

当依据预算调整条件,并考虑预算调整原则严格把关,对于不符合预算调整条件的,坚决予以否决;对于预算调整方案欠妥的,应当协调有关部门和单位研究改进方案,并责成预算管理工作机构予以修改后再履行审批程序。

(八) 预算考核

预算考核环节的主要风险是:预算考核不严格、不合理、不到位,可能导致预算目标难以实现、预算管理流于形式。其中,预算考核是否合理受到考核主体和对象的界定是否合理、考核指标是否科学、考核过程是否公开透明、考核结果是否客观公正、奖惩措施是否公平合理且能够落实等因素的影响。

主要控制措施:

第一,建立健全预算执行考核制度。一是建立严格的预算执行考核制度,对各预算执行单位和个人进行考核,将预算目标执行情况纳入考核和奖惩范围,切实做到有奖有惩、奖惩分明。二是制定有关预算执行考核的制度或办法,并认真、严格地组织实施。三是定期组织实施预算考核,预算考核的周期一般应当与年度预算细分周期相一致,即一般按照月度、季度实施考评,预算年度结束后再进行年度总考核。

第二,合理界定预算考核主体和考核对象。预算考核主体分为两个层次:预算管理委员会和内部各级预算责任单位。预算考核对象为企业内部各级预算责任单位和相关个人。界定预算考核主体和考核对象应当主要遵循以下原则:一是上级考核下级原则,即由上级预算责任单位对下级预算责任单位实施考核。二是逐级考核原则,即由预算执行单位的直接上级对其进行考核,间接上级不能隔级考核间接下

级。三是预算执行与预算考核相互分离原则,即预算执行单位的预算考核应由其直接上级部门来进行,而绝不能自己考核自己。

第三,科学设计预算考核指标体系。应主要把握以下原则:预算考核指标要以各责任中心承担的预算指标为主,同时本着相关性原则,增加一些全局性的预算指标和与其关系密切的相关责任中心的预算指标;考核指标应以定量指标为主,同时根据实际情况辅之以适当的定性指标;考核指标应当具有可控性、可达到性和明晰性。

第四,按照公开、公平、公正原则实施预算考核。一是考核程序、标准、结果要公开。企业应当将全面预算考核程序、考核标准、奖惩办法、考核结果等及时公开。二是考核结果要客观公正。预算考核应当以客观事实作为依据。预算执行单位上报的预算执行报告是预算考核的基本依据,应当经本单位负责人签章确认。企业预算管理委员会及其工作机构定期组织预算执行情况考核时,应当将各预算执行单位负责人签字上报的预算执行报告和已掌握的动态监控信息进行核对,确认各执行单位预算完成情况。必要时,实行预算执行情况内部审计制度。三是奖惩措施要公平合理并得以及时落实。预算考核的结果应当与各执行单位以及员工的薪酬、职位等挂钩,实施预算奖惩。企业设计预算奖惩方案时,应当以实现全面预算目标为首要原则,同时还应遵循公平合理、奖罚并存的原则。奖惩方案要注意各部门利益分配的合理性,要根据各部门承担的工作难易程度和技术含量合理确定奖励差距。要奖罚并举,不能只奖不罚,并防止奖惩实施中的人情添加因素。■

● 简讯

山东省招远市财政局紧抓会计人员业务培训

为努力适应经济变化的新要求,山东省招远市财政局坚持以“会计管理为经济服务”为中心,紧紧围绕财政工作总目标,认真抓好会计人员教育培训,着力提升会计人员服务发展的整体水平。

1. 借助继续教育平台,全面普及新的会计知识。为使会计人员能较快地了解掌握新的会计制度和准则,用以指导工作实践,招远市财政局坚持抓好每年的会计人员继续教育,并以此为平台加快新知识的普及与应用。在具体教育培训过程中,结合实际采取了集中教育、上门教育等形式,确保每名持有会计从业资格证书的人员都能及时学到新的会计知识。这一措施的实施,使新会计知识的普及面达到了100%。

2. 坚持学以致用,努力抓好岗前基础培训。招远市财政局经过认真调研,统筹安排,采取“三严三结合”的措施抓好会计人员的岗前基础培训。“三严”,即严格培训措、严格选择培训老师、严格作息时间和请销假制度。“三结合”,即实行教材内容与具体实际相结合;课堂学与课后学相结合;基础知识好的与基础知识差的相结合。由于措施得当,招远市每年报考会计从业资格证书的学员不仅考试合格率达到90%以上,而且学员在培训中学到的会计知识可以直接用于会计实务工作中,收到了所在单位的广泛好评。

3. 因材施教提素质,着力服务企业促发展。招远市财政局从服务全市大局,促进企业健康发展出发,及时主动与企业联系,选择优秀教师开展上门培训。近年来,市财政局为了提高企业会计人员业务水平,每年都按计划对企业会计人员进行业务培训,已累计培训企业会计人员1 000多人,为支持全市经济发展做出了贡献。

(山东省招远市财政局供稿)