

苏州市级财政支出项目绩效自我评价报告

苏州市级财政支出项目绩效自评表						
项目名称		教师专项奖励资金		项目年份	2025	
项目主管部门(单位)		苏州市教育局				
市级预算执行情况(万元)	年初预算数	当年使用上年结余、结转及当年预算追加追减数		财政拨款数	指标结余数	指标结余收回数
	1609.9	-35.9		1574	0	10.9
市级财政资金使用情况(万元)	财政拨款数	实际支付数	资金结余、结转数	其中：		
				结转数		财政收回数
	1574	1563.1	10.9	0		10.9
项目资金构成（详细列出各子项目名称和金额）						
子项名称		调整预算数（万元）		实际支出数（万元）		
合计		1609.9		1563.1		
骨干教师奖励及评审费		434.9		385.1		
校长职级制奖励绩效		265		262.74		
高中教育质量政府专项奖励		560		560		
市直属中小学班主任奖励（年限奖和优秀奖）		350		355.26		
项目	类别	指标名称	目标值	权重	实际完成值	自评分
项目绩效实现情况（72分）	决策目标	立项程序规范性	规范	0.5	100%	0.5
		立项依据充分性	充分	0.5	100%	0.5
		绩效目标合理性	合理	0.5	100%	0.5
		绩效指标明确性	明确	0.5	100%	0.5
		资金分配合理性	合理	1	100%	1
		预算编制科学性	科学	0.5	100%	0.5

	过程目标	预算执行率	=100%	8	99.31%	7.72
		资金到位率	=100%	0.5	100%	0.5
		资金使用合规性	合规	2	100%	2
		管理制度健全性	健全	1	100%	1
		制度执行有效性	有效	2	100%	2
	产出目标	高中教育质量政府专项奖励覆盖直属高中	=9 个	4.16	9 个	4.16
		校长职级制奖励人数	≥47 人	4.2	47 人	4.2
		参加骨干教师考核的学校（单位）	=23 个	4.16	23 个	4.16
		中小学班主任奖励覆盖直属学校	=21 所	4.16	21 所	4.16
		奖补对象资格符合率	=100%	4.16	100%	4.16
		奖励资金发放到位及时率	=100%	4.16	100%	4.16
	效益目标	普通高中教学质量提升长效机制	优化	3.75	100%	3.75
		班主任考核优秀数量在班主任总量的占比	≤15%	3.75	13.97%	3.75
		书记校长职级绩效发放机制	优化	3.75	100%	3.75

		覆盖直属高中学生	>=14000 人	3.75	14497 人	3.75
		媒体有关班主任教师及作用发挥的报道数量	>=3 篇	3.75	3 篇	3.75
		骨干教师考核优秀率	>=15%	3.75	15%	3.75
		媒体有关骨干教师及作用发挥的报道数量	>=3 篇	3.75	3 篇	3.75
	满意度目标	受奖励对象满意度	>=95%	3.75	100%	3.75
合计						71.72

填表说明：1. “年初预算数”填预算批复数；“当年使用上年结余、结转及当年预算追加追减数”填当年使用上年结余、结转数以及追加或追减预算数；“财政拨款数”填财政部门实际拨付的款项数；“实际支付数”填资金实际支付到最终使用者的数额；“结转数”填结转以后年度使用的资金数；“财政收回数”填财政部门收回的资金数。指标结余数=年初预算数+当年使用上年结余、结转及当年预算追加追减数-财政拨款数；计划结余数=财政拨款数-实际支付数=计划结转数+财政收回数。**2.** “决策”、“过程”类指标每个指标的权重值固定，“产出”、“效益”、“满意度”指标权重值是根据指标数量将每类指标总分值分摊到各项指标，即各项指标分值=每类指标总分值/该类指标个数。**3.** 各项数据采集的时间节点均为 2025 年 12 月 31 日。**4.** 定性指标根据实际情况按照 100%、80%、60%、40%、20%、0 六级权重予以评分。定量指标评分规则：“产出”类每项指标的实际完成值对应预期设定的目标值，完成 100%~130%得权重值满分，超过 130%的每超过 1%扣权重值 1%；“决策”、“过程”、“满意度”类指标以 100%为满分；“效益”类每项指标的实际完成值对应预期设定的目标值，完成 100%~200%得权重值满分，超过 200%的每超过 1%扣权重值 1%；五类指标的所有指标实际完成值每低于目标值 1 个百分点相应扣减权重值的 5%；某项指标无法提供具体数值，且无说明，得 0 分。

项目基本情况

项目概况	为进一步激发教学一线教师的工作积极性，提升教师专业发展水平，促进直属普通高中优质特色发展，全面提高教育教学质量，我市对 9 所直属高中实施高中教育质量政府专项奖励，共计 560 万。项目资金由市级财政统筹安排，遵循服务一线、统筹兼顾，重点突出、科学发展，奖优奖勤、优绩优酬的原则，专项用于奖励长期扎根教学一线、履职尽责、业绩突出的普通高中教师，通过精准激励引导教师潜心教书育人，强化师资队伍建设和筑牢直属普高高中教育高质量发展根基，切实发挥财政资金对教育提质增效的保障与推动作用。
------	--

	深化骨干教师评价改革、完善考核激励机制，进一步引领骨干教师扎根教育教学一线，聚焦主业，立德树人，发挥好骨干教师学科领域的示范引领作用，整体提升直属学校学科教学水平和育人质量。骨干教师考核工作按学年度进行，每学年统一集中考核，坚持客观公正、注重业绩、分类评价、积分考核的原则。考核分直属学校骨干教师（含教研员）和非校事业单位骨干教师两个类别进行。考核内容包括师德师风、岗位履职、示范引领、培养骨干、专业发展五个方面。 为保障苏州市直属中小学班主任队伍稳定发展，提升班主任专业素养和职业幸福感，特设立班主任年限奖和考核奖发放。其中，班主任奖励资金重点面向市直属 21 所中小学，通过建立年限奖与考核奖相结合的激励机制，对长期坚守班主任岗位和表现优秀的班主任给予专项奖励，旨在稳定班主任队伍、激发工作热情，为中小學生身心健康成长和教育教学质量提升提供坚实的师资保障。 校长职级制奖励绩效
项目总目标	进一步激发教学一线教师的工作热情与创造力，健全教师激励保障机制，提升教师专业素养与育人能力。推动普通高中优质特色发展，优化教育教学结构，全面提升人才培养质量，努力办好人民满意的高中教育，为直属普通高中教育高质量发展提供坚实师资支撑与保障。 组织实施骨干教师学年度考核，引领骨干教师模范遵守教师职业道德规范，带头遵守学术规范，自觉抵制有偿补课、违规收受礼品礼金等行为，做好学生健康成长的引路人；引导骨干教师在教学一线承担教学任务，积极参与教育教学改革，主动承担教学示范课、公开课、观摩课任务，积极承担教育行政部门和市教科院、市教发学院等教科研训机构组织的培训、讲学等任务，参与青年教师培养工作，发挥名师的传帮带作用；支持骨干教师不断提升自身专业水平，积极参加各类学科竞赛，撰写教育教学论文，在全面实施素质教育和推进课程改革中积极探索、发挥示范引领作用。 重视班主任业务素养提升，提高班主任岗位待遇保障，增强班主任职业幸福感和荣誉感，打造一支高素质、专业化、稳定的直属学校班主任队伍。通过实施年限奖和考核奖相结合的激励机制，引导班主任长期扎根一线、潜心育人，促进班主任专业成长；通过完善奖励标准和发放流程，确保班主任待遇落实到位，提升岗位吸引力；通过宣传优秀班主任先进事迹，营造尊师重教的良好氛围，增强班主任的职业认同感和使命感，最终形成班主任队伍建设的良性循环机制，为市直属中小学教育高质量发展提供人才支撑。 市教育局根据直属学校书记校长年度考核结果，在核定总量范围与幅度内，统筹发放年度考核绩效（包括：级等性绩效、考核性绩效）。
年度绩效目标	2025 年度，完成对 9 所直属高中教学一线教师专项奖励的足额拨付与精准发放。确保教师工作积极性明显提升，普通高中教育教学质量稳步提高，高考综合评价、学科竞赛等核心指标持续优化，学生综合素质发展水平有效提升，社会对普通高中教育满意度稳步提升，激励机制的示范引领作用充分彰显。 实施分类积分考核。学校骨干教师考核结果由学校考评、专项考评、同行测评和特色加分四个部分组成，其中学校考评（40 分）、专项考评（50

	分)、同行测评(10分)、特色加分(5分);非校事业单位骨干教师考核结果由专项考评(90分)、同行测评(10分)和特色加分(5分)三个部分组成。学校骨干教师考核结果分优秀、合格、不合格三个等次,优秀比例一般不超过参加考核的各层次骨干教师总数的15%。非校事业单位骨干教师考核结果分合格和不合格两个等次。 全面完成各项绩效指标,确保班主任奖励资金及时、准确发放到位。一是覆盖范围目标:实现市直属21所中小学班主任奖励全覆盖,受益班主任人数达到预期规模;二是资格合规目标:确保奖补对象资格符合率达100%,年限奖和考核奖分类清晰、标准明确;三是发放时效目标:奖励资金发放到位及时率达100%,严格按照时间节点完成考核、公示和发放工作;四是考核优秀比例目标:班主任考核优秀数量占比控制在15%以内,体现激励与公平并重;五是宣传报道目标:媒体有关班主任教师及作用发挥的报道数量不少于3篇,扩大优秀班主任影响力;六是满意度目标:受奖励对象满意度达到95%以上,确保政策落地见效。 进一步激励书记校长潜心办学,不断提升书记校长专业化水平。
项目实施情况	根据苏州市财政局《关于加大市教育直属学校教师奖励力度进一步提升教师待遇的意见》(苏财教〔2018〕103号)要求,规范完成2025年直属高中教师专项奖励金分配、拨付与发放工作。根据《苏州市直属普通高中教师政府专项奖励考核办法》,开展2025年苏州市直属普通高中教育发展性评估,对直属学校学业发展、高考成绩、综合情况、特殊贡献等方向全面开展评估,评估结果运用于专项奖励分配,根据分配情况定向拨付至各直属高中学校,各高中学校制定教师专项奖励金分配方案,报教育行政部门审批后发放。发放一周后,各校需提交满意度调查。 2025年9月至10月,听取有关单位和一线教师代表意见建议,优化完善学年度骨干教师专项考评细则;下发《关于做好2024-2025学年度骨干教师考核工作的通知》(苏教师函〔2025〕46号),调试骨干教师考核系统平台,组织骨干教师个人申报和学校考评;11月,市教科院、市教发学院组织专项考评,市教育局教师工作处组织同行测评和特色加分考评。综合各方面考评情况,经市委教育工委会议审议,确定2024-2025学年度骨干教师考核奖励对象250人,下达骨干教师考核奖励金额385.1万元。 苏州市直属中小学班主任奖励工作按要求及时、准确完成了考核、统计及发放工作。一是精准摸底统计,对市直属21所中小学班主任任职年限、考核情况进行全面摸排,建立信息台账;二是严格考核评审,组织学校开展班主任工作考核,按照不超过班主任总量15%的比例确定考核优秀人选;三是规范公示发放,对拟奖励对象进行公示,接受监督,确保资金通过正规渠道及时足额发放到位;四是加强宣传引导,通过媒体报道优秀班主任先进事迹3篇,发挥示范引领作用;五是强化档案管理,做好考核材料、发放记录的归档工作,确保过程可追溯、可查询。 2025年预算265万元,实际执行支出262.74万元。
项目管理成效	通过专项奖励政策实施,有效调动了直属高中教师的教学积极性,教师队伍稳定性与归属感显著增强。教师主动参与教研教改、课题研究与专业培训的意愿明显提升,课堂教学效率与育人质量持续优化。普通高中优质特色发展步伐加快,学科品牌建设与特色课程培育初见成效,直属

	普高高中教育教学质量整体提升，充分发挥了财政资金的激励导向作用，为教育高质量发展注入了强劲动力。 一是贯彻落实中央决策部署，加强对优秀教师激励奖励，强化中小学名师名校长培养，鼓励支持教师和校长创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格。二是推进教师评价改革，突出教育教学实绩，注重凭能力、实绩和贡献评价教师。三是引领骨干教师扎根教育教学一线，聚焦主业，立德树人，发挥好骨干教师学科领域的示范引领作用，整体提升直属学校学科教学水平和育人质量。 班主任奖励对我市直属学校班主任队伍起到了显著的激励作用，有利于促进中小学生身心健康全面发展。一是队伍稳定性增强，年限奖的设立有效激励班主任长期坚守岗位，减少人员流动，班主任队伍结构更加合理；二是工作积极性提升，考核奖的设立激发了班主任创先争优意识，班级管理水平和育人质量明显提高；三是职业认同感提高，待遇保障和荣誉激励并重，班主任职业幸福感和获得感显著增强；四是示范效应显现，优秀班主任的评选宣传树立了身边榜样，带动更多教师投身班主任工作；五是育人实效凸显，班主任队伍的稳定和素质提升，直接促进了学生思想道德建设和身心健康发展。 预算与支出比为 99.15%。
项目管理存在的问题及原因	随着江苏基础教育综合改革的深入推进，普职比的不断提高，普通高中在校生数量连年增长，2018 年至今教师政府专项奖励总预算未调整，分配难以完全匹配因学生总数增加、教师课时量陡增带来的额外工作付出，激励力度与实际工作量存在差距。 一是目前的非校事业单位骨干教师的考核结果仅设“合格”与“不合格”两个等次，且无优秀比例设置，对于表现特别突出的非校事业单位骨干教师激励作用有限。二是由于骨干教师退休、调动等动态因素，学年度骨干教师考核奖励经费难以精准测算。 发放工作前期工作流程较长，项目资金序时进度较慢。具体表现为：一是考核评审环节耗时较长，需要学校自评、主管部门审核、公示等多个程序，导致资金下达时间相对较慢；二是信息不对称问题，部分学校对奖励政策理解不够深入，申报材料准备不充分，需要反复沟通确认。这些问题的存在，既有政策宣传不到位、信息系统不完善的主观原因，也有涉及部门多、协调难度大的客观因素。
进一步加强项目管理的建议	进一步提升政府专项奖励力度，结合普职比提升、在校生规模增长及教师课时量变化等因素，定期评估并优化专项奖励预算额度，逐步缩小激励力度与实际工作量的差距，切实体现“多劳多得、优绩优酬”导向。 一是持续听取各方意见建议，优化完善专项考评细则，针对不同骨干教师的岗位特点，进一步细化考评标准，使考核更具针对性和区分度，激发各系列骨干教师的内生动力。二是持续减轻教师负担，升级优化骨干教师考核平台，实现个人基础数据自动记录，做到一次采集、多次使用。三是坚持向教育教学一线倾斜，引导骨干教师坚守教学一线，主动承担教学示范课、公开课等，深度参与青年教师培养，发挥名师的传帮带作用。 进一步完善四类发放资金项目管理办法，加快项目发放进度。具体建议如下：一是优化工作流程，简化不必要的审批环节，确保资金在学期初

或考核结束后及时到位；二是强化政策培训，定期组织学校财务人员、德育干部进行政策解读和业务培训，提高申报工作效率。 落实好市长办公会议纪要〔2014〕1 号和《关于进一步明确直属学校校长奖励性绩效实施方案的请示》（苏教人师〔2014〕3 号）等文件精神，严格执行《关于实施校长职级制绩效分配方案》明确的标准，保障学校书记校长奖励性绩效工资水平。
