

沈丘县教育体育局  
2021 年度特岗教师社保缴费项目  
财政重点绩效评价报告  
(公开版)

评价实施机构：河南昭元绩效评价咨询有限公司

项目评价主评人：陈翠莹

评价报告时间：2022 年 11 月



## 一、基本情况

随着沈丘县近年来学校办学规模不断扩大，学校数量逐年增多，学校师资力量面临严重不足的问题。为有效解决师资不足问题，同时为达到“招得来、留得住、教得好”的目的，引导和鼓励高校毕业生从事农村教育工作，提高农村教师队伍的整体素质，县教体局根据《关于全面加强特岗教师管理工作的意见》（豫教师〔2018〕78号）文件要求，申报了“特岗教师社保缴费”项目，由县教体局具体负责实施。

特岗教师社保缴费项目实施的主要内容为：对2021年度沈丘县在岗特岗教师683人缴纳社保资金，保障特岗教师的权益，从而充实沈丘县师资力量，优化教师队伍结构。

## 二、绩效结论及绩效分析

运用评价组设计的指标体系及评分标准，本项目绩效评价得分分为88.93分，评价等级为“良”。

该项目的实施有效保障了沈丘县特岗教师权益，特岗教师的各项福利按时足额落实，特岗教师社保缴费及时落实不存在缺口。

但项目在绩效方面存在以下问题：一是预算支出绩效目标管理薄弱，绩效目标导向与约束作用不足；二是制度建设不够完善，管理精细化水平有待提升；三是未建立起日常满意度调查机制，绩效成果呈现不足。

## 三、主要成效

沈丘县教体局在项目执行过程中能够认真分析区域内教育

发展现状，按照上级文件落实相应的政策措施，秉持“科教兴县”战略，对教育发展高度重视，对教育经费优先拨付，特岗教师的各项福利能够按时足额落实。

#### **四、存在问题**

##### **（一）预算支出绩效目标管理薄弱，绩效目标导向与约束作用不足**

沈丘县教育体育局设置了《项目支出绩效目标申报表》，但项目质量指标、社会效益指标过于定性，难以考核，当前设定的绩效指标未能全面地体现出项目的产出及效果，绩效目标表对项目管理的指引作用体现不明显。

##### **（二）制度建设不够完善，管理精细化水平有待提升**

资金管理方面，沈丘县教育体育局未提供项目专项资金管理办法，缺少专项资金的使用范围、支持方式、管理机构及职责、预算管理、监督管理等方面的明确规定；项目未提供较为具体化的业务管理制度或方案，未针对该项目的需求分别从项目背景、项目内容、工作要求、后续保障措施等方面制定完整的工作实施方案或计划。

##### **（三）未建立起日常满意度调查机制，绩效成果呈现不足**

该项目作为常态化项目未建立日常满意度调查机制，对特岗教师关于社保缴纳的意见收集不足，不利于进一步提升项目管理和效果。同时项目负责人对绩效资料的收集、数据的整理不充分，如对促进城乡教育均衡发展情况以及历史留校教师数据的资料

提供不足，未统计分析项目效益，项目效益呈现不足。

## **五、有关建议**

### **（一）科学合理填报绩效指标，强化绩效管理意识**

一是建议项目单位完善绩效评价指标。进一步加强组织领导，从源头上提升各部门、各项目实施单位对预算绩效管理认识，强化绩效自评工作的指导、监督，积极运用评价结果，提高资金使用效率。二是建议财政部门加大对部门从事绩效管理工作人员的培训力度，提高认识，重点培训预算绩效管理 workflow、绩效指标，引举实例、解读政策，树立绩效理念，强化责任意识。

### **（二）建立健全制度建设，提高项目过程管理精细化水平**

建议项目相关部门围绕项目背景、项目内容、工作要求、项目实施程序、工作进度安排、人员保障措施、监督检查等方面制定完整的工作实施方案或管理制度；完善专项经费管理办法，从资金使用范围、部门管理职责、分配办法、资金拨付、监督检查、责任追究等内容形成完整的专项资金管理办法，建立内审与外审、财政监督检查等相结合的资金监管机制，提高专项资金管理的科学性和规范性。通过加强项目精细化管理，提高项目的风险把控能力。

### **（三）建立日常满意度调查机制，加强项目资料整理与数据分析**

根据项目特性，建立日常满意度调查机制，了解特岗教师的真实诉求，并根据合理的要求可适当调整政策，更好地保障特岗

教师的权益。同时树立预算绩效管理理念，强化预算绩效管理，加深各项目负责人对预算绩效管理的认识和理解，重视项目绩效资料的收集、整理与分析，善于通过数据统计分析以及历史分析与比较等方法完整呈现项目绩效实现情况。