

2022年度长沙市望城区教育局边远教师及乡村教师人才津贴项目绩效自评报告

一、预算支出基本情况

（一）预算支出概况

1.项目立项依据

根据《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划（2015-2020年）的通知》（国办发〔2015〕43号）、《湖南省人民政府办公厅关于印发〈湖南省乡村教师支持计划（2015-2020年）实施办法〉的通知》（湘政办发〔2015〕114号）和《长沙市人民政府办公厅关于印发〈长沙市乡村教师支持计划（2016-2020年）实施细则〉的通知》（长政办发〔2016〕35号）精神，望城区委区政府大力实施“教育强区”战略，加强发展保障，提高全区边远乡镇学校教师待遇，增强教师队伍活力，进一步推动城乡教育相对均衡发展。

2.项目主要内容

根据《关于印发〈湖南省乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴实施办法〉的通知》（湘人社发〔2015〕53号）和《湖南省人民政府关于加强乡村教师队伍建设的意见》（湘政发〔2019〕18号）文件精神，结合实际，2022年将全区5个乡镇辖区内的中小学校（茶亭、桥驿、乔口、靖港、白箬铺镇）共11个单位共计1067人纳入乡镇工作补贴和乡村教师人才津贴范围。乡镇工作补贴标准为：乡镇工作时间不满10年200元/月，满10年不满15年260元/月，满15年不满20年320元/月，

满20年不满25年380元/月，满25年不满30年440元/月，满30年500元/月；乡村教师人才津贴根据学校所在位置，区分行政村所在地和乡镇政府所在地两类情况，分别给予300元/人·月、150元/人·月的补贴。2022年安排770万元，据实结算。

（二）预算资金使用管理情况

1.项目资金情况

（1）项目资金到位情况。我局边远教师及乡村教师人才津贴项目2022年年初预算批复770万元，财政下拨770万元，资金到位率为100%。

（2）项目资金执行情况。截至2022年12月底已实际拨付教职工乡镇工作补贴到各相关学校656.52万元。结转至2023年资金113.48万元，预算执行率为85.26%。

（3）资金管理情况。我局严格执行教职工乡镇工作补贴申请、拨付制度，建立健全监督检查机制，定期进行督查，对实施过程全程监督。项目资金必须全部用于边远教师及乡村教师人才津贴，严格资金审核制度，并公示享受人员名单和资金使用情况，确保专项资金落实到位。自评中未发现截留、挪用、挤占专项资金情况。

2.项目组织实施情况

区教育局加强领导、落实责任、统筹安排、稳步推进，由人事科牵头，认真落实乡村中小学教师乡镇工作补贴工作。各有关学校于6月和12月分两次将上、下半年度乡镇工作补贴发放对象造表上报区教育局，由教育局核实标准、人数后报区人社、区财政审批后下拨到各相关学校。各学校对考核

合格的教师，按时发放补贴，严格规范资金的管理和使用。

3.项目管理情况

（1）每学期开学后一个月内各乡镇辖区内的中、小学校以学区校（高中）为单位将区域内学校岗位人数情况（花名册、岗位、变动情况）报我局人事科。

（2）我局人事科对各乡镇学校人数、岗位情况进行审核后报区财政局。

（3）区财政局将乡镇工作补贴分半年度下拨到各相关学校，由学校据实发放。

（4）发放单位、岗位人数及补贴标准如有变动，由我局核实，及时予以调整。

（三）预算支出绩效目标完成程度

1.项目绩效总目标

边远学校教师待遇依法得到全面提高，职业吸引力明显增强，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面。努力建设一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，帮助乡村孩子接受公平、有质量的教育，阻止贫困现象代际传递。推进城乡教育相对均衡发展，提升教育整体质量和水平。

2.项目绩效阶段性目标

提高2022年度地处乡镇的边远地区学校教职工待遇；严格按照规定确认2022年度发放范围、对象、标准；保障2022年度边远教师及乡村教师人才津贴按时发放、如数发放；教师满意程度95%以上。

3.绩效目标完成程度

(1)边远教师及乡村教师人才津贴项目充分体现了区委、区政府对教育事业的高度重视和对乡镇学校教师的亲切关怀，加强了我区乡村教师队伍建设，推进了城乡教育相对均衡发展，提高了地处乡镇的边远地区学校教职工待遇，建立了有效的激励机制。

(2)边远教师及乡村教师人才津贴严格按照《长沙市望城区人民政府办公室关于印发〈长沙市望城区乡村教师支持计划（2016-2020年）实施细则〉的通知》（望政办发〔2016〕80号）和《长沙市望城区教育局〈关于发放2018年望城区乡镇学校教师乡镇工作补贴的通知〉》（望教通〔2018〕80号），确定补贴范围、对象、标准及发放原则。全区教育系统2022年共有1067名教职工发放了乡镇工作补贴。

(3)乡镇学校教师对项目实施的满意程度达到95%以上。

二、绩效评价工作情况

我局高度重视边远教师及乡村教师人才津贴项目绩效自评工作，按照统筹兼顾、科学公正、激励约束的原则，采用定量与定性相结合的比较法，从项目立项、资金分配、预算执行、组织管理、财务管理、项目产出及绩效等方面进行绩效自评。

（一）组织开展绩效自评

我局按照区财政局要求，组织开展项目绩效自评，成立绩效评价工作组，明确项目分管领导及具体负责人，负责评价项目的具体实施，主要包括：拟定项目评价方案、组织开

展专项培训、选用合适的绩效评价方式、根据项目实际情况设立绩效评价指标体系、开展评价工作、形成绩效自评工作报告等。

（二）形成项目绩效自评结果

对照批复的项目绩效目标，形成项目绩效目标自评表，在此基础上，对项目进行评分，形成绩效自评报告并报送区财政局。

三、预算支出主要绩效及评价结论

（一）建立有效的激励机制

边远教师及乡村教师人才津贴项目是为了加强我区乡村教师队伍建设，促进农村教育发展，把乡村教师队伍建设摆在突出重要位置，努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的良好局面，为基本实现我区教育现代化、做有未来的乡村教育提供坚强的师资保障，建立“越往基层、越是艰苦、地位待遇越高”的激励机制。

（二）促进全区城乡教育均衡发展

边远教师及乡村教师人才津贴项目的实施，提高了地处乡镇的边远地区学校教职工待遇，一定程度改善了乡镇教师得生活状况，有效优化了办学环境，进一步稳定了乡村学校教师队伍，调动了乡镇学校教师教书育人的积极性，促进全区城乡教育均衡发展。

（三）评价结论

2022年边远教师及乡村教师人才津贴项目正常开展，资

金主要用于教职工乡镇工作补贴。绩效评价组从项目立项、绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、项目产出、项目效益等方面进行评价，综合评分为96.53分，评价等级为“优”。其中，产出指标60分，得分率100%；效益指标18分，得分率90%；满意度指标10分，得分率100%；预算执行指标得分8.53分，得分率85.26%。

四、绩效评价指标分析

（一）预算支出决策情况

项目立项依据充分，基本按程序申请设立；绩效目标合理，有清晰、可衡量的绩效指标，与项目目标任务数或计划数相对应；预算内容与项目内容匹配，预算额度依据区委会议纪要和主要领导批示所明确的具体金额。

（二）预算执行过程情况

项目资金到位率100%，预算执行进度率85.26%，无未经审批的预算调整；未发现截留、挪用、挤占专项资金的情况；管理制度较健全；制度有效执行；开展了自评工作并及时报送了自评报告。

（三）预算支出产出情况

1.项目完成数量。以乡镇学校教师人才津贴发放人数为考量指标，2022年计划人数1040人，实际1067名教职工享受乡镇工作补贴。

2.项目完成质量。以补贴发放对象范围、条件和发放程序是否符合规定为考量指标。

（1）补贴发放对象范围和条件是否符合规定。按照《关

于印发<湖南省乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴实施办法>的通知》(湘人社发〔2015〕53号)和《湖南省人民政府关于加强乡村教师队伍建设的意见》(湘政发〔2019〕18号)文件精神,将全区5个乡镇辖区内的中小学校(茶亭、桥驿、乔口、靖港、白箬铺镇)共 11个单位共计 1067 人纳入乡镇工作补贴和乡村教师人才津贴范围。乡镇工作补贴标准为:乡镇工作时间不满10年200元/月,满10年不满15年260元/月,满15年不满20年320元/月,满20年不满25年380元/月,满25年不满 30年440元/月,满30年500元/月;乡村教师人才津贴根据学校所在位置,区分行政村所在地和乡镇政府所在地两类情况,分别给予300元/人·月、150元/人·月的补贴。发放对象实行动态管理,按乡镇学校教育教学岗位兑现,不在教育教学岗位则不享受此项补贴。教师调入乡镇学校,从调入的次月起发放乡镇工作补贴,调出的次月停发,离岗(含退休、离岗休息、辞职辞退、死亡等)后自然取消。事假月累计超过7天或旷工2天(含2天)以上,停发当月乡镇工作补贴;病假超过2个月的,按实际上班天数发放。

(2) 补贴发放程序是否符合规定。按照《长沙市望城区教育局〈关于发放2018年望城区乡镇学校教师乡镇工作补贴的通知〉》(望教通〔2018〕80号)规定,我局严格执行补贴发放程序。2022年年初本级财政做好预算,每学期开学后一个月内各乡镇辖区内的中、小学校以学区校(高中)为单位将区域内学校岗位人数情况(花名册、岗位、变动情况)报我局人事科,人事科对各乡镇学校人数、岗位情况进行审

核后报区财政局，区财政局将乡镇工作补贴分半年度（每年5月和11月）下拨到各相关学校，由学校据实发放，发放单位、岗位人数及补贴标准如有变动，由我局核实，及时予以调整。

3.项目完成时效。以边远教师及乡村教师人才津贴拨付是否及时为考量指标，2022年边远教师及乡村教师人才津贴按月核算，半年度发放一次，资金均及时拨付。

4.项目实施成本。以人才津贴标准为考量指标，乡镇工作时间不满10年200元/月，满10年不满15年260元/月，满15年不满20年320元/月，满20年不满25年380元/月，满25年不满30年440元/月，满30年500元/月；乡村教师人才津贴根据学校所在位置，区分行政村所在地和乡镇政府所在地两类情况，分别给予300元/人·月、150元/人·月的补贴，补助标准均达标。

（四）预算支出效益情况

1.项目实施的经济效益分析。无。

2.项目实施的社会效益分析。以乡村教师人员流失控制率为考量指标，乡村教师人员流失率2022年为0.80%，实际达到目标值。

3.项目实施的生态效益。无。

4.项目实施的可持续影响。边远教师及乡村教师人才津贴项目的实施，使得乡镇学校教师的任职时间增长，教师待遇依法得到有力保障，职业吸引力明显增强，逐步形成了“下得去、留得住、教得好”的良好局面。但是，仍存在教师配

置不达标的情况，如部分乡镇学校专任教师存在结构性缺编。

（五）满意度指标完成情况

边远教师及乡村教师人才津贴项目支出获得乡镇学校教师的一致好评，整体满意度不低于95%。

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

一是发放对象实行动态管理，按乡镇学校教育教学岗位兑现，不在教育教学岗位则不享受此项补贴。边远教师及乡村教师人才津贴按教师实际在岗月数核发，新聘、调入人员从到岗次月起据实计算，调出、退休、离岗休息、辞职辞退、死亡人员从变动次月起停发。二是补助发放范围实行动态管理，每学期开学后核定一次。这样实行人员和补助发放范围动态管理更好地体现了边远教师及乡村教师人才津贴项目的经济性、效率性和有效性。

（二）存在的问题

1.教师配置不达标。部分乡镇学校的专任教师存在结构性缺编，存在重点科目老师缺乏情况，老师授课专业与所学专业不匹配，科目教师配置不配套，如存在学校语文专业老师教历史，数学专业教物理后又教化学情况，学校老师无法按专业分配教学。直接影响农村一线教师上升空间（无法晋级）与职称评定。

（三）原因分析

城乡学校由于经济发展的不均衡，导致教育资源的投入存在差异，城市学校教育资源投入多，学校基础设施好、教

师待遇好，大部分优秀师范毕业生首先会选择城区学校，同时受经济杠杆的作用，部分乡村地区优质骨干教师资源逐渐向城市学校流动，这一过程加剧了城乡义务教育师资配置的不均衡。

六、有关建议

一是进一步加强专项资金使用的监督和管理。加强财务内部监控制度，确保专款专用，专项结余资金确需进行分配的，必须及时的将分配方案交给上级进行报备后实施。

二是完善科目教师配置。进一步扩大对乡镇地区教育经费的扶持力度，提高乡村教师待遇，加大对重点科目教师的招聘，做到学校老师按专业分配教学，教师授课专业与所学专业匹配。

七、其他需要说明的问题

无