

2022年度长沙市望城区教育局同工同酬教师补助专项绩效自评报告

一、预算支出基本情况

（一）预算支出概况

1.项目立项依据

根据《关于做好统一全省城乡中小学教职工编制标准工作的通知》（湘编办发〔2017〕18号）文件要求，创新编制资源配置，根据学生人数，实行编制动态管理。

区长办公会议纪要〔2018〕22号：明确全区编外合同制教师工资待遇标准从7.5万/人·年提高到8万/人·年。望人事纪要〔2019〕1号同意编外合同制教师工资待遇暂按8万/人·年予以保障，在区委办核定的岗位总量之内，未招满的岗位，由区财政按6万元/个拨付经费至区教育局，相关经费由区教育局统筹安排。

依据望人事纪要〔2020〕1号、2号、3号文件、望人事纪要〔2019〕1号、区委教育工作领导小组会议纪要2020年第一次和长教发〔2019〕4号文件：

- （1）编外合同制教师工资暂按8万元/人·年予以保障。
- （2）明确编外合同制教师工龄工资2400元/人·年。
- （3）按6万元/个的标准，拨付督学、片区管理人员等特殊岗位补助。
- （4）绥宁支教工作经费；教师资格认定及注册工作经费。

(5) 按6万元/个标准补助空缺岗位，以区委编办核定空缺岗位为准。

2.项目主要内容

(1) 目前编外合同制人员885人，8万元/人*885=7080万元。

(2) 目前可享受编外合同制教师1052人，2400元/人*1052=252.48万元。

(3) 督学21人、片区管理人员64人共85个特殊岗位，6万元/个*85个=510万元，由区教育局统筹安排

(4) 绥宁支教24人工作经费，计8万元；教师资格认定及注册工作经费10万。

(5) 空缺岗位按6万元/个标准，区委编办核定空缺岗位（少招编外教师、新增学校增加教师等）500个（以编办核定为准）6万元/个*500=3000万。

2022 年预算安排10800万，据实结算。

(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10800万元，实际财政下拨资金10800万元，已全部使用。

2.项目组织实施情况

依据望人事纪要〔2020〕1号、2号、3号文件、望人事纪要[2019]1号、区委教育工作领导小组会议纪要2020年第一次和长教发〔2019〕4号文件：

(1) 明确编外合同制教师工资暂按8万元/人·年予以

保障。2022年1-8月编外合同制人员885人， $8\text{万}/12\text{月}\times 8\text{月}\times 885\text{人}=4720\text{万元}$ ；9-12月编外合同制人员445人， $8\text{万}/12\text{月}\times 4\text{月}\times 445\text{人}=1186.67\text{万元}$ 。

(2) 明确编外合同制教师工龄工资2400元/人·年。目前可享受编外合同制教师工龄奖励445人（其中：工作满3年及以上的223人，对应补助标准为7200元/人·年；工作满2年的174人，对应补助标准为4800元/人·年；工作满1年的48人，对应补助标准为2400元/人·年）， $7200\text{元}\times 223\text{人}+4800\text{元}\times 174\text{人}+2400\text{元}\times 48\text{人}=255.60\text{万元}$ 。

(3) 按6万元/个的标准，拨付督学21人、片区管理人员60人、一中西藏班岗位29个共110个特殊岗位， $6\text{万元}/\text{个}\times 81\text{个}=486\text{万元}$ （一中西藏班岗位29个已在2022年10月份中小学核编核岗中另行计算），由区教育局统筹安排。

(4) 绥宁支教23人工作经费， $2\text{万元}/\text{人}\times 23\text{人}=46\text{万元}$ 。

(5) 空缺岗位按6万元/个标准，区委编办核定2022年上学期空缺岗位（少招编外教师、新增学校增加教师等）1160个（以编办核定为准），下学期空缺岗位907个（以编办核定为准）， $3\text{万元}/\text{个}\times 1160+3\text{万元}/\text{个}\times 907=6201\text{万}$ 。

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)区财政局将同工同酬教师补助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

根据《关于做好统一全省城乡中小学教职工编制标准工作的通知》（湘编办发〔2017〕18号）文件要求，创新编制资源配置，根据学生人数，实行编制动态管理。教育局组织落实，统筹安排，加强教师队伍建设，推动望城教育优质均衡发展。

2. 项目绩效阶段性目标

为进一步优化教师队伍结构，提升教师队伍整体素质。区教育局加强统筹，按照区编办测编标准，编外合同制教师按8万元/人.年予以保障，在区编办核定的岗位总量之内，未招满的岗位，由区财政局按6万元/个拨付经费至区教育局，足额配备教师，完成年度教育教学任务。

3. 绩效目标完成程度

补助编外合同制人员上学期885人，下学期445人；补助编外合同制教师工龄人员445人；补助绥宁支教人员23人；补助督学21人、片区管理人员60人、一中西藏班岗位29个；补助空缺岗位907个。

二、绩效评价工作情况

我局高度重视同工同酬教师补助项目绩效自评工作，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）完善教师管理机制

望城区委区政府大力实施“教育强区”战略，优先发展教育事业，优先保障教师队伍，完善教师管理机制，推动望城教育优质均衡发展。望城区教育局加强统筹，科学合理配置教师岗位。区人社牵头，区委编办、区教育局、区财政局共同配合，制定编外合同制教师管理办法。

（二）促进全区教育均衡发展

同工同酬教师补助项目的实施，提高了学校编外制教职工待遇，一定程度改善了编外制教师的生活状况，有效优化

了办学环境，进一步稳定了编外制教师队伍，调动了编外制教师教书育人的积极性，促进全区教育均衡发展。

（三）评价结论

2022年同工同酬教师补助专项正常开展，资金主要用于教师奖励及补助支出。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96.01分，评价等级为“优”。其中，产出指标56.01分，得分率93.34%；效益指标20分，得分率100%；满意度指标10分，得分率100%；预算执行指标得分10分，得分率100%。

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100%，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

目前编外合同制人员上学期885人，下学期445人；编外合同制教师工龄人员445人，；督学21人、片区管理人员60

人；绥宁支教23人。

（四）预算支出效益情况

同工同酬教师补助（含代课教师经费）专项支出，使全区内学校按规定的师生比例配备到位，区内教师队伍稳定，教师流动性降低，提升了区域教育配套水平，直接受益学生约80000人，更好地满足了人民群众对优质教育资源的需求。

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

合理调整超编学校教师到缺编学校，对学校班额不足的班级进行整合，对超岗位配置的临聘教师按程序予以清退，严格保障在岗教师的工作量。

（二）存在的问题

学生增长快，教师编制少，临聘教师多，教师队伍不稳定。

（三）原因分析

农村学生向城区集中，一些农村中小学校一个年级多为50-70名学生，为化解大班额，分成两个班，小班占用教师多，同时又是寄宿制学校，教师负担重。按相关文件准编制数控制太紧，部分学校工作难以正常运转。

六、有关建议

学生200人以下的小学按班师比1:2的比例予以核定教师数，农村初中班额学生偏少（40人以下）的学校视情况按班师比1:3.7核定教师数。考虑长病休、产假、支教、工勤编制人员、临退休人员、中途退休、管理人员等特殊因素，将中

小学附加编额根据实际情况提高至8%（原文件中不低于5%）。

七、其他需要说明的问题

无