

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                  |       | 教师工作专项                |          | 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 |     |
|                       | 161.5 | 0                     | 161.5    | 0         | 26.66   |     |
| 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   |     |
|                       | 161.5 | 134.84                | 26.66    | 0         | 26.66   |     |
| 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                    |       | 161.5                 |          | 134.84    |         |     |
| 教师工作专项                |       | 161.5                 |          | 134.84    |         |     |
| 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  | 立项依据充分性               | 充分       | 0.5       | 100%    | 0.5 |
|                       |       | 立项程序规范性               | 规范       | 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 |
|                       |       | 预算编制科学性               | 科学       | 0.5       | 100%    | 0.5 |
|                       |       | 资金分配合理性               | 合理       | 1         | 100%    | 1   |
|                       | 过程目标  | 预算执行率                 | =100%    | 8         | 83.49%  | 1.4 |
|                       |       | 资金使用合规性               | 合规       | 2         | 100%    | 2   |
|                       |       | 资金到位率                 | =100%    | 0.5       | 100%    | 0.5 |

|  |       |                         |       |      |      |      |
|--|-------|-------------------------|-------|------|------|------|
|  |       | 制度执行有效性                 | 有效    | 2    | 100% | 2    |
|  |       | 管理制度健全性                 | 健全    | 1    | 100% | 1    |
|  | 产出目标  | 教师招聘组织及宣传次数             | ≥3 次  | 2.77 | 3 次  | 2.77 |
|  |       | 补贴对象政策符合率               | =100% | 2.84 | 100% | 2.84 |
|  |       | 评审对象政策符合率               | =100% | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  |       | 补助资金发放到位及时率             | =100% | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  |       | 评审工作完成率                 | =100% | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  |       | 录用人员中名校优生占比             | ≥80%  | 2.77 | 80%  | 2.77 |
|  |       | 按标准发放比例                 | =100% | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  |       | 评审费发放到位及时率              | =100% | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  |       | 招聘组织宣传及时性               | 及时    | 2.77 | 100% | 2.77 |
|  | 效益目标  | 评审项目引领教育教学改革实践与研究的社会认可度 | ≥90%  | 5    | 100% | 5    |
|  |       | 加强青年人才储备                | 完成    | 5    | 100% | 5    |
|  |       | 完善评审机制                  | 完成    | 5    | 100% | 5    |
|  | 满意度目标 | 直属学校对招聘工作的满意度           | ≥95%  | 5    | 100% | 5    |

|    |  |                           |       |   |      |      |
|----|--|---------------------------|-------|---|------|------|
|    |  | 评审对象<br>对评审的<br>满意度       | >=90% | 5 | 100% | 5    |
|    |  | 工作人员<br>对资金发<br>放的满意<br>度 | >=90% | 5 | 100% | 5    |
| 合计 |  |                           |       |   |      | 65.4 |

**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.** 定性指标根据实际完成情况按照 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   | 2025 年，市教育局持续加强直属学校教师招聘工作，旨在进一步优化师资队伍结构，提升教育教学质量。为更好保障直属学校师资需求，我局在总结历年教师招聘工作经验的基础上，结合师资需求实际，通过多渠道、多形式的招聘方式，面向全国招录优秀教育人才，逐步实现学科教师配备充足、结构合理。同时，重点加强对高层次教育人才的招聘补充，以满足教育教学改革发展的新要求。发放苏州市教师职称评审专家费。                                                          |
| 项目总目标  | 坚持公开、平等、竞争、择优的原则，持续拓宽教师招聘渠道，提升教师队伍整体素质，支撑直属学校教育教学工作高质量发展。一是加大高层次人才招聘力度，面向国内知名高校招聘优秀毕业生，提升教师队伍学历层次和专业水平；二是优化教师招聘流程，确保招聘工作的科学性、规范性和透明度；三是增强教育人才的吸引力，通过政策引导、待遇保障、职业发展等多方面举措，加强优秀教师培养供给。<br>规范有序完成年度全市中小学（幼儿园）、中等职业学校教师中级、副高级职称评审全流程工作，高效组织开展正高级职称评选推荐上报工作。 |
| 年度绩效目标 | 学校教师招聘工作的年度绩效目标主要包括：一是共计招录 112 人，基本满足直属学校（单位）的师资需求；二是提高招聘质量，确保新入职教师具备扎实的专业知识和较高的综合素质，部分岗位要求具有硕士研究生及以上学历；三是赴部属重点师范院校开展教师招聘宣介活动，广                                                                                                                         |

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | <p>泛开展政策宣讲和人才对接，增强苏州教育的品牌影响力和人才吸引力；四是优化招聘流程，提升招聘效率，确保从信息发布、报名、资格审查、考试考核等环节规范有序、公开透明。</p> <p>保质保量完成本年度各级别教师职称评审工作，规范落实申报审核、专家评审、结果公示等环节；确保评审程序合规、结果公开，专家费按时足额发放到位，无资金发放延误、违规使用，顺利完成年度职称评审各项既定任务。</p>                                                                                                                                                                           |
| 项目实施情况       | <p>教师招聘工作按照年度计划有序推进，已组织开展多轮招聘活动，包括面向应届毕业生的高层次优秀毕业招聘、面向社会公开招聘等多种方式。招聘过程严格遵循“公开、平等、竞争、择优”的原则，所有环节均向社会公开，接受监督，确保招聘工作的规范性和公正性。据统计，2025年直属学校（单位）共计招录专任教师等 112 人，其中具有硕士研究生及以上学历的占比为 84.8%，有效提升了直属学校的师资水平。</p> <p>严格按照工作时序推进，依规完成教师申报、材料审核、组织评审全流程工作；评审结束后按要求及时公示结果，主动接受监督；同步核算专家费，依规完成财政资金审批拨付，足额支付至每位评审专家，全程资金使用合规、发放无错漏，项目实施进度达标、各环节闭环落实。</p>                                     |
| 项目管理成效       | <p>一是加强与师范院校的交流合作，定期推送招聘公告和人才引进政策，吸引更多优质人才关注苏州教育。目前，已与北京师范大学、华东师范大学、华中师范大学等多所高校建立长期合作关系，开展校园宣讲、专场招聘等活动，提升了招聘的针对性和覆盖面。二是招聘工作坚持信息公开、程序公开、结果公开，所有招聘信息通过官方网站、微信公众号、招聘平台等多渠道发布，确保信息传递及时、透明。三是招聘过程科学规范，采用笔试、面试等多种方式综合考察应聘者的专业能力和教学素养，确保选拔出真正适合教育教学岗位的人才。</p> <p>通过评审组织与专项资金保障，充分发挥财政资金使用效益，畅通教师职业发展通道，有效激发教师教书育人、深耕教研的积极性；同时优化教师队伍结构，提升队伍整体专业素养，夯实教育人才基础，实现评审工作规范落地、资金合规使用双重目标。</p> |
| 项目管理存在的问题及原因 | <p>问题主要体现在招聘宣传方面。目前，招聘信息的传播方式相对单一，主要依赖官方网站和微信公众号发布，缺乏与新媒体平台等新兴媒介的深度融合，未能形成全方位、多层次的宣传矩阵。</p> <p>问题：专家费发放环节信息调取不便、发放效率偏低，收集专家银行账户、开户行等支付信息时，存在填报错误、更新不及时、延误部分专家费发放进度。究其原因，一是缺乏统一线上信息收集渠道，依赖线下手工填报，易出现录入失误；二是缺乏专家信息动态更新机制，信息变更无法及时跟踪，拉长信息核对周期，影响资金发放效率。</p>                                                                                                                      |
| 进一步加强项目管理的建议 | <p>一是拓宽教师招聘宣传渠道，提升传播力和吸引力。二是创新宣传形式，组织开展线上线下相结合的招聘宣讲活动，持续赴高校开展教师招聘推介活动，增强优秀毕业生对苏州教育的认同感。三是加强人才引进政策宣传，明确薪酬待遇、职称评定、职业发展等政策优势，提升苏州教育的整体吸引力。</p> <p>细化评审全流程管理，优化教师申报审核流程，明确各环节责任与时限，提升评审工作整体效率。</p>                                                                                                                                                                                |

