

福州市长乐区教育局

班主任等级考评奖励项目绩效评价报告

(2023 年)

一、项目基本情况

(一) 项目概况

1、主要内容：为进一步激发广大班主任工作积极性，促进未成年人思想道德建设，维护学校稳定和学生安全，提升中小学教育教学质量，根据《教师法》《中小学班主任工作室规定》《福州市班主任等级考评奖励实施办法》（榕教综〔2017〕139号）、《关于提高教师待遇的若干措施》（榕教综〔2021〕8号）和长政办〔2022〕14号等相关文件精神，结合我区教育系统实际，对《长乐市班主任等级考评奖励实施办法(试行)》进行修订完善。文件指出，班主任等级考评奖励按新标准执行：考评为优秀的班主任，按15000元/学年/人发放；考评为良好的班主任，按12000元/学年/人发放；考评为称职的班主任，按8000元/学年/人发放；考评不称职的班主任，不享受班主任奖励金。

实施班主任等级考评奖励，是福州市、长乐区两级党委、政府关心一线教师、扶持基础教育的重要举措。各校要提高认识，高度重视，精心组织实施，确保班主任待遇得到落实。

2、实施情况：该项目全面考核受考对象学年内履行职责和完成任务情况。考评对象包括公办中小学(含职专、特教学校)、幼儿园在编在岗班主任。年段长等级考评奖励参照班主任执行。编外合同教师也纳入班主任考评奖励范围，支教教师按照有关规定享受班主任等级考评奖励金。

该项目主要通过素养大赛，班主任经验交流等全面提升

班主任素养。班主任需全面了解班级内每一个学生，深入分析掌握学生思想品德学习、心理、情感、生活等状况。抓好班级日常管理，组织、指导开展好班会、体艺美育、研学实践、心理健康教育等形式多样的班级活动，对学生健康成长尽心尽责。

班主任等级考评按学年，由学校组织进行。考评分为优秀、良好、称职、不称职四个等级。考评等级实行比例控制，原则上，优秀等级人数不超过学校班主任（年段长）总数的20%。学校中层干部担任年段长的，优秀等级人数不超过此类人员人数的20%。良好等级人数不超过学校班主任（年段长）总数的20%。考评奖励力求切合实际、科学合理、着眼长远，充分发挥政策制度的正向激励作用。

3、资金投入和使用情况：本项目2023年资金计划3145.8万元，具体为公办学校班主任3020人，需安排考评奖励金3083.8万元，心理健康专职教师61人，需安排考评奖励金62万元。调减后计划数为3080.56万元，具体为班主任奖励金3031.96万元，心理健康教师奖励金48.6万元。其中：本级财政当年预算3080.56万元、以前年度结余结转0.00万元、当年追加0.00万元，其它来源资金0.00万元。当年财政核拨3080.56万元，其中：本级财政当年预算3080.56万元、以前年度结余结转0.00万元、当年追加0.00万元，其它来源资金0.00万元。当年实际支出3080.56万元，其中：本级财政当年预算3080.56万元、以前年度结余结转0.00万元、当年追加0.00万元，其它来源资金0.00万元。当年结余0万元，其中：本级财政当年预算0.00万元、以前年度结余结转0.00万元、当年追加0.00万元，其它来源资金0.00万元。

对下转移支付 3080.56 万元。

当年预算执行率(当年预算支出数/当年预算计划数)100%，当年预算资金使用率(当年预算支出数/当年预算核拨数)100%，结余结转资金执行率(以前年度结余结转支出数/以前年度结余结转计划数)0%，预算综合执行率(本级财政资金支出数/本级财政资金计划数)100%。

(二) 项目绩效目标

为了切实保障班主任考评奖励专项经费的投入机制，保证资金专款专用，各校要加强资金使用管理，并按照专项转移支付绩效目标要求，做好绩效跟踪管理，提高资金使用效益，严格执行人事和财务等制度，保证奖励资金足额及时发放，原有的学校绩效工资中班主任岗位津贴部分须予保留。要坚持正确导向，不搞“轮流坐庄”，不得统筹和均分，严禁虚报、冒领。班主任奖励金为一次性专项奖励，不纳入学校绩效工资管理，所需资金由区财政部门予以专项安排。在考评等级比例控制总额范围内，根据考核结果，每学年结束后由区教育局审核汇总并向区财政局申请核拨。

(三) 评价工作小组成员

	姓名	职务	职称
组长	黄水祥	区教育局计划财务与规划建设科科长	中级教师
组员	李湘珠	区教育局财务中心组长	中级会计师
组员	王枫	长乐七中会计	中级会计师

二、绩效评价工作开展情况

(一) 绩效评价的目的、对象和范围。

本次绩效评价内容主要包括项目绩效目标设置的合理

性、战略发展规划的适应性、财政资金分配合理性、资金使用合规性、为加强管理所制定的相关制度完善情况、制度执行情况、采取的措施、绩效目标实现程度以及所产生的社会、经济效益等。

通过绩效评价旨在督促相关单位进一步规范完善项目资金的使用和管理，并考核项目在一定期限内达到的产出与效益，为以后年度资金安排使用提供借鉴。

(二) 绩效评价原则、评价指标体系(附表说明)、评价方法、评价标准等。

1. 评价原则：以项目绩效产出及效益为侧重，运用科学合理的方法，按规范程序对项目绩效进行客观、公正反映，并与项目预算安排、政策调整、改进管理实质性相挂钩，根据评价结果进行奖优罚劣，评价结果依法依规公开，接受社会监督。

2. 评价主要指标体系：

指标类型	分值	备注
成本指标	20	主要对项目成本等方面进行评价
效益指标	30	主要对项目社会效益、经济效益、生态效益等方面进行评价
满意度指标	10	主要对项目服务对象满意度等方面进行评价
产出指标	40	主要对项目产出数量、质量、时效、成本等方面进行评价
预算绩效指标 小计	100	

3. 评价方法：采用定量与定性评价相结合的比较法。

4. 评价标准：采用的标准形式为计划标准和历史标准。

（三）绩效评价工作过程。

本次绩效评价，通过向业务部门收集项目相关政策文件和制度等资料，并审查核实项目申报、批复及实施、资金拨付、使用及管理情况，相关制度建设执行情况，绩效目标实现程度等，拟定了绩效评价指标体系。同时采取定性和定量分析比较的方法，对产出指标、效益指标、成本指标以及满意度指标进行逐项评价，在项目资金使用、财务管理、项目产出、项目效益、满意度等方面进行综合评价。

三、综合评价情况及评价结论

经过审慎评价，2023年福州市长乐区教育局班主任考评奖励项目绩效总得分为100分，评估等级为“优”，设置绩效目标7个，实际完成7个。

四、绩效评价指标分析

（一）预算绩效目标得分具体分析

1. 成本指标

成本指标-预算执行率，正向，目标为大于等于95%，满分10分。根据佐证材料——长乐区财政局的预算拨付下达文件、福州市长乐区班主任考评奖励专项经费使用方案显示，预算数3145.80万元，实际下拨班主任奖励金3031.96万元，心理健康教师奖励金48.6万元，共计3080.56万元，实际完成97.93%，得10分。

社会成本指标-补助标准，正向，目标值为小于等于8000元/人，满分10分。根据佐证材料——长乐区2022-2023学年班主任等级考评奖励金发放表显示，完成值为8000，得分10。

2. 效益指标

社会效益指标-受益单位人数，正向，目标为大于等于

3020人，满分30分。根据佐证材料——长乐区2022-2023学年班主任等级考评奖励金发放表，实际发放人数为3020人，得分30分。

3. 满意度指标

服务对象满意度指标-教师满意度，正向，目标为大于等于95%，满分10分。根据佐证材料——2023年班主任考评奖励满意度问卷调查显示，共发放100份，收回100份，其中满意100人，比较满意0人，一般0人，不满意0人，服务对象满意度实际完成100%，得10分。

4. 产出指标

数量指标-优秀班主任人数，正向，目标为大于等于800人，满分10分。根据佐证材料——长乐区2022-2023学年班主任等级考评奖励金发放表显示，发放等级优秀的班主任人数为800人，分值10，得分10。

数量指标-实际在岗人数，正向，目标为大于等于3020人，满分10分。根据佐证材料——长乐区2022-2023学年班主任等级考评奖励金发放表显示，发放总人数为3020人，分值10，得分10。

质量指标-补助对象准确率，正向，目标为大于等于100%，满分10分。根据佐证材料——长乐区2022-2023学年班主任等级考评奖励金发放表显示，发放对象均为班主任、支教教师、心理教师，准确率完成值100%，得分10。

时效指标-经费发放及时率，正向，目标为等于100%，满分10分。根据佐证材料——福州市长乐区专项用款审批表显示，3080.56万元专项经费均在当年发放且全部拨付，实际完成100%，得10分。

以上共设置绩效评价指标7条，评价指标总分为100分，

评价指标得分 100 分，评价等级为“优”。

五、存在的问题及原因分析

- 1、在编制过程中存在对编制目标数量编制不够。
- 2、在编制过程中存在对编制目标全面程度不够。

六、有关建议

1、下一年度在编制过程中对编制数量的编制要增加，以免出现实际项目未执行对指标带来的较大影响。

2、下一年度在对编制过程中对编制目标全面程度进行编制，增加产出或效益目标数量。

七、其他需要说明的问题

无

评价单位（盖章）：福州市长乐区教育局

日期：2024 年 5 月 15 日