

---

# 财政项目支出绩效自我评价报告

项目名称：各类培训及师德建设经费

项目单位：郑州市教育局机关行政

主管部门：郑州市教育局

2022 年 02 月

---

## 目录

一、项目的基本情况.....	3
(一) 项目概况.....	3
(二) 资金安排和使用情况.....	3
(三) 项目绩效目标.....	5
(四) 项目实施计划.....	6
二、项目绩效情况分析.....	6
(一) 绩效目标完成的指标.....	6
(二) 没有完成绩效目标的指标.....	6
(三) 未完成绩效目标指标原因解释.....	7
三、改进建议.....	7
(一) 对项目管理及实施的建议.....	7
(二) 对完善制度保障的建议.....	7
(三) 对以后年度项目预算安排的建议.....	7
(四) 备注.....	8
附表 1. 自评价评分附件表.....	8

## 一、项目的基本情况

### （一）项目概况

深入贯彻党的十八大、十八届三中四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，以“立德树人”为目标，完善师德建设长效机制和考核办法，丰富开展师德主题教育活动，引导教师树立正确理想信念，恪守职业规范，提升职业道德素养。为加强郑州市中小学校师资队伍建设和提升教师专业化水平，组织开展各级各类教师培训和学历提升项目。为加强郑州市中小学校师德师风建设，丰富开展师德主题教育活动。本项目分为培训经费、师德宣传活动经费、科研经费及其他保障工作经历等 4 个二级项目。

### （二）资金安排和使用情况

#### 1. 资金安排情况

项目	行次	合计	财政资金					其他资金			
			小计	中央级	市级	区县级	乡镇级	小计	单位自筹	银行贷款等	社会资本
预算安排	(1)	11528350	11528350		11528350			0			
项目实际投入	(2)	10135750	10135750		10135750			0			
资金到位	(3)	10135750	10135750		10135750			0			

实际支出	(4)	10135750	10135750		10135750			0			
资金结余	(5)=(3)-(4)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
预算执行率(%)	(6)=(3)/(1)	87.92	87.92	0	87.92	0	0	0	0	0	0
资金到位率(%)	(7)=(3)/(2)	100	100	0	100	0	0	0	0	0	0
资金实际支出率(%)	(8)=(4)/(3)	100	100	0	100	0	0	0	0	0	0

## 2. 资金使用情况

项目支出内容	资金情况（单位：元）			财政资金专款专用数
	合计	财政资金支出数	其他资金支出数	
合计	10135750	10135750	0	10135750
办公费——机关支付	182400	182400		182400
培训费——机关支付	255000	255000		255000
委托业务费——机关支付	340000	340000		340000

---

下县区	4545150	4545150		4545150
调学校	4813200	4813200		4813200

### （三）项目绩效目标

#### 1. 项目总目标

通过培训，进一步提高教师的师德修养、专业知识与技能、教育教学与管理水平、科研能力。发挥名师的骨干作用、示范作用、辐射作用；通过和高校联合培养教育硕士，有效提升我市中小学教师学历水平；通过开展师德评先、师德征文、演讲比赛、师德师风先进校评选等活动，弘扬优秀师德师风，激励广大教师做师德高尚，潜心育人的优秀教育者；通过师德巡回演讲报告活动的持续发展，大力宣传最美教师的典型事迹，传递教育正能量，引导教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好教师。

#### 2. 项目年度绩效目标

开展教育培训场次 20 场次以上，参加培训教师人次 6000 人次以上，开展教育培训及时率 90% 以上等。

---

#### （四）项目实施计划

配套县区资金 6 月拨付到位；根据工作计划及时开展各类各级培训。

## 二、项目绩效情况分析

综合考虑投入、产出、效果、影响力等各方面因素，通过数据采集及分析，最终评分结果：各类培训及师德建设经费项目绩效自我评价结果为:总得分 97.31 分，属于"优秀"。

#### （一）绩效目标完成的指标

预算编制合理性；预算资金到位情况；财务管理制度健全性；资金使用规范性；财务监控有效性；合同管理完备性；项目质量可控性；项目管理制度健全性；参加培训教师出勤率；参加教师考核通过率；开展教育培训及时率；参培教师人均标准；评选最美教师人数；参培教师满意度；学校满意度；项目监管机制健全性；后期维护管理机制健全性；

#### （二）没有完成绩效目标的指标

预算执行率；开展教育培训场次；参加培训人次；评选优秀教育者数量；

---

### （三）未完成绩效目标指标原因解释

受疫情影响，个别教育培训活动未开展，造成“开展教育培训场次”、“参加培训人数”及“预算执行率”3个指标未完成相应的年度指标值；“评选优秀教育者数量”由于年初指标值设置较低，故扣除相应分值。

## 三、改进建议

### （一）对项目管理及实施的建议

待疫情稳定后，及时组织开展相关教育培训活动；加强绩效目标设置水平。

### （二）对完善制度保障的建议

无

### （三）对以后年度项目预算安排的建议

2022年该项目保留，项目金额为1000万元

(四) 备注

附表 1. 自评价评分附件表

附表 1. 自评价评分附件表										
一级 指标	三级 指标	重 值	目 标值	业绩值	评分 结果	评分标准	数据来源及支持材料（附 件）	复核业 绩值	复核 得分	复核 说明
投入 和管理目 标		0								
		.66								
	预 算 执行率	.22	10 0%	87.92%	1.95	业绩值为 100% 得满分，每降低 1%扣 权重分的 1%，扣完为 止				
	预 算 编制合理 性	.22	合 理	子项目预算内容 与项目实际工作内容 匹配;总预算细分为 具体子项目预算;预 算额度测算依据充 分，数量与产出指标	2.22	具备要素 1 得 30%权重分，具备要素 2 得 30%权重分，具备 要素 3 得 40%权重分。				

				匹配，单价有标准来源						
	预算 资金到位 情况	.22	10 0%	100%	2.22	业绩值为 100% 得满分，每降低 1%扣 权重分的 1%，扣完为 止。				
		.66								
	财务 管理制度 健全性	.22	健 全	往来资金结算管理 相关规定完整;支出 管理相关规定完整; 收入管理相关规定 完整;现金及银行 存款管理相关规定 完整;财务监督管理 相关规定完整;资产 管理相关规定完整; 采购管理相关规定 完整;预算管理相关 规定完整;已制定 专项资金管理制度 或有适	2.22	具备要素 1 得 50%，其余要素每 符合一项增加 6.25%				

				用于本项目的财务管理制度						
	资金使用规范性	.22	符合	不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况;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;符合项目预算批复或合同规定的用途;项目的重大开支经过评估认证;预算资金的拨付有完整的审批程序和手续	2.22	具备 1 个要素得 20% 权重分。如果缺要素 4 或缺要素 5 本指标不得分。				
	财务监控有效性	.22	有效	已制定或具有相应的财务监控机制;采取了相应的财务检查等必要的监控措施或手段,对资金使用进行监控;按项目进行成本核算,以及项	2.22	业绩值为 3 得满分,每降低 1 扣权重分的 33.33%,扣完为止。				

				目成本差异情况						
		.68								
	合 同 管 理 完 备 性	.22	完 备	合同中有明确、 清晰、完整的质量标 准或验收标准;合同 双方明确、清晰、完 整;合同履约期限明 确、清晰、完整;合同 支付方式和支付时间 明确、清晰、完整;合 同有明确、清晰、完 整的交付方式及地 点;合同标的物及价 格明确、清晰、完整; 合同生效和解除条款 明确、清晰、完整;合 同违约责任界定明 确、清晰、完整;合同 双方按照合同约定履行	2.22	具备要素 1~8 得 6.25%，具备要素 9 得 50%				
	项 目		可	已制定或具有相	2.22	业绩值为 3 得满				

	质量可控性	22	控	应的项目质量要求或标准;采取了相应的项目质量检查、验收等必需的控制措施或手段;对考核结果及时进行反馈和应用		分, 每降低 1 扣权重分的 1/3, 扣完为止				
	项目管理制度健全性	24	健全	项目管理制度(机制)具备可操作性;项目管理制度(机制)内容完整, 覆盖明确的工作计划、工作方法、进度计划、人员配置及项目质量要求或标准;具备适用于本项目的合法合规的管理制度、办法或方案	2.24	具备要素 1 得 50% 权重分, 其余要素每符合一项得 25% 权重分。				
产出目标		0								

		6								
	开展 教育培训 场次		20	18	7.2	业绩值达到目标 值 (20.0) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩值 高于目标值范围时, 每高于 1%,扣权重 分的 1.0%;当业绩 值低于目标值范围 时,每低于 1%,扣 权重分的 1.0%;				
	参加 培训人次		6000	5625	7.5	业绩值达到目标 值 (6000.0) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩 值高于目标值范围 时,每高于 1%,扣 权重分的 1.0%; 当业绩值低于目标 值范围时,每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				
		2								

	参 加 培 训 教 师 出 勤 率		95 %	100%	6.0	业绩值达到目标 值 (0.95) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩值高于 目标值范围时, 每高 于 1%, 扣权重分的 1.0%;当业绩值低于目 标值范围时, 每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				
	参 加 教 师 考 核 通 过 率		95 %	100%	6.0	业绩值达到目标 值 (0.95) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩值高于 目标值范围时, 每高 于 1%, 扣权重分的 1.0%;当业绩值低于目 标值范围时, 每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				
	开 展 教 育 培 训		90 %	100%	6.0	业绩值达到目标 值 (0.9) 的				

	及时率					100%-120.0% 范围内得满分,当业绩值高于目标值范围时, 每高于 1%, 扣权重分的 1.0%;当业绩值低于目标值范围时, 每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				
	参培教师人均标准	0	45	450	6.0	业绩值达到目标值 (450.0) 的 100%-100.01% 范围内得满分,当业绩值高于目标值范围时, 每高于 1%, 扣权重分的 100.0%;当业绩值低于目标值范围时, 每低于 1%, 扣权重分的 1.0%;				
效果目标		0								

		5								
	评 选 最美教师 人数	.5	15	15	7.5	业绩值达到目标 值 (15.0) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩值高于 目标值范围时, 每高 于 1%, 扣权重分的 1.0%;当业绩值低于目 标值范围时, 每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				
	评 选 优秀教育 者数量	.5	40 0	540	6.38	业绩值达到目标 值 (400.0) 的 100%-120.0% 范围 内得满分,当业绩值高于 目标值范围时, 每高 于 1%, 扣权重分的 1.0%;当业绩值低于目 标值范围时, 每低于 1%,扣权重分的 1.0%;				

		5								
	参培 教师满意度	5	80 %	80%	7.5	超目标业绩值 (0.8)时，得满分；不 超目标业绩值 (0.8) 时，以目标业绩值为 满分，每降低 1%扣除 权重分的 1.0%				
	学校 满意度	5	80 %	80%	7.5	超目标业绩值 (0.8)时，得满分；不 超目标业绩值 (0.8) 时，以目标业绩值为 满分，每降低 1%扣除 权重分的 1.0%				
影响 力目标		0								
		0								
	项目 监管机制 健全性		健 全	健全	5.0	达到或符合标准 时得满分，未达到标 准得 0 分				

	后 期 维 护 管 理 机 制 健 全 性		健 全	健全	5.0	达到或符合标准 时得满分，未达到标 准得 0 分				
					0.0					
总计		00			97.3 1					
评价 等级					优秀					

---