

高新区部门单位整体支出 绩效自评报告

(2024 年度)

部门单位名称（公章）：乌鲁木齐市第八十二小学

填报时间：2025 年 4 月 12 日

一、基本概况

(一)部门单位基本情况

1. 部门主要职能

贯彻执行国家、自治区和乌鲁木齐市有关教育工作的方针、政策和法律、法规，制订本校教育教学事业发展规划、年度计划并组织实施；实施小学基础教育，促进基础教育发展。主要业务为小学学历教育；负责所属学区入学学生的招生、考试工作；加强对学生的德育教育，配合有关部门，开展各类专题教育和校园周边环境整治，保障中小学生的合法权益，保护中、小学生健康成长；按上级部门工作指导，做好我校的党风廉政建设；执行事业单位会计制度-中小学校会计制度，属财预算全额拨款单位。编制教育经费的预决算，加强对学校教育经费的监督管理，负责学校校舍及教育设施等资产装备管理，提高教育投资效益。

2. 部门机构设置及人员构成

乌鲁木齐市第八十二小学是政府工作部门，为正科级。下设 8 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、少先大队队委。

单位机关行政编制 0 名，其中：行政编制 0 名，机关事业单位编制 73 名。实有人员 99 人，其中在职 75 人，聘用教师 24 人。

(二)部门单位年度重点工作

深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大及二十届历次会议精神，全面领会习近平总书记系列重要讲话精神。我们始终将党的政治建设放在首位，牢固

树立“四个意识”，坚定“四个自信”，践行“两个维护”，引导全体教师切实提高政治站位，站稳政治立场，坚守立德树人根本任务。

党建引领发展深入学习政治理论、全面从严治党、加强党风廉政建设和夯实基层组织，强化党建工作。强化意识形态深入学习习近平总书记相关论述，制定责任制方案，组建领导小组，定期分析，确保教育阵地稳固。

促进民族团结推行“三进两联一交友”活动，利用传统节日开展“家文化”系列活动，增强师生民族团结意识。落实立德树人从提升教师业务、构建家校沟通、开展劳动教育等多方面推进“五育并举”。举办班主任培训、家长会等活动，开展特色劳动教育，资助贫困生，活动多次被媒体报道。2024年招收新生127名，确保转入转出学生及时入学，控辍保学率100%，六年级学生全部顺利毕业，升学率100%。2024年增补和认定了家庭经济困难的学生200人，发放补助资金6.25万元，确保资助及时到位。推动教学发展以师资队伍建设为基础，构建“和美课堂”，教师在各级比赛中获区级38个、市级14个、自治区级7个奖项。本年度教师培训合格率达到100%。规范教学管理规范课程管理，落实“双减”政策，加强教学过程监控，确保课堂高效运作。通过优化社团课程，我们组织了16个校级社团和19个班级社团，充分利用本土师资力量，最大限度地培养学生兴趣，提高学生的幸福感。

保障职工权益加强师德师风建设，实施送温暖工程，关注食品安全，组织文体活动，提升教职工幸福感。筑牢安全防线完善安全制度，执行全封闭管理，强化安全教育和演练，

全年开展多次安全工作会议、检查和演练。优化后勤服务保障教学物资供应，推进校园美化，规范资产管理，完成多项基建维修项目。打造特色办学打造校园足球品牌，扩展“石榴籽”民乐团规模，推进劳动教育特色化，相关活动成绩突出，获媒体广泛报道。

(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 1889.95 万元，预算数（调整后）为 1889.95 万元，执行数为 1846.90 万元，预算执行率 97.72%，其中：财政资金预算部分年初预算数为 1569.24 万元，全年预算数为 1699.04 万元，决算数为 1699.04 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 1889.95 万元，其中：上级资金安排年初预算数为 229.30 万元，本级资金安排年初预算数为 1660.65 万元，其他资金安排年初预算数为 0.00 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，包括取暖费、培训费、工会经费、福利费、其他商品和服务支出。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。

项目经费安排：项目经费是用于支持我单位特定项目和业务发展的资金。在预算安排中，单位根据项目的重要性和紧迫性，结合项目规模和实施周期，合理安排项目经费，确保项目的顺利实施和目标的达成。

2. 预算调整情况

我单位年初批复预算数 1889.95 万元，年中调增数 0.00 万元，调整后全年预算数 1889.95 万元，预算调整率 0.00%。

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 1889.95 万元，全年实际支出资金 1846.90 万元，预算执行率为 97.72%。

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 1846.90 万元，其中：基本支出为 1516.50 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 330.40 万元，主要用于代课教师经费项目、城乡义务教育公用经费项目、学生生活补助项目、足球场改造项目。

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 1517.88 万元，其中：人员经费 1480.05 万元，公用经费 37.83 万元。实际支出 1516.50 万元，基本支出预算执行率 99.91%。

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；为加强预算管理，规范财务行为，已制定《乌鲁木齐市第八十二小学绩效管理制度》、《乌鲁木齐市第八十二小学预算管理制度》、《乌鲁木齐市第八十二小学财务管理制度》、《乌鲁木齐市第八十二小学经费支出审批办法》等健全完整的各项管理制度，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 4 项目，项目总金额为 372.07 万元，执行金额为 330.40 万元。其中：

（1）上级资金项目

本年上级资金共计 3 个项目，预算金额为 204.21 万元，执行金额 162.54 万元。主要用于城乡义务教育公用经费、学生生活补助、足球场改造等项目支出。项目的实施保障学校正常运转吧、缓解困难学生生活、改善学校环境。

（2）本级财力项目

共计 1 个项目，预算金额为 167.86 万元，执行金额 167.86 万元。主要用于代课教师经费项目支出。项目的实施保障代课教师工资待遇，稳定聘用人员队伍，提高教学水平，充分发挥职能作用。

三、部门单位整体支出绩效分析

我单位 2024 年全年预算金额为 1889.95 万元，执行金额为 1846.90 万元，执行率为 97.72%，得 9.77 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：

升学率（小升初）：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 2024 年工作总结和毕业花名册等资料，达到预期效益，无偏差，通过保障教育资源的合理配置，全方位保障学生顺利完成升学过渡。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（二）指标二：

教师培训合格率：该指标预期指标值为大于等于 95%，年中监控实际完成值为 100%，本次评价实际完成值为 100%，完成率 105.26%，根据工作总结资料，超出预期效益。偏差原因：设置年初目标时，预计部分培训人员不合格，实际参加培训人员全部合格。改进措施：合理安排制定下年度目标。通过教师培训任务，提高教师教学水平，促进教育事业的发展。该指标权重分值为 25 分，自评得分 25 分。

（三）指标三：

开设校级社团数量：该指标预期指标值为大于等于 16 个，

年中监控实际完成值为 37 个，本次评价完成值为 16 个，完成率 100%。根据工作总结资料，达到预期效益，无偏差。与年中监控偏差原因：年中监控实际完成值班级社团 17 个和校级社团 16 个的合计数。通过充分利用本土师资力量，最大限度地培养学生兴趣，提高学生的幸福感。该指标权重分值为 25 分，自评得分 25 分。

（四）指标四：

招收新生人数：该指标预期指标值大于等于 130 人，年中监控实际完成值为 0 人，本次评价完成值为 127 人，完成率 97.69%。根据 2024 年工作总结和 2024 年一年级新生花名册等资料，未达到预期效益，偏差原因：生源流动性较大，周边学校竞争较大导致部分生源流失，招生人数比预期值少。改进措施：合理安排制定下年度目标。通过招收新生人数任务，保障学校可持续发展、促进教育多元化发展。该指标权重分值为 20 分，自评得分 19.54 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 99.31 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.理论学习成效有待提升。

当前学习内容尚需进一步深化和系统化，对习近平新时代

中国特色社会主义思想的深刻内涵和核心要义的理解尚待加强。

2.学校管理效率有待提高。

对分管部门的工作标准要求亟待提升，精细化管理的落实需持之以恒，确保各项工作细致入微、扎实有效。

3.教师队伍建设仍需加强。

部分教师教学方法陈旧，以传统讲授式为主，缺乏创新和互动，难以激发学生兴趣；学校对教师培训缺乏系统性，未能根据教师的不同需求提供针对性内容。

（二）原因分析

1、在于学习方法不够科学高效，多停留在表面阅读和一般性研讨，缺乏深入钻研和系统性梳理。在学习安排上，缺乏长远规划和阶段性目标，未能根据理论体系的逻辑架构循序渐进地学习，导致碎片化学习情况严重，难以全面把握理论的核心要义与内在联系。此外，理论联系实际不够紧密，没有充分将所学理论运用到解决教育教学和学校管理的实际问题中，使得学习成果难以有效转化，影响了对理论的深层次理解和掌握。

2、在管理理念上，缺乏追求卓越的意识，满足于完成基本任务，对工作细节和质量提升关注不够，没有充分认识到高标准严要求对提升学校整体教育质量的重要性。另一方面，在管理执行过程中，缺乏明确细致的操作流程和监督考核机制，导致工作落实不到位，存在执行偏差和打折扣的现象。

3、部分教师教育理念陈旧，对新的教育教学理念和方法学习不足，没有充分认识到学生在学习中的主体地位，仍采用

以教师为中心的传统教学模式。同时，学校对教师教学方法的培训和引导不够，缺乏有效的激励机制鼓励教师探索创新教学方法，导致教师缺乏改进教学方法的动力和方向。学校在制定培训计划时，没有充分开展调研，不了解教师的实际需求和专业发展阶段特点，导致培训内容与教师实际需求脱节。

六、改进措施和建议

（一）改进措施

1.加强理论学习

深入学习理论，强化实践应用。坚决贯彻学习习近平新时代中国特色社会主义思想、全面贯彻党的二十大和二十届历次会议精神，全面推进课程改革。深刻领会、全面贯通。

2.深化工作作风的转变

坚定原则意识与责任意识。加强对中层干部的培训与指导，培养敏锐的问题发现能力，主动出击，提前介入，提升勇于管理、善于管理、精细化管理的能力。通过定期开展业务指导和中层干部培训等系列活动，进一步加强中层干部的培养工作。

3.加强教师队伍建设

精准化培训基于教师专业发展需求和学科教学需要，设计精准化培训方案。邀请教育专家开展专题讲座，组织教师参加教学观摩和研讨活动，鼓励教师参与课题研究和教学改革项目。

（二）建议

1.学习计划精细化：制定详细的学习计划，将学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大及二十届历次会议

精神等内容分解到具体的时间段,例如每月设定特定的学习主题和目标。同时,为课程改革制定阶段性的推进计划,明确每个阶段的任务和成果。

2.加强相关绩效管理方面专业知识的系统性学习。各项指标的设置要进一步优化、完善,主要在细化、量化上改进。

3.明确责任与考核:制定中层干部责任清单,明确每个岗位在问题发现、处理等方面的具体职责。建立科学合理的考核机制,将问题发现能力、管理能力等纳入考核指标体系,与中层干部的绩效、晋升等挂钩,激励中层干部积极主动工作。

4.激励机制完善化:建立健全教师参与课题研究和教学改革项目的激励机制,对取得优秀成果的教师给予物质奖励和精神表彰,如颁发荣誉证书、提供晋升机会、给予科研经费支持等。鼓励教师将教学改革成果应用到实际教学中,提高教学质量。