

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): 乌鲁木齐市第四十四中学  
填报时间: 2025 年 02 月 19 日

## **一、基本概况：**

### **（一）部门单位基本情况：**

#### **1.部门主要职能**

实施学校九年一贯制教育，中小学学历教育工作（相关社会服务），贯彻执行党和国家有关教育的法律、法规和方针、政策；制订本校教育事业发展规划、年度计划并组织实施。根据全区的教育改革、教育科学研究及成果，提高促进本校教育教学质量。做好本校教师资格和专业技术职务的认定，做好师资培养工作，提高教师素质，合理调配教师，加强教师队伍建设。做好学区内的招生、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，保护中小學生健康成长，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

#### **2.部门机构设置及人员构成**

乌鲁木齐市第四十四中学是政府工作部门，为正科级。下设党政办公室、教务科、教研科、德育科、总务科、安保科。

单位机构编制 194 名，其中：行政编制 0 名，机关工勤事业编制 194 名。实有人员 221 人，其中在职 188 人，聘用教师 33 人。

### **（二）部门单位年度重点工作：**

2024 年度，我校领导班子紧密围绕学校教育工作的中心任务，全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人根本任务，不断深化教育教学改革，全面提高教育质量。

坚持把抓好党建作为最大政治工作，加强党的建设，发挥党组织政治核心作用，切实保证党对教育工作的领导。始终坚持党支部主体

引领，引领学校不断发展。

我校 2024 年秋季招收新生 700 人，其中：小学新生招生人数 322 人，中学新生招生人数 378 人，比计划招生人数多招 20 人，超额完成招生目标；2024 年毕业升学率达到了 42.81%，超出年初预计（初升高）升学率，较好地完成了教学任务；我校外派 1 批校级骨干教师 16 人次赴青岛跟岗交流；依托区教研室，我校派出各学科骨干教师共 6 人次，赴北京育英中学培训；本年度教师培训合格率达到 100%；家庭经济困难学生生活补助经费发放及时。

“双减政策”实施以来，我校通过反复研读政策，多层面、多角度的讨论和调研，在课堂提质、课后服务、作业管理、科学教育、劳动教育等方面进行了一些积极的探索。

严格落实平安校园工作职责，确保校园安全。突出重点守安全，开展安全避震逃生、消防等演练活动，从而提高学生的自救能力。重视配餐安全，成立以书记、校长为第一责任人的配餐工作领导小组和膳食管理委员会，将师生配餐纳入整体工作计划，实行陪餐、“双试餐”制度。

### **（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 3976.01 万元，预算数（调整后）为 3976.01 万元，执行数为 3970.58 万元，预算执行率 99.86%，其中：财政资金预算部分年初预算数为 3483.95 万元，全年预算数为 3751.27 万元，决算数为 3751.27 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 3976.01 万元，其中：上级资金安排年初预算数为 359.15 万元，本级资金安排年初预算数为 3616.86 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、水电费、培训费、维修（护）费、学生体检费、学生保险费、采暖费、家庭经济困难学生生活补助等。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。

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 3976.01 万元，年中调增数 0 万元，调整后全年预算 3976.01 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 3976.01 万元，全年实际支出资金 3970.58 万元，预算执行率为 99.86%。

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 3970.58 万元，其中：基本支出为 3448.89 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 521.69 万元，主要用于办公费、水电费、培训费、维修（护）费、学生体检费、学生保险费、采暖费、

家庭经济困难学生生活补助等。

## 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3454.32万元，其中：人员经费3389.25万元，公用经费65.07万元。实际支出3448.88万元，基本支出预算执行率99.84%。

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，《乌鲁木齐市第四十四中学预算管理制度》、《乌鲁木齐市第四十四中学财务管理制度》、《乌鲁木齐市第四十四中学合同管理制度》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3项目，项目总金额为521.69万元，执行金额为521.69万元。其中：

### (1) 上级资金项目

本年上级资金共计2个项目，预算金额为299.35万元，执行金额299.35万元。主要用于办公费、校园水电费、培训费、维修（护）费、学生体检费、学生保险费、采暖费、家庭经济困难学生生活补助等。通过项目资金的实施，保障学校正常运转，改善学校教学环境，保障学校正常运转效益。

### (2) 本级财力项目

共计1个项目，预算金额为222.34万元，执行金额222.34万元。主要用于主要用于支付代课教师工资、社医保、奖励性绩效工资，通过项目资金的实施，保障九年一贯制学校的师资力量，保障学校教学工作正常开展。

## 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3976.01万元，执行金额为3970.58万元，执行率为99.86%，得9.99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%，该指标完成值为 100%，完成率 100%，根据工作总结和升学率名单，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益。通过保障教育资源的合理配置，提升了学校教学效能与育人质量，提高了学生发展通道与资源效益，保障教育公平与政策底线，促进区域教育生态与国家战略衔接。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

### （二）指标二：

升学率（初升高）：该指标预期指标值为大于等于 48.41%，年中监控实际完成值为 0%，该指标完成值为 42.81%，完成率 88.43%。根据工作总结、升学率名单、毕业生去向表等资料，本次评价实际完成值为 88.43%，未达到预期效益。偏差原因：学校周边为老旧小区，流动人口家庭占有一定比重，学生基础薄弱，家长对学生的家庭学习重视程度不高，造成学生的整体成绩未达到预期值，改进措施：加强家校联系，加大老师的教育教学管理力度，提高对孩子的学习标准要求，且合理安排制定下年度目标。通过升学率任务，一定程度上提升了学校教学效能与育人质量，提高了学生发展通道与资源效益，保障教育公平与政策底线，促进区域教育生态与国家战略衔接。该指标权重分值为 20 分，自评得分 17.69 分。

### （三）指标三：

招生新生人数：该指标预期指标值为大于等于 680 人，年中监控实际完成值为 0 人，该指标完成值为 700 人，完成率 102.94%。根据工作总结和招收新生名单，本次评价实际完成值为 102.94%，超过预期效

益。偏差原因：学校附近生源丰富，下学期班级增加。改进措施：合理安排制定下年度目标，做好学校招生计划，合理招生。通过招收新生任务，提升了学校招录水平与政策执行力，提高了教育资源匹配度，保障适龄儿童及时入学，促进教育生态与区域发展。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

#### （四）指标四：

教师培训合格率：该指标预期指标值大于等于 95%，年中监控实际完成值为 100%，该指标完成值为 100%，完成率 100%。根据工作总结，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益。通过教师培训任务，提升了教师的专业能力和教育理念，提高了教学质量和课程执行力，促进了教育公平推进，共享优质教学资源。该指标权重分值为 15 分，自评得分 15 分。

#### （五）指标五：

外派培训人次：该指标预期指标值大于等于 20 人次，年中监控实际完成值为 11 人次，该指标完成值为 22 人次，完成率 110%。根据工作总结，本次评价实际完成值为 110%，超出预期效益。偏差原因：学校重视教师培训，加大教师培训力度，改进措施：合理安排制定下年度目标。通过外派培训人次任务，提升了教师的专业能力和教育理念，提高了教学质量和课程执行力，促进了教育公平推进，共享优质教学资源。该指标权重分值为 15 分，自评得分 15 分。

### 一、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97.68分，评价结果为“优”。

## **二、存在的主要问题及原因分析：**

### **（一）存在的主要问题**

- 1、班子在落实“主体责任”方面需要继续强化。
- 2、绩效指标的可衡量性、相关性还需进一步提升。预算精细化管理还需完善，预算编制管理水平仍有进一步提升的空间。
- 3、对师资队伍提升缺少系统的长期规划。

### **（二）原因分析**

- 1、“一岗双责”还压得不实，班子成员主动担当、敢于尽责的意识还不强烈，全面从严治党的制度建设还需要进一步完善。
- 2、强化年初预算工作，切实提高财政资源配置效率，提升财政资金使用效益，并提高预算绩效管理工作的质量和水平。
- 3、在学校教育教学过程中，能做到师资队伍培养，但因培训和发展活动比较零散，难以形成持续提升教师能力的合力，还需加大骨干教师队伍的培养。

## **三、改进措施和建议：**

### **（一）改进措施**

- 1、带头压实“一岗双责”责任，用够用好“批评和自我批评”武器，带头谋划改革创新，不断提高科学决策能力。每位班子成员都深刻理解并积极传达所部署的任务压力，坚决执行重要工作的亲自部署，

确保每位成员都有明确的任务和责任；在关键环节亲自协调，确保工作方向正确，推动工作规范化和高效化进行。同时，严格管理关键人员和关键事务，勇于运用“批评与自我批评”的方法，班子成员每月至少进行一次深入的交流谈话，严格执行民主集中制原则。坚定地树立底线思维和红线意识，确保校园安全的职责得到严格执行。

2、合理规划师资力量，建立教师梯队，保障教师队伍有序发展。坚持以“教师全生命周期发展”为导向，构建“目标-培养-评估-激励”四位一体体系，明确师资结构目标，做好以老带新的“传帮带”工作，从而引导教师定制3-5年职业成长计划，利用好与66中成立集团校跨校合作平台、名师工作室等桥梁，阶段性推进教师队伍建设；同时，做好教师培训经费保障，切实优化教师培养梯队建设，提升教师们的专业水平和职业素养，推进学校整体教育发展规划。

3、强化年初预算工作，切实提高财政资源配置效率，提升财政资金使用效益，并提高预算绩效管理工作的质量和水平。

## （二）建议

1、今后学校党总支部坚持把抓好党建作为最大政治工作，学校管理效率需充分发挥管理层和全校教职工的智慧力量，坚持向管理要质量，凝心聚力，实现学校整体工作的全面快速提升。形成持续提升教师能力的合力，加大骨干教师队伍的培养。

2、明确绩效目标与预算分配的对应关系，清晰设定绩效目标值，预算绩效设置值更加清晰，确保预算安排都有明确、具体、可衡量、可实现的绩效目标作为支撑。预算目标值变动时及时调整，确保调整后的目标一致。