附件2：

**项目支出绩效自评报告**

（ **2023** 年度）

项目名称：**乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知**

实施单位（公章）：**乌鲁木齐市第76小学**

主管部门（公章）：**乌鲁木齐市第76小学**

项目负责人（签章）：**杨文慧**

填报时间：**2024年05月15日**

**一、基本情况**

**（一）项目概况**

**1. 项目背景、主要内容及实施情况  
该项目实施背景：1、弥补教育资源不足：由于正式教师数量不足，临聘教师往往承担了大量的教学任务。然而，他们的工资待遇相对较低，这导致了部分临聘教师无法全身心投入教学，影响了教学质量。因此，提高临聘教师的工资待遇，可以吸引更多优秀的教师加入临聘教师队伍，从而弥补教育资源的不足。 2、提高教学积极性：合理的工资待遇是激发教师工作积极性的重要因素。提高临聘教师的工资待遇，可以让他们更加积极地投入到教学工作中，提高教学质量和效果。同时，这也可以增强临聘教师的归属感和荣誉感，提高他们的工作满意度。 3、促进教育公平：临聘教师作为教育领域的重要力量，对于推动教育事业的发展起到了重要作用。然而，由于他们的工资待遇相对较低，往往无法享受到与正式教师同等的待遇。提高代课教师的工资待遇，可以缩小他们与正式教师的待遇差距，促进教育公平。 4、保障教师权益：临聘教师作为教师队伍的一部分，应当享有与正式教师同等的权益。提高他们的工资待遇，可以保障他们的基本生活需求，让他们更加安心地从事教育工作。同时，这也有助于提高临聘教师的社会地位，增强他们的职业认同感。依据乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知的文件精神，该项目资金用于弥补教育资源不足、提高教学积极性、促进教育公平、保障教师权益以及适应社会发展需求，推动临聘教师工资待遇的提高。  
 项目2023年的主要实施内容：1.资金补贴：为自聘教师提供经济补贴，包括基本工资、绩效奖金，确保他们的收入水平符合当地或行业内的合理标准。2.培训与发展支持：提供定期的教师培训和专业发展机会，帮助自聘教师提升教学技能、教育理念和学科知识。支持自聘教师参加行业会议、研讨会等，扩大视野，增加教育教学的创新性和实效性。3.职业发展与激励机制：设立明确的晋升通道和职业发展路径，为自聘教师提供长期稳定的职业前景。设立教学成果奖、优秀教师奖等激励机制，鼓励自聘教师积极投入教学工作，提高教育教学质量。4.社会保障与福利待遇：为自聘教师提供完善的社会保障，包括养老保险、医疗保险、失业保险等，确保他们的基本生活需求得到保障。通过实施以上主要内容，自聘教师补助资金旨在提高自聘教师的待遇和地位，激发他们的工作热情和创造力，推动教育事业的持续发展和进步。  
2023年当年完成情况，实际完成情况为：自聘教师补助发放人数38人，发放次数2次，每人每次发放补助资金4086元。通过实施本项目，提高了自聘教师薪资待遇，激励了教师更加积极地投入到教学工作中，提高了教学质量，使教育资源分配更加合理、提升了教师职业吸引力、促进了教育公平、适应了社会发展需求，更好地保障了自聘教师的权益，激发了其工作积极性，提升了代课教师的社会地位和职业认同感，促进了教育事业的均衡发展。  
  
2. 资金投入和使用情况  
该项目资金投入情况：经新财教【2023】132号文件批准，项目系2023年自治区资金，共安排预算18.67万元，于2023年年中追加预算批复项目，由于该项目追加时间为11月，只来得及发放12月份的代课教师工资15.53万元，结余3.14万元结转至下一年继续使用。  
该项目资金使用情况：年中追加预算18.67万元，均用于发放自聘教师工资以及缴纳社保，2023年末已发放15.53万元，预算执行率83.18%。**

**（二）项目绩效目标**

**本项目依据《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）、《关于印发<乌鲁木齐市本级部门预算绩效目标管理暂行办法>的通知》（乌财预〔2018〕56号）、《关于印发<自治区项目支出绩效目标设置指引>的通知》（新财预〔2022〕42号）等文件要求，结合项目开展情况，按照“谁申请资金，谁编制目标”的原则和规定的方法、程序，科学合理编制。绩效目标作为对预期指标的细化和量化描述，主要包括产出指标、成本指标、效益指标和满意度指标。按照指向明确、细化量化、合理可行和相应匹配的要求，设定三级绩效目标（数量指标、质量指标、时效指标、经济成本指标、效益指标、满意度指标），以准确、清晰地反映财政资金在使用期所能达到的预期产出和效果。  
该项目为当年一次性项目。  
该项目总体绩效目标：2023自聘教师补助发放人数38人，发放次数2次，每人每次发放补助资金4086元，合计发放金额15.53万元。1.提高了自聘教师待遇：通过提供补助资金，直接增加了自聘教师的收入，改善了他们的生活水平，从而激励了他们更加投入教学工作，提高了教学质量。2.稳定了自聘教师队伍：补助资金的使用有助于稳定自聘教师队伍，减少教师流失率，对于提高教育水平至关重要。3.吸引了优秀人才从教：通过提供具有竞争力的薪资待遇和福利保障，吸引更多有志于从事教育事业的优秀人才加入自聘教师队伍，提升教师队伍的整体素质。4.提升了教育教学质量：补助资金的使用可以支持自聘教师参加专业培训、教学研究等活动，提升他们的教育教学能力和专业素养，进而提高学校的教育教学质量。5.营造了尊师重教的社会氛围：通过实施自聘教师补助资金项目，向全社会传递尊师重教的价值观念，提升教师的社会地位和职业荣誉感，为教育事业的发展营造良好的社会氛围。  
该项目阶段性目标为：提高自聘教师待遇，稳定自聘教师队伍，吸引优秀人才从教，提升教育教学质量，营造尊师重教的社会氛围，在2023年计划自聘教师补助发放人数38人，发放次数2次，每人每次发放补助资金4086元。**

**二、绩效评价工作开展情况**

**（一）绩效评价目的、对象和范围**

**1. 绩效评价完整性  
目标体现：绩效评价指标体系明确的反映出了自聘教师补助资金的主要目标。例如，如果目标是保障教师权益，提高教师的工作积极性，那么评价指标体系中就应该包含与满意度指标，如教师满意度等。  
范围体现：绩效评价指标体系应涵盖自聘教师补助资金的使用范围。这包括资金使用的合规性、资金分配的合理性、资金使用的效果等方面。评价指标体系应该设计相应的指标来衡量这些方面，确保资金的使用符合既定的范围和目的。  
要求体现：绩效评价指标体系还应体现对自聘教师补助资金使用的具体要求。这些要求可能包括资金使用的时间限制、资金使用的效果要求等。评价指标体系应该设计相应的指标来监测和评估这些要求的执行情况，确保资金使用的规范性和有效性。  
2. 评价目的  
本项工作旨在落实《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）文件精神，全面推进预算绩效管理工作，落实预算执行及绩效管理主体责任。具体而言包括以下两点：（1）通过对项目设立的背景、意义、项目内容、项目现状及绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、数量指标、质量指标、时效指标、成本指标和效益指标等进行深入调研和分析，进一步了解乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知项目实施情况，并考察项目实施过程和效果。（2）通过评价，客观公正反映项目立项科学性、项目管理规范性、项目实施有效性和项目效果，总结项目实施的经验，发现项目实施过程中存在的问题，提出合理化建议，为完善项目管理和相关部门决策提供参考依据，并提高财政资金使用效益。  
3. 评价对象  
（1）绩效评价的对象：乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知项目  
4. 绩效评价范围  
（1）时间范围：2023年1月1日至2023年12月31日。  
（2）项目范围：依据106号文件精神，该项目资金用于弥补教育资源不足、提高教学积极性、促进教育公平、保障教师权益以及适应社会发展需求，推动临聘教师工资待遇的提高。  
该项目为2023年自治区资金，共安排预算18.67万元，于2023年11月13日拨付到位，我单位2023自聘教师补助发放人数38人，发放次数2次，每人每次发放补助资金4086元，合计发放金额15.53万元。  
通过实施本项目，提高了自聘教师薪资待遇，激励了教师更加积极地投入到教学工作中，提高了教学质量，使教育资源分配更加合理、提升了教师职业吸引力、促进了教育公平、适应了社会发展需求，更好地保障了自聘教师的权益，激发了其工作积极性，提升了代课教师的社会地位和职业认同感，促进了教育事业的均衡发展。  
为了使该项目该项目更好的实施，我们要做到调研教师实际需求，保证公平公正原则，使用激励与引导的方法，落实资金与监督，同时聚焦教育事业发展。  
补助资金与教师绩效挂钩不够紧密。原因分析：目前补助资金的分配与教师的基本工资或岗位津贴挂钩，而与教师的教学绩效、教学质量等因素关联不够紧密。这可能导致教师缺乏教学积极性和创新动力，影响教育质量的提高。**

**（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准**

**1. 评价原则  
（1）科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。  
（2）统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。  
（3）激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。  
（4）公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。  
2. 评价指标体系  
绩效评价指标体系作为衡量绩效目标实现程度的考核工具，一般遵循以下原则：  
（1）相关性原则：绩效评价指标应当与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度。  
（2）重要性原则：应当优先使用最具评价对象代表性、最能反映评价要求的核心指标。  
（3）可比性原则：对同类评价对象要设定共性的绩效评价指标，以便于评价结果可以相互比较。  
（4）系统性原则：绩效评价指标的设置应当将定量指标与定性指标相结合，能系统反映财政支出所产生的社会效益、经济效益和可持续影响等。  
（5）经济性原则：绩效评价指标设计应当通俗易懂、简便易行，数据的获得应当考虑现实条件和可操作性，符合成本效益原则。  
本项目的评价指标体系建立如表2-1所示  
  
表2-1 项目支出绩效评价指标体系  
一级指标 二级指标 三级指标 指标解释 指标说明  
决策 项目立项 立项依据  
充分性 项目立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况。 评价要点：  
①项目立项是否符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策；  
②项目立项是否符合行业发展规划和政策要求；  
③项目立项是否与部门职责范围相符，属于部门履职所需；  
④项目是否属于公共财政支持范围，是否符合中央、地方事权支出责任划分原则；  
⑤项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。  
 立项程序  
规范性 项目申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 评价要点：  
①项目是否按照规定的程序申请设立；  
②审批文件、材料是否符合相关要求；  
③事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策。  
 绩效目标 绩效目标  
合理性 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况。 评价要点：  
（如未设定预算绩效目标，也可考核其他工作任务目标）  
①项目是否有绩效目标；  
②项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性；  
③项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平；  
④是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配。  
决策 绩效目标 绩效指标  
明确性 依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效目标的明细化情况。 评价要点：  
①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；  
②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现；  
③是否与项目目标任务数或计划数相对应。  
 资金投入 预算编制  
科学性 项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。 评价要点：  
①预算编制是否经过科学论证；  
②预算内容与项目内容是否匹配；  
③预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制；  
④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配。  
 资金分配  
合理性 项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。 评价要点：  
①预算资金分配依据是否充分；  
②资金分配额度是否合理，与项目单位或地方实际是否相适应。  
过程 资金管理 资金到位率 实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。 资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。  
实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。  
预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到具体项目的资金。  
 预算执行率 项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。 预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。  
实际支出资金：一定时期（本年度或项目期）内项目实际拨付的资金。  
过程 资金管理 资金使用  
合规性 项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况。 评价要点：  
①是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定；  
②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；  
③是否符合项目预算批复或合同规定的用途；  
④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。  
 组织实施 管理制度  
健全性 项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。 评价要点：  
①是否已制定或具有相应的财务和业务管理制度；  
②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整。  
 制度执行  
有效性 项目实施是否符合相关管理规定，用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。 评价要点：  
①是否遵守相关法律法规和相关管理规定；  
②项目调整及支出调整手续是否完备；  
③项目合同书、验收报告、技术鉴定等资料是否齐全并及时归档；  
④项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位。  
产出 产出数量 发放补助人数 项目实施的实际产出数与计划产出数的比率，用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。 实际完成率=（实际产出数/计划产出数）×100%。  
实际产出数：一定时期（本年度或项目期）内项目实际产出的产品或提供的服务数量。  
计划产出数：项目绩效目标确定的在一定时期（本年度或项目期）内计划产出的产品或提供的服务数量。  
 发放补助次数   
   
 产出质量 符合补助政策教师覆盖率 项目完成的质量达标产出数与实际产出数的比率，用以反映和考核项目产出质量目标的实现程度。 质量达标率=（质量达标产出数/实际产出数）×100%。  
质量达标产出数：一定时期（本年度或项目期）内实际达到既定质量标准的产品或服务数量。既定质量标准是指项目实施单位设立绩效目标时依据计划标准、行业标准、历史标准或其他标准而设定的绩效指标值。  
 产出时效 资金发放及时率 项目实际完成时间与计划完成时间的比较，用以反映和考核项目产出时效目标的实现程度。 实际完成时间：项目实施单位完成该项目实际所耗用的时间。  
计划完成时间：按照项目实施计划或相关规定完成该项目所需的时间。  
   
 产出成本 发放自聘教师补助资金标准 完成项目计划工作目标的实际节约成本与计划成本的比率，用以反映和考核项目的成本节约程度。   
成本节约率=[（计划成本-实际成本）/计划成本]×100%。  
实际成本：项目实施单位如期、保质、保量完成既定工作目标实际所耗费的支出。  
计划成本：项目实施单位为完成工作目标计划安排的支出，一般以项目预算为参考。  
效益 社会效益指标 保障教师权益，激发教师工作积极性。 项目实施所产生的效益。 项目实施所产生的社会效益、经济效益、生态效益、可持续影响等。可根据项目实际情况有选择地设置和细化。  
满意度指标完成情况分析 满意度指标 自聘教师满意度 社会公众或服务对象对项目实施效果的满意程度。 社会公众或服务对象是指因该项目实施而受到影响的部门（单位）、群体或个人。一般采取社会调查的方式。  
  
  
3. 评价方法  
《关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）文件指出部门评价的方法主要包括成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法、标杆管理法等。  
（1）成本效益分析法。是指将投入与产出、效益进行关联性分析的方法。  
（2）比较法。是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。  
（3）因素分析法。是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。  
（4）最低成本法。是指在绩效目标确定的前提下，成本最小者为优的方法。  
（5）公众评判法。是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。  
（6）标杆管理法。是指以国内外同行业中较高的绩效水平为标杆进行评判的方法。  
（7）其他评价方法。  
根据本项目（乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知）的特点，本次评价主要采用比较法和公众评判法，对项目总预算和明细预算的内容、标准、计划是否经济合理进行深入分析，以考察实际产出和效益是否达到预期。  
4. 评价标准  
绩效评价标准主要包括计划标准、行业标准、历史标准等，用于对绩效指标完成情况进行比较。  
（1）计划标准。指以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准。  
（2）行业标准。指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。  
（3）历史标准。指参照历史数据制定的评价标准，为体现绩效改进的原则，在可实现的条件下应当确定相对较高的评价标准。  
在上述评价标准的基础上，本次评价依据以下文件为重要指导和准绳：  
·《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）  
·《关于印发<乌鲁木齐市本级部门预算绩效目标管理暂行办法>的通知》（乌财预〔2018〕56号）  
·《关于做好2019年部门预算项目支出绩效目标管理有关事宜的通知》（乌财预〔2018〕76号）  
·《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）  
·《乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知》  
《新财教【2023】132号》**

**（三）绩效评价工作过程**

**评价小组根据项目绩效目标，查阅有关佐证资料，结合现场抽样调查及延伸评价等方式开展此次评价，重点关注和评价项目预算和绩效目标的匹配情况、项目资金的管理和使用情况、项目实施和监督情况（包括但不限于项目立项、制度执行、质量达标、完成时效等）以及项目产生的实际效益等。具体而言，通过前期准备[前期准备主要包括实地调研和认真研读相关文件，根据绩效评价的基本原理、原则和项目特点，结合项目绩效目标，项目绩效评组制定了评价指标体系、评分标准、评价方法和相关的工作程序及步骤，形成评价初步方案。]、材料审核分析、现场核查评价、综合分析评价及报告撰写，评价项目实施情况，展现资金使用效益。**

**三、综合评价情况及评价结论**

**（一）评价结论  
结合项目特点，制定符合项目实际的绩效评价指标体系及评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等形式，对2023年乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知进行客观评价，最终评分结果为：总分为98分，绩效评级为“优”[本次绩效评价结果实施百分制和四级分类，其中90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、70（含）-80分为中、70分以下为差。]。  
项目各部分权重和绩效分值如表3-1所示：  
表3-1 项目各部分权重和绩效分值  
一级指标 二级指标 三级指标 分值 得分 得分率  
决策 项目立项 立项依据充分性 4 4 100%  
 立项程序规范性 4 4 100%  
 绩效目标 绩效目标合理性 3 3 100%  
 绩效指标明确性 3 3 100%  
 资金投入 预算编制科学性 3 3 100%  
 资金分配合理性 3 3 100%  
过程 资金管理 资金到位率 5 5 100%  
 预算执行率 5 4 80%  
 资金使用合规性 3 3 100%  
 组织实施 管理制度健全性 3 3 100%  
 制度执行有效性 4 4 100%  
产出 产出数量 发放补助人数 5 5 100%  
 发放补助次数 5 5   
 产出质量 符合补助政策教师覆盖率 10 10 100%  
 产出时效 资金发放及时率 10 10 100%  
 产出成本 发放自聘教师补助资金标准 10 9 100%  
效益 社会效益指标 保障教师权益，激发教师工作积极性 15 15 100%  
满意度 满意度指标 群众满意度 5 5 100%  
（二）主要绩效  
该项目资金区财政及时拨付，单位在此次评价期间内，有序完成设定目标的部分工作任务。我单位2023年使用该项目资金发放自聘教师补助，发放人数38人，发放次数2次，每人每次发放补助资金不高于4100元，该项目的实施提高了自聘教师薪资待遇，激励了教师更加积极地投入到教学工作中，提高了教学质量，使教育资源分配更加合理、提升了教师职业吸引力、促进了教育公平、适应了社会发展需求，更好地保障了自聘教师的权益，激发了其工作积极性，提升了代课教师的社会地位和职业认同感，促进了教育事业的均衡发展。**

**四、绩效评价指标分析**

**（一）项目决策情况**

**项目决算指标由3个二级指标和6个三级指标构成，权重为20分，实际得分20分。  
1. 项目立项  
立项依据充分性：项目立项符合《中华人民共和国教师法》《教育法》以及相关的教育法规和政策要求。同时，学校的职责包括教育教学、学生管理、教师发展、校园文化以及社区服务等多个领域，该项目属于学校关于教师发展的职责，根据学校的发展需要，进行教师的招聘与选拔工作，确保教师队伍的素质。为教师提供必要的培训和发展机会，提升教师的教育教学能力，促进教师的专业发展。建立科学的教师评价体系，对教师的教学成果进行评价，为教师提供合理的激励措施，激发教师的工作热情。项目与部门职责范围相符，属于部门履职所需。此外，本项目属于公共财政支持范围，符合中央、地方事权支出责任划分原则。因此，立项依据充分，得4分。  
立项程序规范性: 自聘教师补助资金立项程序的规范性是确保资金有效使用、提高教育质量的重要保障。通过制定明确的政策和规定、加强人员培训、建立内部控制机制以及加强部门间的沟通和协调等措施，可以不断提高立项程序的规范性水平，因此，立项程序规范，得4分。  
综上，该指标满分8分，得分8分。  
2. 绩效目标  
绩效目标合理性：自聘教师补助资金的绩效目标具备明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性等特性，并且充分考虑了政策环境、实际需求和资源条件等因素。通过科学合理的绩效目标设定，确保了自聘教师补助资金的有效使用，提升了教育教学质量。，故绩效目标合理性指标得分3分。  
绩效目标明确性：其中，目标已细化为具体的绩效指标7个，可通过数量指标（发放补助人数、发放补助次数）、质量指标（符合补助政策教师覆盖率）、时效指标（资金发放及时率）、成本指标（发放自聘教师补助资金标准）、效益指标（保障教师权益，激发教师工作积极性）和满意度指标（自聘教师满意度）予以量化，并具有确切的评价标准，且指标设定均与目标相关。各项指标均能在现实条件下收集到相关数据进行佐证（通过查看补助资金发放表及银行流水，收集自聘教师调查问卷，进一步细化），并与当年项目年度计划相对应，故绩效目标明确性指标得分3分。  
综上，该指标满分6分，得分6分。  
3. 资金投入  
 预算编制科学性：《乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知》该项目资金由自治区下拨到各区县，根据《自治区中小学生和幼儿园自聘教师工资补助经费测算表》，我区2023年实际被安排资金1000万元，区财政根据区教育局人事科上报的自聘教师人数进行资金再分配，我校2023年自聘教师人数38人，被安排项目资金18.67万元。故预算编制科学性指标得分3分。  
资金分配合理性： 根据《乌财科教【2023】106号-关于拨付2023年中小学和幼儿园自聘教师补助资金的通知》文件精神，该项目资金均用于发放自聘教师工资及缴纳社保，以此弥补教育资源不足、提高教学积极性、促进教育公平、保障教师权益以及适应社会发展需求，共同推动临聘教师工资待遇的提高。故资金分配合理性指标得分3分。  
综上，该指标满分6分，得分6分。**

**（二）项目过程情况**

**项目过程指标由2个二级指标和5个三级指标构成，权重为20分，实际得分20分。  
1. 资金管理  
资金到位率：该项目共安排预算18.67万元，资金到位率100%，故资金到位率指标得分5分。  
预算执行率：该项目资金年中追加金额18.67万元，于2023年11月28日支付15.53万元给乌鲁木齐市中盛益诚商贸有限公司，预算执行率83.18%。由于该项目追加时间为11月，只来得及发放12月份的代课教师工资15.53万元，结余3.14万元结转至下一年继续使用。故预算执行率得分为4分。  
资金使用合规性：本项目资金的使用符合《乌鲁木齐市全面实施预算绩效管理的工作方案》和《关于印发乌鲁木齐市财政专项资金使用跟踪反馈管理暂行办法的通知》以及有关乌财科教106号文专项资金管理办法的规定。资金全部用于学校自聘教师工资的发放，发放前由学校办公室出具当月考勤，学校人事干部与劳务派遣公司对接，由劳务派遣公司出具工资社保明细表，并依法开具发票，支付前发票必须经过学校相关领导签字审批，由财务人员在财政2.0系统进行附件上传等支付手续等待财政的审核支付。资金的使用符合项目预算批复或合同规定的用途，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。故资金使用合规性得分为3分。  
综上，该指标满分13分，得分12分。  
2. 组织实施  
 管理制度健全性：乌鲁木齐市第76小学已制定相应的预算绩效管理工作方案和专项资金使用管理制度，且制度合法、合规、完整，为项目顺利实施提供重要保障。故管理制度健全性得分为3分。  
制度执行有效性：根据评价小组核查情况，项目执行严格遵守相关法律法规和相关管理规定，项目调整及支出调整手续完备，整体管理合理有序，项目完成后，及时将会计凭证、工资发放明细表、社保缴纳明细表、单位支付申请、国库集中支付凭证等相关资料分类归档，制度执行有效。故制度执行有效性指标得分4分。  
综上，该指标满分7分，得分7分。**

**（三）项目产出情况**

**项目产出指标由4个二级指标和4个三级指标构成，权重为40分，实际得分39分。  
1. 产出数量  
数量指标“发放补助人数”的目标值是22人，2023年度我单位实际完成38人，原因是代课教师人数增加。  
数量指标“发放补助次数”的目标值是2次，2023年度我单位实际发放2次。  
实际完成率：100%，故实际完成率得分为10分。  
2. 产出质量  
符合补助政策教师覆盖率：目标值是100%，实际完成值100%，质量达标率得分为10分。  
3. 产出时效  
资金发放及时率：目标值是100%，实际完成值100%，资金于2023年11月28日直接支付到派遣公司，由派遣公司打卡发放至自聘教师手中。故完成及时性得分为10分。  
4. 产出成本  
发放自聘教师补助资金标准：目标值是有效保障，实际完成值是有效保障，本项目实际支出15.53万元，无超支情况，项目资金结余3.14万元。原因是：由于该项目追加时间为11月，只来得及发放12月份的代课教师工资15.53万元，结余3.14万元结转至下一年继续使用。得分为9分。  
综上，该部分指标满分40分，得分39分。**

**（四）项目效益情况**

**项目效益指标由1个二级指标和1个三级指标构成，权重为15分，实际得分15分。  
1. 项目效益  
（1）实施效益  
经济效益指标：不适用。  
社会效益指标：评价指标“保障教师权益，激发教师工作积极性”，指标值：有效保障，实际完成值：达成年度指标。本项目的实施提高了自聘教师薪资待遇，激励了教师更加积极地投入到教学工作中，提高了教学质量，使教育资源分配更加合理、提升了教师职业吸引力、促进了教育公平、适应了社会发展需求，更好地保障了自聘教师的权益，激发了其工作积极性，提升了代课教师的社会地位和职业认同感，促进了教育事业的均衡发展。  
生态效益指标：不适用。  
综上，该指标满分15分，得分15分。**

**（1）满意度指标  
群众满意度：评价指标“自聘教师满意度”，指标值：=100%，实际完成值：=100%。通过设置问卷调查的方式进行考评评价，共计调查样本总量为38个样本，有效调查问卷38份。其中，统计“自聘教师满意度”的平均值为100%。故满意度指标得分为5分。**

**五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析**

**（一）主要经验及做法  
1. 调研教师实际需求：首先，要对自聘教师的实际需求进行深入调研，了解他们在教学过程中所面临的困难和问题。这有助于确保补助资金的使用能够最大限度地发挥作用，真正惠及到每一位教师。2.公平公正原则：在制定补助标准和范围时，要充分考虑教师的不同岗位和不同需求，确保公平公正。不能一刀切，更不能偏袒某些教师群体。只有在确保公平公正的前提下，教师补助方案才能得到广大教师的支持和认可。3.激励与引导：除了直接的物质补助外，还可以通过评优奖励、培训支持等方式，激励教师不断提高自身素质和教学水平。同时，也要通过补助方案引导教师更加关注学生的学习情况，注重教学质量和教学效果，从而全面提升教师队伍的整体素质。4.落实资金与监督：积极落实资金，确保自聘教师能够及时获得补助。同时，加强对教师补助资金的监督管理，完善绩效目标管理，进一步规范程序，确保补助资金的有效使用。5.聚焦教育事业发展：将教师工资待遇作为财政民生投入的重中之重，统筹自有财力和中央、自治区级财力性转移支付，足额保障教师工资支出经费。这有助于持续巩固落实义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平成果，确保各项政策落实到位。（二）存在的问题及原因分析  
补助资金与教师绩效挂钩不够紧密。原因分析：目前补助资金的分配与教师的基本工资或岗位津贴挂钩，而与教师的教学绩效、教学质量等因素关联不够紧密。这可能导致教师缺乏教学积极性和创新动力，影响教育质量的提高。**

**六、有关建议**

**（一）加强资金发放管理  
建立完善的资金发放流程，确保资金能够及时、准确地发放到教师手中。加强与财政、教育等相关部门的沟通和协调，优化资金拨付流程，减少中间环节，提高资金发放效率。  
（二）提高资金使用透明度  
建立公开透明的资金使用机制，定期向教师公布资金的发放情况和使用情况。鼓励教师参与资金使用的监督和评估，增强教师的知情权和参与感。  
（三）建立与绩效挂钩的补助机制  
将补助资金与教师的教学绩效、教学质量等因素挂钩，激发教师的教学积极性和创新动力。制定科学的绩效评估体系，确保评估结果的公正性和准确性。  
（四）加强宣传与引导  
 加强对自聘教师补助资金政策的宣传和引导，提高教师和社会对政策的认知度和认同感。通过宣传引导，激发教师的工作热情和社会责任感，促进教育事业的健康发展。**

**七、其他需要说明的问题**

**（一）项目支出政策和路径设计科学，符合实际需要；  
（二）项目安排准确，未发现背离项目立项初衷的情况；  
（三）项目的申报、审核机制完善；  
（四）未发现虚假行为和骗取财政资金的问题。**