投资10.19亿元，占年度计划的115%，提前超额完成年度投资任务。其中农村安全饮水、中小河流治理、海堤强化加固、山洪灾害治理、小农水重点县等项目建设进度在全省前列。

(四) 项目前期工作实。认真把握中央、省里加大水利投入的大好机遇，转变思路，打好闽东苏区和军民融合示范区这两个独特牌子，结合“十三五”水利发展规划，积极做好前期规划、项目、策划、生成等工作，策划生成闽东苏区防洪防潮工程项目(总投资143亿元)和闽东苏区东北沿海突出部军民融合水资源配置工程(总投资38亿元)两个项目。全年共投入资金2600万元，完成《主城区防洪排涝规划》、《治涝规划》、《独流入海规划》等规划编制工作，《水资源配置规划》、《库湖联通、生态补水方案》正在加快推进。

(五) 防汛工作成效显。汛前修订完善各类预案，加强隐患排查，落实安全措施，完成了市、县、乡、村四级2436个预案修订工作以及461座各类水库防汛调度运用计划的审批工作。汛中加强监测、加强会商，加强调度。今年我市先后经历3次强降雨过程，8月、9月有效防御了台风“苏迪罗”和“杜鹃”，在市委、市政府的科学指挥和全市上下积极应对下，切实将灾害损失降到最低。年度防汛抗灾工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定，市委书记廖小军批示：“不平凡的20xx年，我市经历两次台风侵袭，还遇到今年汛期比往年延长半个月等特殊气象影响，防汛防台形势严峻，在市委、

市政府领导下，市防汛办立足于防大汛、抗大灾、抢大险、抗大旱和减少损失总目标，扎实认真做好各项防汛抗台工作，取得了很好成效。市防汛办所做的工作，值得充分肯定和表扬。希望再接再厉，继续努力，总结提高，认真做好新一年防汛抗台工作，为全市科学发展加快发展发挥新的更大作用”。市长隋军批示“20xx年全市防风防台工作成效显著，形成了一套有效的预警预防、抗击自救的机制和体系，值得肯定，望继续努力，巩固成果，不断提升防抗水平和能力。

(六)水生态环境质量优。一是水资源监管力度加强。实行了最严格水资源管理制度，下达了各县(市、区)三条红线控制目标;全面推行“河长制”，提请市政府印发了《宁德市河长制实施方案》，落实了市、县、乡三级重要河道河长、河段长职责;启动了霍童流域九都段“万里安全生态水系”试点建设;完成了古田县桃溪水库和蕉城区金涵水库水源地保护建设并通过验收，启动霞浦县溪西水库水源地保护项目建设;建成市级水资源监管平台，水资源监管能力进一步提升。二是水土流失力度加大。全市水利部门共完成水土流失综合治理面积9.45万亩，占年初任务4.8万亩的197%。完成了寿宁、福安2个省级重点县、蕉城洋中镇等12个重点乡镇及3个20xx年度(跨年度)中央预算内投资水土流失综合治理项目，投入治理资金4200万元。三是水能资源规范利用。完成了7个农村水电增效扩容改造，总投资5050万元，新增装机容量5115千瓦，新增年电能3440万千瓦时。四是水利风景区建设上层次。继东湖水利风景区列为水利风景区后，今年又有柘荣青岚湖水利风景区上升为水利风景区层面，福安潭头武陵溪水利风景区、寿宁小托水库水利风景区等5个通过省级水利风景区验收，比上一年度翻了一番。

(七)中心任务完成好。一是深化精准扶贫。在省水利厅的关心支持下，启动了福鼎礐溪镇赤溪村防洪工程建设，总投资2600万元，7月份已完成，为推进全国扶贫第一村赤溪村建设提供防洪安全保障。二是推进军民融合。在去年军民共建、共管、共防的基础上，今年又启动了三都镇区军民饮水工程，

总投资1450万元，受益人口1万多人；加快了闽东苏区东北沿海突出部军民融合水资源配置工程前期工作，为宁德市委、市政府持续推进军民融合深度发展试验区打好基础，水利部门的对接工作得到市委、市政府主要领导的肯定。

(八)党建、队伍建设强。一是认真开展“三转一加强”、“三比一看”、“三严三实”等活动。以贯彻落实中央八项规定为切入点，深化水利“四风”问题整改，制定整改措施，坚持边学边查、边查边改、立行立改。二是全面落实党风廉政建设主体责任和监督责任。建立和完善党风廉政建设责任分解、定期约谈、逐级报告、沟通会商、领导干部述廉、监督检查和问责制度等相关制度，用制度保障党风廉政建设和反腐败工作取得实实在在的效果。三是强化水利绩效管理。结合省里下达的目标任务，制定了绩效管理工作方案，印发了《宁德市水利局绩效工作管理制度》，下发了关于加强绩效管理工作的通知，定期开展绩效评估，及时提交年终绩效报告。与此同时，机关效能、行风评议、精神文明单位建设、水利宣传工作等方面也取得了新成效。

1、创新防台风工作机制，海上防台风工作经验得到国家防总的推广，中组部委托国家防总、水利部组织全国防汛指挥长专门在我市溪南镇进行了防台风现场观摩。

2、在20xx年上白石水利枢纽工程项目列入全国172项重大水利项目(福建省仅5个项目)的基础上，今年5月上白石水利枢纽工程项目列入国家发改委、财政部、水利部ppp试点项目。全国共12个试点项目，是福建省的1个试点。

3、在20xx年2月开展的20xx年度全省水利年度工作责任目标绩效考评中名列全省第二，比上年晋级一位。

4、水利、防灾工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定。

5、全年共完成水利投资26.87亿元(全省平衡后列入省里计划

的投资完成23.42亿元)，占年度计划投资的195%(170%)，比上年省下达的12.5亿元目标任务增加14.37亿元，增幅为115%，投资完成率在全省排名第一。

6、积极争取蕉城霍童河流域九都段列入全省“万里安全生态水系”试点建设，试点工作得到省水利厅尤猛军厅长的肯定。

7、积极推进军民融合，争取了闽东苏区防洪防潮工程和闽东苏区军民融合保安全供水工程2个重大水利项目列入国家层面，总投资分别达143亿元、38亿元，前期工作得到市委、市政府主要领导的批示肯定。

8、积极推进精准扶贫，启动了福鼎礐溪镇赤溪村防洪工程建设，为推进全国扶贫第一村赤溪村建设提供防洪安全保障，12月6日《闽东日报》对水利精准扶贫工作进行了专版宣传。

9、与水利部太湖局开展战略合作，提早完成了《十三五水利发展规划》，得到市委、市政府主要领导的肯定。

10、建立重大水利项目双岗双责机制和项目推进机制，开展重大项目“百日会战”活动，重大水利项目进度在全省排名第一。

11、农村安全饮水项目提前超额完成，进度在全省排名第一。

12、海堤加固建设完成情况在全省排名第一。

13、中小河流治理项目进度在全省排名第一。

14、小农水重点县建设进度在全省排名第一。

15、冬春水利建设进度在全省第一。

16、蕉城竹洋高效节水灌溉项目被省水利厅评为“福建省水

利科技推广示范基地”。

17、强化绩效目标管理，实行了责任台账、项目台账、工作台账三本台账精准管理，对每项工作做到心里有数，了如指掌，得到省水利厅主要领导的肯定。

18、加强党风廉政建设，强化主体责任，典型经验在全省水利系统做交流。

19、开展水利资金内审，经验做法受到省水利厅张宝华纪检组长肯定。

20、创新开发“水利通”系统，解决防汛和水资源管理最后一公里问题。

今年我局绩效创新点：全国防汛防台风现场观摩会。

我市地处东南沿海，海岸线长度居全省第一，全年降水量70%-80%集中在汛期4-9月，即梅雨季和台风季。特殊的地理位置和气候条件，造成洪涝、台风灾害频繁发生，平均每年登陆或影响我市的台风1-2个，如2006年“桑美”台风就给我市造成严重灾害损失。

正因为如此，市委、市政府始终高度重视防汛防台风工作。从2011年开始，我市立足宁德实际，健全完善一套防汛防台风工作机制，特别是在海上防台风机制和陆上防台风机制创新方面取得了显著成效，首先我市在建立以行政首长负责制为核心的防汛工作责任制基础上，近五年来又大力推行“预警到乡、预案到村、责任到人”的防灾抗灾新机制，强化基础乡村防灾应急能力建设，建成覆盖全市所有乡镇、村山洪灾害监测系统和应急视频会商系统，全面完成全市2251个行政村防灾预案编制并实现电子化管理，基本实现了“组织保障到乡、预警信息到乡、视频会商到乡、指挥部署到乡和视频会议视听到村”的目标，全面提升了基层防灾抗灾的应急

处置能力。与此同时，我们还加强防汛防台风工作机制信息化建设，其中《赛江流域实时洪水作业预报与调度系统》获得“福建省2012年度科学进步奖二等奖”；《霍童溪流域水库群防洪信息系统》获得“福建省20xx年度水利科学技术奖二等奖”。

这些创新的防汛防台风工作机制已在防抗历次的台风暴雨灾害中发挥重要减灾效益，近五年来，我们已成功抗御了“莫拉克”、“苏拉”、“菲特”、“麦德姆”、“苏迪罗”、“杜鹃”等强台风，切实做到了将灾害损失降到最低。特别是海上防台风工作，自2006年“桑美”台风之后，未发生海上渔船及渔排人员伤亡，防灾工作成效显著。

2012年，我局在全省水利工作会议上做了题为“主动作为、科学防控，努力构建现代防汛减灾体系”的防灾抗灾经验交流发言，并在当年度获得全省水利防灾减灾工作先进表彰。20xx年度，“菲特”台风在福鼎登陆，这是建国以来正面登陆我市乃至我省、我国大陆的“秋台风”，累计直接经济损失达到25亿，是继2006年“桑美”台风(损失33亿)之后，遭受损失最为严重的一次台风灾害，尽管如此但没有出现人员伤亡。对此，国家防总督察专员田以堂20xx年10月7日在我市检查指导防台风工作时，就深有感慨地指出：“从这次防抗“菲特”台风情况看，宁德各级都非常重视，防御工作做得很到位，没有人员伤亡发生。宁德市包括福鼎市防台风工作经验丰富，很多做法可以成为全国的范例”。

历经五年创新驱动、强基固本，宁德市防汛防台风工作机制在历次防台风实践中发挥了重要作用，得到水利部陈雷部长、国家防总和省防指的充分肯定。20xx年4月，中组部、水利部在福州举办全国地方党政领导干部防汛抗旱专题研究班，推广和借鉴我市防台风工作的经验，决定将专题研究班重点教学任务的现场教学观摩放在宁德市。4月23日，全国防汛抗旱专题研究班现场教学观摩会在宁德召开，来自全国24个省及

新疆生产建设兵团、武警部队等38名与会代表，在霞浦县溪南镇现场观摩我市海上防台风人员转移演练，创新举措在全国推广应用。

20xx年8月9日，陈雷部长在国家防总汛情会商会上，明确指出“苏迪罗”台风对福建宁德影响较大、灾情损失严重，尽管局部山区因山洪泥石流造成人员伤亡，但是海上防台风工作值得肯定，没有出现海上渔排及船上人员伤亡。