

2022年度长沙市望城区教育局一线教师教育教学奖补专项绩效自评报告

一、预算支出基本情况

（一）预算支出概况

1.项目立项依据

望城区委区政府大力实施“教育强区”战略，加强发展保障，提高全区学校教师待遇，增强教师队伍活力，充分调动广大教师的从教热情，进一步支持我区教育事业的发展，提升教育整体质量和水平。根据区领导批示的《关于同意长沙市望城区教育系统2022年一线教职工奖补专项资金分配方案的请示》发放一线教职工奖补资金。

2.项目主要内容

为全面贯彻落实教育优先发展战略，整体提高我区教师待遇，根据区委区政府相关文件精神，区财政按照在编教师（含备案制教师）人均18000元/人/年的标准，安排2022年全区一线教师奖补专项资金7000万元。（2022年全区在编教师3975人，备案制教师398人，督学人数21人，总计4394人）。2022年秋季学期新增的教师人数，由财政局按照18000元/人/年的标准，据实增拨资金。

（二）预算资金使用管理情况

1.项目资金情况

2022年初预算批复资金7000万元，实际财政下拨资金7000万元，已使用4881.55万元。

1.项目资金情况

(1) 项目资金到位情况。我局一线教师教育教学奖补项目2022年年初预算批复7000万元，财政下拨7000万元，资金到位率为100%。

(2) 项目资金执行情况。截至2022年12月底已实际拨付一线教师教育教学奖补资金到各相关学校4881.55万元。预算执行率为69.74%。

(3) 资金管理情况。我局严格执行一线教师教育教学奖补资金补贴申请、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一线教师教育教学奖补，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

我局以财务科牵头，人事、普教、督导等科室协调配合，制定《长沙市望城区2022年一线教师奖补专项资金分配方案》，报区人民政府审定之后实施；方案中2022年一线教师奖补专项资金主要分为六大部分，分别是教师月补助、教育教学质量奖励、岗位补贴、卓越教师补贴、望城教育奖、绩效目标考核奖。

各有关学校于6月和12月分两次将上、下半年度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

方案中含《长沙市望城区教育系统教职工月绩效奖补资金发放办法》、《长沙市望城区教育教学质量奖励方案》、《长沙市望城区教育系统2022年校长岗位绩效津贴及交流轮岗补贴发放办法（试行）》、《长沙市望城区教育系统卓越教师津贴发放办法（试行）》、《长沙市望城区教师职称补贴经费发放方案（试行）》、《关于表彰2022年度“望城教育奖”的决定》、《关于开展2022年“望城教育奖”评选活动的通知》、《长沙市望城区2022年度教育工作绩效考核奖金发放办法》等文件，严格规范了资金的管理和使用。

（三）预算支出绩效目标完成程度

1.项目绩效总目标

提高全区学校教师待遇，增强教师队伍活力，充分调动广大教师的从教热情进一步支持我区教育事业发展，提升教育整体质量和水平。

2.项目绩效阶段性目标

按照优绩优酬、多劳多得的原则制定具体发放方案,发放资金总量4881.55万元。

3.绩效目标完成程度

设立奖项3大项、补贴3大项；各类奖励及补贴均按考核标准及考核程序执行；教师待遇增加5%以上。

二、绩效评价工作情况

我局高度重一线教师教育教学奖补项目绩效自评工作，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）有效提升了教师幸福指数

由我局主管的2022年一线教师教育教学奖补专项资金，遵循绩效优先、优绩优酬原则，充分调动广大教职工的工作积极性和主动性，有效提升了教师幸福指数。

（二）评价结论

2022年一线教师教育教学奖补专项正常开展，资金主要用于一线教职工的奖励及补助支出。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91.85分，评价等级为“优”。其中，产出指标55.38分，得分率98.89%；效益指标

19.5分，得分率81%；满意度指标10分，得分率100%；预算执行指标得分6.97分，得分率69.74%。

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69.74%，无未经审批的预算调整；未发现资金使用不合规的情况；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

本奖补专项资金总量为4881.55万元，发放月绩效奖、教学质量奖励、岗位补贴、望城教育奖和学校绩效考核奖。使全区乡村学校优质教师得到多渠道补充，乡村教师资源配置得到显著改善，教师待遇依法得到有力保障，职业吸引力明显增强，为建设更高水平的教育强区、实现教育现代化提供了坚强有力的师资保障。

（四）预算支出效益情况

一线教师奖补资金专项，推进了教师幸福工程的实施，打造了名优校长队伍和名师骨干教师，大力提升了教师幸福感和荣誉感，建设了一支高素质、专业化的教师队伍，为奋

力谱写现代化新望城建设作出了贡献。学校和教师满意程度达到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

突出绩效优先，突出教育教学质量，突出教师队伍培养。

（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