

最新税务绩效报告(精选5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

税务绩效报告篇一

文件依据：根据海南财政厅《关于提前下达20xx年中央财政农业相关转移支付资金的通知》（琼财农〔20xx〕1131号）、《海南省财政厅关于拨付20xx年耕地地力保护补贴资金的通知》（琼农字〔20xx〕411号）文件要求，中央安排我县资金869万，省级资金41万。20xx年我县申报耕地地力保护补贴涉及补贴种植面积42496.543亩，涉及补贴种植农户14645户，补贴标准为214元/亩，涉及补贴资金9094260.20元。

（一）整体绩效目标情况：保证耕地不撂荒，确保耕地地力不降低，增加粮食产量，提高粮食质量。资金到位情况：白沙县20xx年耕地地力保护补贴项目专项资金为910万元，其中中央补贴资金869万元，省级资金补贴41万元。

资金使用情况：20xx年度财政将补贴资金通过惠农补贴“一卡通”直接发放到种粮农民手中，实际发放909.4万元。

资金管理情况：项目资金由县财政局统一管理，建立专账，专款专用，补贴资金采取财政“一卡通”的方式直接补贴到户。

（三）项目组织情况

制定方案，落实工作，有效把控补贴发放时效性。

(二) 严格规范补贴程序，确保补贴合法性。

(一) 制定方案，落实工作，有效把控补贴发放时效性。

- 1、及时转发省级文件。收悉省农业农村厅3月16日下发的《海南省农业农村厅办公室关于印发20xx年耕地地力保护补贴实施方案的通知》（琼农字〔20xx〕74号）后，我局及时将省厅文件转发给各乡镇，让乡镇提前熟悉掌握文件精神，提前梳理工作思路，提前做好工作部署，为快速做好耕地地力保护补贴发放工作打牢基础。
- 2、及时制定县级方案。县农业农村局与县财政局于5月31日联合印发了〔20xx年白沙黎族自治县耕地地力保护补贴工作实施方案的通知〕，明确了指导思想与目标、补贴对象和条件、补贴标准、工作程序及职责要求、保障措施等五大内容，并及下发到各乡镇，同时要求乡镇及时按照方案政策做好工作部署。
- 3、及时部署与宣传。6月11日，我局组织召开耕地地力保护补贴和平价蔬菜保供惠民工作会议，会议从政策层面讲解了20xx年白沙黎族自治县耕地地力保护补贴工作实施方案，让与会人员熟悉掌握补贴政策，同时会议认真部署了耕地地力保护补贴工作：一是严把补贴时间关。各乡镇必须按照补贴发放流程、时间节点发放耕地地力保护补贴，确保补贴发放的时效性。二是严控补贴质量关。要求乡镇务必认真统计、汇总和核查，严格把控补贴虚报、多报关卡，确保补贴的准确性。三是加强政策宣传。要求各乡镇务必通过各种宣传形式将政策宣传到村庄、到农户，做到家喻户晓，提高政策知晓度。
- 4、及时落实经费。为了加快推进我县20xx年耕地地力保护补贴发放工作，使补贴发放按时间节点完成，我县高度重视，精心部署，做到文件早传达，工作早安排，经费早落实，从而有效、顺畅推动耕地地力保护补贴工作，我县20xx年安排

耕地地力保护补贴工作经费20万元。

（二）严格规范补贴程序，确保补贴合法性。

1、强化乡镇申报、汇总等工作。耕地地力保护补贴申报、统计、核查、汇总是一个系统性较强的基础性工作，一环紧扣一环，一环有错，推倒重来，必须认真对待。我县高度重视补贴基础性工作，严格按照补贴流程，加强了工作督导检查，尽最大能力做准补贴工作，尽最大能力做到补贴不漏人、不漏户。各乡镇认真对待，高度重视，压实责任，统筹安排，于7月21日前全部完成20xx年耕地地力保护补贴申报、统计、汇总、核查、公示和报送工作。

2、强化县级汇总、公示等工作。为了认真做好补贴汇总、县级公示工作，确保补贴顺利开展，我局于7月5日下发了《关于及时上报20xx年耕地地力保护补贴材料的函》，以函件形式及时督促乡镇报送补贴材料，各乡镇积极响应，及时报送材料，7月28日前已全部完成县级补贴汇总、公示工作。

（三）加强补贴督导检查工作，确保补贴规范性。

1、加强补贴实地核查工作。各乡镇认真开展耕地地力保护核查核对工作，共核查农户达996户。核对补贴种植面积、种植品种、种植户等情况，核查是否存在多报、虚报和漏报等情况，核查结果表明，各乡镇申报材料都符合补贴发放条件，没有存在骗取、套取补贴资金的行为；也没有收到在耕地地力保护补贴发放过程中群众反映、举报的各种问题。

2、加强补贴实地抽查工作。我局深入11个乡镇认真开展耕地地力保护抽查、对比工作，共抽查农户110户。抽查和对比结果表明，各乡镇申报材料都符合补贴发放条件，没有存在多报、重报现象。

3、强化农户档案信息化建设管理工作。一是建立建全档案。

按照户主姓名、身份证号码、一卡通号、农户核实种植面积、种植品种、应补贴金额等情况，建立建全耕地地力保护补贴农户档案。二是加强档案归档管理工作指导。主要从档案名目、目录和分类归档进行工作指导。三是加强核对发放失败农户信息。在7月31日补贴发放中，127户农户因账号不存在、户名不符、证件号码不符等原因，造成发放失败，涉及补贴资金71095.08元、补贴种植面积332.22亩。为了加快农户信核对工作，我局8月2日下发《关于核对20xx年耕地地力保护补贴发放失败信息的函》，完善处理了补贴发放失败工作，使发放失败的资金得到及时重新发放，目前发放失败补贴资金71095.08元已全部重新发放完成。

(1) 耕地得到轮作、土壤得到改良。

(2) 我县推行农民秸秆还田，不露天焚烧秸秆，耕地不受破坏。

(3) 我县重点推行测土配方施肥，主施有机肥，减施化肥和农药，耕地质量得到保护。

5、强化资金监管工作。财政局对耕地地力保护补贴资金常态化监督和规范化管理，全部通过“一卡通”及时、足额将补贴资金发放给种植户，没有发现虚报、冒领、套取、截留等问题，资金发放有结余，由财政局统筹安排使用。

无

税务绩效报告篇二

年，市国税局在省国税局和市委、市政府的正确领导下，全市国税系统围绕服务科学发展、共建和谐税收的工作主题，上下齐心、攻坚克难、锐意进取，圆满完成了全年各项工作任务，为经济社会转型发展作出了积极贡献。

一、**年主要工作

(一)落实各项税收政策，服务经济发展有了新作为

市国税系统始终把服务经济发展作为一项重要职责，发挥税收的杠杆作用和服务功能，促进地方经济发展。一是大力组织税收收入。面对复杂形势和严峻挑战，全市国税系统坚持组织收入原则，通过深化预测分析、强化税收征管、统筹免抵调库等措施，实现税收与经济的协调增长。年，**市共组织税收收入259.35亿元，同比增长4.78%，增收11.83亿元，完成年度计划的101.82%。其中不含调库组织收入2.26亿元，比上年增长10.27%。调库收入比上年减少8.11亿元，同比下降15.25%□20xx年免抵调库高基数影响了税收收入的增幅。二是扎实推进“营改增”试点工作。做好“营改增”政策宣传工作，解决实际操作过程中遇到的各种问题，组织开发代开货运业增值税专用发票预警监控软件，防控“营改增”企业的风险，周密部署全市66户广播影视服务业纳税人“营改增”扩围工作，积极做好铁路运输和邮政服务业“营改增”各项准备工作。截至去年12月底，全市共有19215户纳税人纳入“营改增”试点，**年试点企业共实现销售115.44亿元，入库增值税3.96亿元，共计减税8556万元，全市增值税一般纳税人增加抵扣4.46亿元，两项合计减税5.3亿元，有力地促进了企业转型升级和经济的发展。三是落实各项结构性减税政策。一年来，全市国税系统累计落实税收减免优惠49.41亿元，比上年减少3.93亿元，主要是受所得税内外资统一五年过渡期结束的影响。其中：增值税转型新增固定资产抵扣22.53亿元，增值税小规模纳税人征收率下调减征增值税1.18亿元，个体工商户起征点上调减征增值税1.36亿元，月销售额小于2万元企业免征增值税284万元，办理其他各类减免退税6.96亿元，对进一步支持区域性产业结构调整发挥了积极作用。四是加快出口退税进度。创新推行出口退税专业化管理，深化应用无疑点申报处理信息系统，继续实行出口退税“天天退”，出口退税速度明显加快，有力地支持了外贸经济的协调发展。诸暨市局还实行免抵比重预警

管理，加强免抵调库资源监控。去年全市累计办理出口退(免)税227.71亿元，同比下降4.87%，主要是受出口单证申报期限拉长和20xx年免抵调库高基数的影响。五是发挥国税参谋作用。坚持从税收看经济、看社会、看发展，围绕经济社会发展大局积极建言献策。市局撰写的《跨境人民币结算面临的主要障碍》被国办录用。上虞市局撰写的《上虞市积极推进企业股改打造经济转型升级版》得到朱从玖副省长的批示。

(二) 推进执法风险防控机制建设，依法行政工作取得新进展

全市系统继续深化和完善税收执法风险防范机制，税收法制环境持续优化。一是依法行政工作进一步深化。制定《**年度依法行政工作计划》，推动全市系统积极争创依法行政示范单位。试行“发起式”税收执法督察办法，对“代开发票管理”等5个项目开展了执法督察，摸排执法疑点数据467条，对xx5条执法过错落实了整改措施，追缴税款58万余元。开展了“四合一”执法督查，对诸暨、上虞、嵊州等三个单位进行了重点检查和督察，对检查发现的问题及时督促整改。二是税收执法风险防控机制建设深入推进。开展税收业务文件清理，共清理业务文件488件，其中废止、修订文件91个。举办以“税收渎职犯罪预防及自我保护”为主题的全员执法风险法制教育培训，认真做好重大税务案件审理工作。做好税收执法管理信息系统考核工作，**年平均实际执法准确率为99.99%。严格实施过错责任追究，**年全市共追究执法责任77人(次)，经济惩戒37350元。三是稽查效率不断提升。组织开展积案清理和办案质量年活动，重点打击出口骗税和虚开发票违法行为。**年，全市稽查部门共实施检查520户，检查发现有问题的501户，补税罚款2.25亿元，向公安机关移送涉嫌犯罪案件78件，进一步整顿和规范了税收秩序。

(三) 实施税源专业化管理，征管质效迈上新台阶

一是实施税源专业化管理。制定下发《**市国家税务局深化

推进税源专业化管理工作指导意见》，以“明责、规范、降险、提效”为目标，全面推进税源专业化管理。市本级于**年5月20日全面推行，各县(市)局也已正式实施。一方面，充分发挥办税大厅的窗口服务功能，实现纳税人涉税申请事项“好找”、“快办”。另一方面，打破管理员管户制度，实现税源管理从管户向管事转变。实施税源专业化管理后，纳税人办理涉税事项的承诺办结时限大大缩短，税务人员结构分布更加科学，征管功能大大提升。二是强化税源风险管理。按照省局要求，做好重点税源风险分类应对任务。**年共对638户企业进行了风险应对，其中预警提醒467户，纳税评估168户，税务稽查3户，共计补缴税款滞纳金8122万元，核减亏损3.02亿元。三是加强各税种管理。按照区域划转要求，精心做好孙端镇、陶堰镇、富盛镇等三个镇纳税人的管辖权划转工作。配合做好“个转企”工作。根据《浙江省福利企业监督检查办法》完善福利企业监督检查制度。加强与行业协会联系，形成资源综合利用企业集体协商机制。在全省率先创新推行车购税自助办税机。组织开展年度所得税汇算清缴，抓好后续管理。深化大企业个性化服务，加强非居民税收管理，制订《“走出去”企业税收服务与管理工作指引(试行)》，指导和规范全市“走出去”企业税收服务与管理。四是推进信息管税。深化网络发票综合应用，推广普通发票网上真伪查验。开发数据管理平台，充分利用税收征管信息以及第三方信息，为日常管理、税源监控、税收经济分析提供强有力技术支持。**年全市共评估纳税人841户，共入库税款1.65亿元。**县局探索实施纳税评估“三分离”管理模式，有效提高评估质量。

(四) 坚持需求导向，纳税服务实现新优化

以专业化管理为契机，以满足纳税人合理需求为目标，整合运用各类服务措施，提升服务效率。一是优化纳税服务平台建设。推进办税服务厅规范化建设，经过努力，在20xx年**县局、嵊州市局办税服务厅被省局认定为“示范厅”的基础上，系统其他全职能局办税服务厅均通过省局“标准

厅”考核。积极落实办税厅激励措施，市局邀请专家教授为窗口工作人员作压力管理辅导讲座。继续推进网上办税厅建设，**年网上认证率、网上抄税率分别达到95.71%、94.01%。二是探索专业化服务举措。按照省局要求，做好纳税服务岗位职责和质量标准建设工作。配合专业化改革，全面修订《办税服务指南》。贯彻落实市局税企例会指导意见，建立健全税企例会的组织体系，逐步建立起例会师资人才库，利用内部培训师队伍提升政策辅导水平。与滨海产业集聚区举行以“助力产业集聚 国税服务同行”为主题的税收服务签约仪式。组织企业参加全省企业报税收宣传评比活动，并获优秀组织奖。上虞市局推行纳税服务综合绩效考评体系，实现干部自我管理，提升纳税服务水平，提高纳税人满意度。三是推进纳税服务社会化建设。联合市地税局出台《关于进一步支持和促进注册税务师行业规范发展的补充意见》，在加强行业执业质量监管的前提下，明确了汇算清缴、财产损失税前扣除项目出具鉴证报告的相关标准。会同地税部门做好20xx-20xx年度纳税信用等级评定工作。新昌县局组建由事务所工作人员、企业财务人员等组成“红背心”志愿服务队，开展宣传、导税、授课等志愿服务，并以“积分制”管理方式建立服务长效机制。

(五)加强干部队伍建设，国税队伍呈现新面貌

市国税系统坚持“公正·人本·卓越”的国税核心价值观，大力加强队伍建设，凝聚发展正能量。一是加强领导班子建设。严格科股级干部选拔和管理，选拔产生市局正科级干部7人、副科级干部1人、股级干部6人、县(市)局副科级干部4人。开展对诸暨市局的巡视检查和上虞市局的巡视回访及离任审计。二是加强人才队伍建设。制定专业人才库建设管理办法和专业人才库人才集中选拔工作方案，做好市系统专业人才库人才选拔工作，全市系统共有198人入选16个专业人才库。举办全市系统领导干部读书班、综合线股级干部及岗位能手培训班，进一步加强干部能力建设。三是加强党建和国税文化建设。深入学习宣传贯彻党的精神，组织开展精神微型党

课比赛、知识竞赛、征文比赛等活动。开展“三型”基层党组织建设。举办“道德讲堂”17期，成立学雷锋志愿服务队，参加各类志愿服务活动。举行全市国税系统排舞比赛，进一步丰富干部职工的文化生活。市局获**年市十佳学习型机关和市“先进职工之家”称号。四是加强文明创建。制定进一步深化文明单位创建工作的实施意见，积极引导各单位创建各级文明单位。**年，市局直属分局办税服务厅、市局信息中心、**县局办税服务厅、诸暨市局办税服务厅被评为省级青年文明号。新昌县局办税服务厅成功创建全国巾帼文明岗和全国青年文明号。

(六)切实改进工作作风，工作效能得到新提升

市国税系统认真贯彻落实中央“八项规定”和省委“六个严禁”，切实改进作风，全面加强惩治和预防腐败体系建设。一是深化科技促廉。积极探索廉政建设管理电子化，协助省局开发廉政风险信息管理系统，坚持每月两次和节假日向市局本级全体干部职工及县(市)局科级以上领导干部发送廉政短信，全年已累计发送廉政短信近7000条。新昌县局应用廉情管理信息系统，提高反腐倡廉的科技含量。组织参加全省廉政知识考试，继续开展廉政文化进机关示范点建设工作，县局被评为省级廉政文化进机关示范点。**年全市国税系统共有87人次上缴确实无法退还的礼金、礼卡合计45.35万元,港币5000元。二是强化政风行风建设。继续加强机关效能监察，做好对各项规定和制度执行情况的监督检查，努力把问题消灭在萌芽状态。**年全市系统效能责任追究xx7人次，经济惩戒72840元。深入开展行风政风评议活动，**县局办税服务厅被评为省级群众满意基层站所，**县局“24小时自助办税服务”获得省政风行风建设评比争优奖。三是细化内部管理。按照“营改增”试点工作要求和税源专业化管理方案，优化完善税收执法与效能管理系统(lep系统)，通过调整岗位设置、明确岗位职责，重新修订内部管理制度和工作规程，建立工作规程与支持性文件、文书表单的超链接，开展常用应用系统和日常性工作代办事项提醒，组织对全市稽查工作

和税源专业化管理工作进行内审，有效提升了工作效能。完善工作目标考核办法，加强重点工作督办，推动工作落实。**市局被评为**年度全省国税系统工作目标综合考核先进单位。**年6月，因管理创新工作成绩显著，市局被省局记集体二等功，**县局和新昌县局受到省局的集体嘉奖。加强信访和涉税舆情管理，开展全市系统安全大检查，深入排查安全隐患。加强经费预算管理，规范政府采购行为，做好办公用房清理，进一步压缩“三公”经费。继续推进节约型机关建设，为干部职工提供安全、优质的后勤服务保障。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到工作中存在的问题和不足，主要是：面临复杂严峻经济发展形势和税收环境，依法行政有待进一步推进，纳税服务体系尚需进一步深化，税源专业化管理有待进一步完善，干部的执行力需进一步提升，党风廉政建设仍需进一步加强等。对于这些问题，我们要高度重视，采取有效措施，认真加以解决。

二、20xx年重点工作

“四风”方面存在的突出问题，全市国税系统尽早谋划、及早准备，精心制定方案，严格组织实施，把各个环节的工作做精、做实、做到位。二是积极落实各项税收政策。增强服务大局意识，落实结构性减税政策，开展税收政策调研。三是扎实推进依法行政。依法组织国税收入，深化依法行政工作，完善执法风险防控机制，创新税务稽查方法。四是全面加强税收征管。深化完善税源专业化管理，提升信息管税水平，强化出口退税风险管理，加强各税种管理。五是持续优化纳税服务。推进纳税服务绩效评价体系建设，创新纳税服务举措，保护纳税人合法权益。六是不断加强队伍建设。加强思想政治教育，提高干部队伍素质，实施基层单位岗位绩效管理。七是着力抓好党风廉政建设。做好廉政风险管理信息系统的试点工作，加强惩防体系建设，抓实作风建设。八是切实加强内部管理。推行综合绩效管理，重视涉税舆情管理，做好行政后勤工作。

税务绩效报告篇三

随着国税系统征管改革和机构改革的进一步深入，国税机关作为一个行使税务管理职能的政府公共部门，必须更好地应对现代公共管理中责任、效率与服务的理念，按照价值链传递的流程和市场化的机制重塑岗位管理和岗位考核的模式。为此，从2004年一季度起，我们分局根据当前税务管理科学化和精细化的需要，以及干部队伍建设中的实际情况，在进一步规范岗位设置、科学界定职责、合理配备人员的基础上，引入现代公共管理中绩效管理[performance management]的理念，将原来对干部个人的考核办法改革成以考核干部工作数量与质量的绩效考核办法，并充分依托计算机网络和wgis（无锡国税信息管理系统）等对干部绩效进行每月统计，每季汇总，并直接与季度考核奖的发放挂钩。经过半年多来的试运行，绩效考核办法得到了分局上下干部的一致认同，并发挥出了积极成效，促进了干部工作的法治、责任、落实意识和竞争意识的提高，分局税务管理的质量和效率也上了一个新台阶。

一、改革原有考核办法，实行绩效考核的基本设想

现代公共管理所要求的责任、效率与服务理念，最终都必须落实到承担具体管理职能的每一个岗位和人员。因此，我们认为任何一个科学、合理的公共管理模式必须以每个岗位和人员具备以下三个基础为条件：一是要具备清晰完整，并体现上级和关联岗位要求的责任体系；二是具备可进行成本收益核算的高效率运作；三是为下一工作环节，即内部和外部顾客服务的信念。

以这样认识为基础，我们在反思分局以往的考核办法中发现存在着三个方面的弊端：一是以往对干部实行以“扣分制”为主的考核办法，干部只承担不犯错误、不被扣分的消极责任，不出错就能得基本分，对具体征管工作中的成绩与效果

难以全面评价，工作责任难以落实到位，干部的工作实绩也得不到体现和确认，起不到“奖勤罚懒”的作用，容易造成“多干工作多扣分、少干工作少扣分、不干工作不扣分”的现象，不利于干部积极性的调动。二是以往以“扣分制”为主的考核办法难以对干部的能力、特点、工作的主动性和团队合作意识作出科学、合理的整体评价，从而为分局人力资源的合理配置提供必要的依据。三是难以维护考核的严肃性。以“扣分制”为主的考核由于对工作绩效缺乏科学合理的评定，演变到最后，一方面难以避免无原则的“和稀泥”，或者是科长承担原本应由某一干部承担的责任，另一方面为了证明考核的不走过场，又只能过多地纠缠于非关键考核因素，使通过考核促进管理的目的难以实现。

从消除这三个方面弊端出发，我们引进了现代公共管理中绩效考核的概念，把落实各项税务管理责任、科学衡量干部的工作实绩、考核信息的实时传递、考核人与被考核人的双向沟通，进而激励干部责任意识和落实意识的提高作为绩效考核主要宗旨，分局、科长和干部通过充分沟通与相互承诺，共同建立每个工作岗位的工作项目、目标以及工作要求、质量指标、时效要求等，并以干部实际完成任务的数量、质量指标作为季度考核的主要关键指标，每完成一个事项得到固定的分数，每月的累计得分即为每个干部的绩效考核成绩，并将绩效考核结果按季与奖金挂钩，实现真正意义上的多劳多得。

这样的绩效考核方式我们认为可以实现四个转变：一是管理责任实现由“粗放化”到“精细化”的转变。绩效考核要求对分局各项工作流程按节点分解成事项，并将每个事项的责任分解到每一个具体岗位和个人，每一个干部对为什么做、做什么、怎么做以及相应的后果都有十分清晰的认知。二是考核思路由“避免出错型”到“绩效激励型”的转变，干部从只承担不出错的消极型责任上升为主动追求工作绩效的积极型责任；三是考核办法由扣分制为主到以得分制为主的转变，按每个干部所完成工作项目的数量、质量进行绩效计算

和排列，真正做到以工作实绩衡量人；四是考核对象的事后监控到实时监控的转变。依托计算机网络技术，对干部的每一项工作、每一个流程的工作状况实时了解和全方位管理，无论是考核人还是被考核人都能随时掌握工作项目的完成情况，实现考核信息的充分交流。

二、转变观念，形成分局上下一致的思想认识

绩效考核模式能否最终取得成功，首要的关键在于全分局干部能否对改革考核方法取得上下一致的思想认识。我们召开各个层次的座谈会，通过分局长、科长与普通干部的多向交互式的沟通交流，在分局上下基本实现了思想认识的“四个改变”和“四个确立”。

一是改变了干部只是被动考核对象的传统认识，确立每个干部都是考核工作积极参与者的民主管理理念。考核既关系到每个干部的切身利益，更对整个分局的工作环境和将来发展产生深远的影响。因此整个绩效考核办法不能只由上级制定、下级执行，而是应该扩大制定过程中的参与面，进行充分的信息沟通和交流，由全体干部共同确立考核的目的、项目和标准，消除干部对考核的抵触。

二是改变了以往考核奖金按“平均主义”分配的习惯思维，彻底确立“按绩效分配”的意识。奖金如果只是平均发放而不是根据干部的实际工作状况，只能是用名义上的公平掩盖根本上的不公平，事实上也是对干部工作实绩的漠视。而这往往是大多数干部反映比较强烈的。

三是改变了以往干部考核只能以定性为主的传统认识，确立了干部绩效考核以定量为主、定性为辅的做法，通过计算机网络的自动汇总与人工考核的结合，得以更加科学、合理地评价干部工作实绩，避免了人为因素对考核结果的干预。

四是改变了考核只是单纯负面处罚的传统认识，确立通过绩

效考核营造正向激励氛围的观念。考核结果在奖金发放、干部任用和培训学习等效用上的兑现，既是一种对干部工作状况的确认，同时也是在确认的基础上，对干部以后的努力方向形成一种目标明确的激励导向，使考核上升为分局日常管理的一项基本内容，通过绩效评价和绩效管理提高整个分局的团队工作效能。

三、扎实推进，确保绩效考核方案切实可行

为了确保整个季度绩效考核工作的顺利推开，在实施过程中我们充分依托计算机网络和wgis等软件，分别按照制定考核目标、明确岗位责任和个人职责、确定工作项目分值、工作绩效测定、兑现考核效用及信息反馈等六项内容，基本形成了一个较为科学、合理的三级绩效考核模式。

在制定绩效考核目标方面，我们结合对以往考核方式的辩证认识和各级干部在讨论中提出的意见要求，明确提出：新的绩效考核办法，一是要实现对干部绩效中关键指标的科学、公正评定；二是要实现与干部工作绩效紧密挂钩的激励机制；三是实现干部工作成果与存在不足的明晰化，为干部个人和分局整体工作水平的提高提供依据。

在明确岗位职责方面，我们在前一阶段制定工作流程和岗位职责的基础上，提出首先要针对三级考核要求，明确科室工作范围和事项。这既是一个理清职责的事情，同时也是进一步统一思想的过程。我们先由干部个人梳理，再由科长汇总归并，提出了涵盖全科工作内容的事项。其中一科共92项，二科90项，三科24项，四、五科各57项，外税科59项，办公室30项，全分局共409项。其中通过ctais[]wgis等软件系统自动取数的占58%，需要人工统计的占42%。思想政治工作、文明服务工作、信息宣传报道等公共项目则由办公室统一制定。

在确定工作项目分值上，我们将每个工作项目的分值分为数量与质量两个部分，其中数量的单位分值与完成工作所需时

间、难易程度成正比，质量的单位分值则按相应的工作要求确定，大体上分别占40%和60%比例。确定项目分值是整体绩效考核模式中矛盾最多、也是最关键的一项工作。每位干部的工作责任界定到一个什么样的位置，其工作实绩能否得到科学合理公正的评价与认可，他们的工作积极性和创造性能否通过绩效考核得到维持和提高，事项分值的确定就是其中最关键的一项基础性工作。我们一方面组织人员进行对关键事项的赋值进行测算、比较，另一方面对涉及到不同人员之间不同工作性质的事项，则由科长与一般干部及时沟通，充分交换意见，适当调整分工，尽量使每位干部所涉及到的事项分值基本相等，增强绩效考核的合理性。对每个干部完成事项的数量不作硬性规定，由各人根据科长派工完成或主动发起完成；对质量要求则按高于基本要求、具有一定挑战性的原则予以确定。同时对征管质量类、文明创建类等影响分局工作整体质量的则适当提高分值。初步确定后，各科对赋值情况又在科室进行了沟通酝酿，在增进干部共识的基础上确定了各个事项的基本分值，并经过分局考核领导小组的确认，打牢了考核评分的基础。

在月度绩效测定中，我们则以wgis□ctais及外挂软件中干部每月所处理的工作量累计数为基本的数量指标来源进行得分统计，对各人涉及到的公共项目则根据科室或分局台帐记录给予相应得分。对质量分值，按工作数量的10%由科长进行日常抽查。对干部完成的某一事项，一般情况下视为无质量问题，如经科长抽查发现某一事项不符合标准，则该事项的质量项目就不得分甚至倒扣分。通过将wgis等软件中的相关取数倒入统计表格，能够自动将每个干部的月度内工作得分予以累计形成个人月度绩效。根据我分局9月份工作量的测算，由于干部之间工作数量和质量的区别，科内得分最多相差176分，最低也相差29分。这样能够较为准确和全面地反映各科干部工作的绩效水平，也便于干部相互之间的比较，在充分展示工作能力和责任心，感受成绩的喜悦时，也能通过了解工作中存在的不足和失误感受到压力。

在兑现考核效用，我们立足于体现责任落实这一落脚点，结合分局对科室二级考核中提出的七项加分和八项扣奖项目，进一步加大对工作责任落实情况的监督追究力度，明确提出绩效考核的结果要充分运用于以下五个方面：一是确定考核分值和考核奖金；二是为干部的教育、培训提供参考；三是为合理配置人员、设置岗位提供参考；四是为干部的竞争上岗、聘任录用提供参考；五是年度公务员考核、评先评优提供依据。为了与以往考核办法的平滑过渡，我们目前仅对季度考核奖中的基数部分（即2000元×科内人数）按绩效考核结果发放，对超过基数部分仍按系数全额发放。同时由于三级考核的主要操作层面是科室，所以我们对分局长和科长实行连带责任，按分管范围内的平均值领取奖金。按此计算，三季度基数部分分局干部科内差别最大的为1880元。对奖金发放情况我们也在各科予以公示，并由干部签字认可。由于整个方案制定过程中充分听取了干部的意见，较为完整地考虑到了各种可能出现的情况，尽管奖金的差额不小，但干部认为真实体现了各人工作责任的落实状况，反应相当平静。

在考核结果的同步反馈上，对每月绩效考核情况，在科内由科长与干部间的互动实行沟通，在全分局则以公示的形式让每个干部相互了解，畅通信息沟通渠道。由于整个考核结果较为准确地反映了干部实际完成工作任务的数量和质量，实际上也就是对干部工作能力、工作积极性和责任心的一种评价和确认。因而能够同步地向干部反馈两个方面的信息：一是通过绩效考核了解自己的在整个科室中工作任务完成的状况，进而让自己花费的劳动得到充分的肯定与认可；另一方面通过与科内同事的横向比较中发现自己工作的质与量上存在的不足，以及改进的方向。对科长而言，也可以根据各人工作进展情况和科内工作的总体要求，实时全面了解各人的工作情况，合理分配工作量，形成团队协作的效应。

四、初步的效果和进一步完善的方向

一是基层干部的工作理念得到了全面的更新。分局绩效考核办法的制定和实施，本身就是根据科学化、精细化管理的要求，落实工作责任、明确操作标准、实施制度奖惩的过程。分局各级干部在这一过程中学习和掌握的，就是不断体现法治、责任、落实意识，锻炼和培养团队合作、持续改进理念的过程。

二是分局征管工作的质量和效率得到提高。我们在推行绩效考核中十分注意将征管质量一级指标“六率”和二级指标“二十六率”的相关要求贯穿其中，把提高征管质量作为衡量绩效考核的一块试金石。经过近一年多的运行，分局的征管质量指标得到了较大的提高，申报率、入库率连续保持在99.5%以上，并继续呈逐月上升之势。处罚率和滞纳金加收率均保持在100%，清欠力度也明显加大。

三是基层干部的工作作风得到较大的转变。分局绩效考核的一个很大特点，就是将各个事项和责任，特别是税源管理的责任细化到岗、落实到人。各个岗位的工作人员，特别是税收管理员不再是被动地等待科长派工，而是主动通过预警系统和“一户式”数据寻找和发现日常管理上的盲点、弱点，通过重点巡访、日常检查、评估询问等方式深化对纳税人具体情况的了解、掌握。主动管理、精细管理日渐成为基层干部的常态工作。

四是干部的基本素质得到进一步增强。随着绩效考核对干部管深、管细、管透的要求，基层干部钻研业务、提高技能的热情也空前高涨。分局也有意识地开展多岗位培训和交流，提出“每个干部都应当成为本岗位的专家”。绩效考核结果的充分沟通也使基层干部进一步明确工作中的优点、差距，有效确定改进目标和措施，从而为干部的全面发展提供一个更为科学的机制和平台。

五是整个分局形成了精细管理、团队合作的良好工作氛围。以工作绩效为导向的激励引导机制，使干部由以往的“等事

做”转变为“抢事做”，由以往的“完成任务型”转变为“关注质量型”，由以往的“单兵作战”转变为“团队合作”。个别科室还出现了人员空余的现象。大家认为，通过绩效考核体现的科学化、精细化理念，就落实在一项项具体的管理事项之中，必须把小事做实、实事做细、细事做透，才能确保整个分局管理质量的提高。

当然由于分局绩效考核工作试行过程中我们也发现许多方面还很不完善。一是目前绩效考核仅在三级考核中实行，如何与分局对科的二级考核相结合，有效对接市局千分制考核还有待进一步研究；二是在不同工作项目的分值确定上如何尽可能增强科学性的问题，以及如何解决因外部因素引起干部间得分不平衡的问题；三是如何与能级制相结合，在科与科之间实现绩效考核的合理配比，实现干部的合理配置。四是如何进一步提高绩效考核的信息化，借助wgis考核模块的强大功能实现绩效考核的网络化运作。五是如何从绩效考核上升到绩效管理，不断落实好责任、效率与服务的三大管理要求、提升分局工作目标的问题。我们将以这次会议为契机，按照新时期税收工作“四个必须”的指导思想，认真学习和借鉴兄弟单位的先进经验，不断探索、认真完善，努力使分局绩效考核模式发挥出更大的效应，全面促进税收管理科学化、精细化，使税收工作的质量得到进一步提升。

税务绩效报告篇四

（一）项目概况。

根据人事部门去年招聘每人费用九千元计算，今年预计招聘61人，预算安排40万元用于招聘，据实结算，并抵扣非税收入部分。

（二）项目绩效目标。

在经费预算内，尽量将人员招满。

（三）主要包括项目绩效总目标和阶段性目标，预期主要的经济、政治和社会效益。

截至1月份，招聘工作已完成，共招录46人。

（四）项目实施情况分析，主要包括项目资金到位、资金使用、资金管理、项目组织和项目管理情况分析。

年初预算40万，预算调整1.3万，资金全部到位。现招聘工作已完成，在走付款流程。

（一）绩效评价目的。

构建符合岳塘区的优质高效医疗卫生服务体系，为经济社会发展提供全方位的健康保障。

（二）绩效评价工作过程。

根据《事业单位人事管理条例》（国务院令652号）、《湖南省事业单位公开招聘人员办法》（湘人社发〔20xx〕1号）等有关规定以及《促进人才向基层流动实施方案》（湘办〔20xx〕85号）《关于印发进一步加强基层医疗卫生服务能力建设的若干政策措施的通知》（湘卫发〔20xx〕3号）和《关于加快推进全市公共卫生防治体系补短板工作的实施意见》（潭办发〔20xx〕4号）等文件精神，制定湘潭市岳塘区公开招聘医疗卫生事业单位专业技术人员实施方案，委托第三方公司开展招聘工作。

加快推进全市公共卫生防治体系补短板工作，稳定基层人才队伍。

无

无

无

税务绩效报告篇五

过去的一年，在各级主管部门的直接领导下，本人认真开展各项医疗工作，坚决贯彻执行各级领导安排和布置的各项工作和任务，全面履行了一名基层医生的岗位职责。现进行述职报告如下。

严格标准要求自己，努力提升职业道德素质。不断提高自己的政治理论水平，积极参加各项政治活动，更加坚定了对中国特色社会主义的信念，对改革开放和社会主义现代化建设的信心。始终坚持全心全意为人民服务的主导思想，遵守各项法律、法规、规章和诊疗技术规范、常规，加强医风医德修养，具有较好的职业道德和敬业精神。

本着为民众健康服务，兢兢业业做好本职工作。“救死扶伤，治病救人”是医疗工作者的职责所在，也是社会文明的重要组成部分，医疗工作的进步在社会发展中具有不可替代的作用，为此，我以对患者负责的精神，积极做好各项工作，关心、爱护、尊重患者，保护患者隐私；严格执行各种工作制度、诊疗常规和操作规程；一丝不苟接待并认真负责地处理每一位病人，在程度上避免了误诊误治；认真完成了上级布置的各项任务。

珍惜每一次学习机会，自觉提升治病救命本领。作为一名年青的儿科医生，我知道自己的专业技能还有很大的提升空间，为此，我买了儿科专业用书以自学，不断巩固专业理论；注意总结工作中遇到的问题，一有机会就向科室中经验丰富的人请教，直到把问题解决掉；坚持业务学习不放松，认真完成继续教育各期学习，并通过了各期的考核；每年积极参加主管部门举办的规范化培训，聆听专家学者的学术讲座，并经

常阅读医学期刊和网络信息，了解新的医疗知识和医疗技术，从而开阔视野，扩大知识面，不断汲取新的营养，促进自己业务水平的不断提高。

在医院、科室领导的帮助和同志们的支持下，本人基本上能够较好地完成作为一个基层医生的各项工作和任务。在今后工作中，自己将不断加强理论学习，坚持理论联系实际并为实际服务的原则，努力克服理论上的不足和实际能力的不足，努力创造更加优异的工作成绩。