

附件 4:

部门单位整体支出绩效 自评报告

(2024 年度)

部门单位名称（公章）：乌鲁木齐市第 128 小学
填报时间：2025 年 02 月 19 日

一、 基本情况：

（一） 部门单位基本情况：

1.部门主要职能

实施小学义务教育。认真贯彻执行党的教育方针、各项政策和法规，接受上级党组织和教育行政部门的领导并执行其决议，遵循教育规律，坚持以教学为主，全面安排学校的各项工作，为提高民族素质、多出人才、出好人才而努力工作。促进基础教育发展。认真执行党的知识分子政策，团结和依靠广大教职工，听取合理化建议和意见，充分调动广大教职工的积极性和创造性，努力完成学校的教育教学任务。学习学校管理理论，不断提高管理水平，勇于改革创新，大胆试验探索，使学校的管理不断迈上新台阶。抓好师资队伍的建设，造就和培养一支德才兼备、积极向上、忠诚教育事业、有强烈事业心、高度责任感、良好师德修养的教师队伍。

2.部门机构设置及人员构成

乌鲁木齐市第 128 中学学无下属预算单位，下设 7 个处室，分别是：党政办公室、工会、教务室、教研室、德育室、总务室、安保科。

乌鲁木齐市第 128 小学学无下属预算单位，下设 7 个处室，分别是：党政办公室、工会、教务室、教研室、德育室、总务室、安保科。

单位机构编制 21 名，其中：行政编制 0 名，机关事业编制 21 名。实有人员 20 人。

（二）部门单位年度重点工作：

2024 年我校学习党的二十大精神以及习近平总书记关于教育的重要讲话精神的学习。积极组织党员开展党纪专题学习，组织教师开展政治思想教育，寒暑假前强化教师思想政治学习，不断用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，进一步将安全生产、意识形态、“双减”等工作与教育教学中心工作紧密结合。落实“三重一大”集体决策制度，完善决策机制，制定教育管理风险点防范实施方案、制度，积极配合完成政治巡察任务。2024 年秋季我校招生 25 人，基本完成了招生目标；我校毕业生升学率达到了 18.03%，（初升高），小升初升学率 100%，控辍保学率完成率 100%，较好的完成了教学任务；学校德育处扎实开展学生行为规范教育活动，注重提高，教师队伍建设重实效，有计划有组织的开展教师培训，确保教师培训合格率 100%，使我校建立一支有责任心，能力强教师队伍；加强学校品牌特色建设，丰富校园文化活动，营造良好校园氛围。学校重视学生身心健康，组织开展心理健康宣讲活动，举办健康讲座、组织冬至包饺子活动、道德讲堂、趣味运动会比赛等 8 次心理健康辅导活动，促进学生身心健康发展。本年度财务经费支出保障学校正常运转之外，加大了培训力度，有效保障了教师业务能力提升；改善硬件对校园高大树木进行了剪修美化，同时也排除了安全隐患，学校面貌，学生学习条件有了新的改观，积极开展丰富的安全教育活动；困

难学生补助经费保障及时，缓解了家庭经济困难学生困难，得到家长的一致好评。

（三）部门单位整体预算规模及安排情况：

在部门单位整体预算规模方面，我单位 2024 年部门单位整体年初预算数为 389.41 万元，预算数（调整后）为 389.41 万元，执行数 389.41 万元，预算执行率 100%，其中：财政资金预算部分年初预算数为 407.71 万元，全年预算数为 389.41 万元，决算数为 389.41 万元。资金严格按预算用途用于人员经费、公用经费及项目支出，且决算数据完整涵盖于部门单位整体预算数值内，完整反映了预算执行全貌。

本文分析数据以单位 2024 年部门单位整体数据为准，围绕部门单位整体年初预算安排、预算调整、全年预算执行及财政资金收支等维度，结合预算调整率、预算执行率等指标展开详细分析，具体内容如下：

1.年初预算安排情况

我单位年初批复预算数为 389.41 万元，其中：上级资金安排年初预算数为 7.41 万元，本级资金安排年初预算数为 381.96 万元，其他资金安排年初预算数为 0 万元。

我单位在预算安排过程中，遵循以下原则：一是量入为出，收支平衡；二是统筹兼顾，突出重点；三是勤俭节约，注重绩效。预算安排的目标是确保单位各项工作的顺利开展，同时提高资金使用效率，实现预

算效益最大化。

人员经费安排：人员经费是单位预算的重要组成部分，主要用于保障员工的工资、津贴等福利支出。在预算安排中，单位根据人员编制和工资标准，合理测算并安排人员经费，确保员工的基本权益得到保障。

公用经费安排：主要用于部门的日常运转和办公需求，包括办公费、差旅费、维修（护）费、公务用车运行维护费等。在预算安排中，单位根据实际需要和往年支出情况，合理分配公用经费，确保部门正常运转和工作的顺利开展。

2.预算调整情况

我单位年初批复预算数 389.41 万元，年中调增数 0 万元，调整后全年预算数 389.41 万元，预算调整率 0%。

预算调整的效果和影响是评估调整是否成功的重要依据。通过调整提高了预算资金的使用效率，更好地支持了单位的发展。预算的调整有助于实现单位的业务目标和战略规划。保障业务目标实现。

3.全年预算执行情况

全年预算数为 389.41 万元，全年实际支出资金 389.41 万元，预算执行

率为 100%。

部门单位在预算安排执行过程中，严格按照预算计划进行资金分配和使用，加强预算管理和监督，确保预算资金按照预算规定执行，注重优化支出结构，提高资金使用效率。预算资金得到了合理有效的利用。同时，我单位还定期对预算执行情况进行分析和评估，及时发现问题并采取相应措施进行调整和改进，确保预算安排得到有效执行和落实。

4.资金使用主要内容及范围

我单位 2024 年全年预算支出金额共 389.41 万元，其中：基本支出为 389.41 万元，主要用于保障在职人员工资社保支出、保障单位日常水电费和办公费支出等；项目支出 0 万元。

二、 部门单位整体支出管理及使用情况：

（一）基本支出和使用情况

2024 年本单位基本支出全年预算总额 389.41 万元，其中：人员经费 385.43 万元，公用经费 3.98 万元。实际支出 389.41 万元，基本支出预算执行率 100%。

基本支出严格按照财务管理制度执行。人员工资由编办、人社局、社保局、医保局、住房公积金管理办公室及财政局等部门逐个审核，按月申报及发放。基本公用经费用于支付办公室日常的邮电费、办公用

品、办公耗材款等。

（二）项目管理和使用情况

1.项目管理情况

（1）管理制度健全性

本单位从预算收支管理、资产管理、政府采购管理、合同管理等方面，健全和完善单位财务管理制度、坚定实施各项内部控制制度；有效保障了我单位高效的履行工作职能，较好的促进事业发展。

（2）资金使用合规性和安全性

部门预算资金使用符合国家法规和财务管理制度；预算资金拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途；不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，确保我单位预算资金规范运行。

2.项目使用情况

2024 年本单位共有个 0 项目，项目总金额为 0 万元，执行金额为 0 万元。

三、部门单位整体支出绩效分析：

单位 2024 年全年预算金额为 389.41 万元，执行金额为 389.41 万元，执行率为 100%，得 10 分。

目标达成是衡量部门单位整体支出履职效能的重要标准。部门单位应明确工作目标，制定切实可行的工作计划，并严格按照计划执行。通过对目标达成情况的分析，可以评估单位在整体支出履职方面的实际效果。

（一）指标一：

招收新生人数：该指标预期指标值大于等于 25 人，年中监控实际完成值为 0 人，本次评价招收新生人数 25 人，该指标完成率为 100%。根据教育统计报表，学生花名册等资料，本次评价实际完成值为 25 人，达到预期效益，无偏差。通过招收新生，提升了学生入学率。提高了学生知识水平，保障了义务教育发展，促进学生发展。权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（二）指标二：

开展心理辅导次数：该指标预期指标值大于等于 8 次，年中监控实际完成值为 4 次，本年累计开展心理辅导次数 8 次，该指标完成率为 100%。根据工作总结和心理健康辅导资料，本次评价实际完成值为 8 次，达到预期效益，无偏差。通过开展心理健康辅导，提升了学生心理健康

水平，提高了学生心理健康素质，保障了学生身心健康，促进校园和谐发展。

（三）指标三：

升学率（小升初）：该指标预期指标值为等 100%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价完成值为 100%，完成率 100%。

根据教育统计报表，学生花名册等资料，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益，无偏差。通过提高教学质量，加强学生文化知识水平。提高了学生整体素质，保障了义务教育发展。权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（五）指标四：

控辍保学完成率：该指标预期指标值为等于 100%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价完成值为 100%，完成率 100%。根据学校工作总结等资料，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益，无偏差。通过完成控辍保学工作，提升了义务教育质量。提高了学生整体素质，保障了义务教育发展，促进了学生发展。权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（四）指标五：

教师培训合格率：该指标预期指标值为等于 100%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价完成值为 100%，完成率 100%%。根据学校工作总结等资料，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益，无偏差。通过完成教师培训，提升了教师工作水平和职业素养。提高了教师整体素质，保障了义务教育发展，促进教师发展。权重分值为 15 分，自评得分 15 分。

四、评价结论：

本评价报告旨在全面、客观地分析部门单位在评价期内的整体支出及履职情况，围绕部门单位的预算编制、执行与履职效能等方面展开。通过数据的收集、整理与分析，结合实际情况，最终形成部门单位整体支出综合评价结果。2024 年度部门整体支出绩效自评综合得分 100 分，评价结果为“优”。

五、存在的主要问题及原因分析：

（一）存在的主要问题

1、家校社融合不足。学校教育、家庭教育、社会教育之间尚未形成深度融合的协同育人机制，家校社一体化建设仍面临诸多挑战，距离理想状态仍有较大差距。

2、生源问题。近年来，学校生源数量呈现减少趋势。

3、绩效方面。缺少相关绩效管理专业知识，预算精细化管理还需完善。

（二）原因分析

- 1、学校与家庭、社会之间缺乏有效的沟通渠道和常态化交流机制，信息传递不及时、不准确，导致各方在教育理念和方法上难以达成共识。
- 2、主要是周边适龄学生数量的减少，给学校的招生工作带来了较大压力。
- 3、绩效工作涉及面较广，对工作精细化要求较高，绩效工作还存在自我审定的局限性，影响绩效工作的完成质量。

六、改进措施和建议：

（一）改进措施

1.加强教师队伍建设

加强教师团队建设，通过开展师徒结对、教学研讨、集体备课等活动，促进教师之间的交流与合作，形成良好的团队协作精神，共同提升教育教学水平。

2.优化工作岗位与增加生源

建立科学合理的岗位考核机制，加强对工作人员的考核评价，激励工作人员积极履行职责，提高工作效率和质量。制定详细的招生宣传计划，通过多种渠道和方式宣传学校的办学特色、教育教学成果和师资力量，提高学校的知名度和美誉度。

3.强化绩效学习力度

加大绩效工作专业知识学习力度，强化绩效管理理念。积极参加绩效管理培训，细化绩效工作内容，提高整体绩效目标质量。

（二）建议

- 1.明确教科研目标和任务：制定详细的教科研工作计划，明确教师在教科研方面的目标和任务，将教科研工作具体化、明晰化，使教师清楚知道自己的工作方向和重点。
- 2.提供教科研支持和保障：为教师开展教科研工作提供必要的支持和保障，包括经费支持、时间安排、资料提供等。例如，设立教科研专项经费，用于支持教师参加学术会议、购买科研资料、开展课题研究等活动；合理安排教师的教学任务，保证教师有足够的时间和精力投入到教科研工作中。
- 3.建立教科研激励机制：建立科学合理的教科研激励机制，对在教科研工作中取得突出成绩的教师给予表彰和奖励，如在职称评定、评优评先、绩效考核等方面给予适当倾斜，激发教师的教科研积极性。
- 4.增强考核透明度：建立健全考核监督和反馈机制，明确考核结果的计算方式和依据，及时向教师公布考核结果，并接受教师的监督和质疑，确保考核过程的公平、公正、公开。