

| 项目绩效自我评价 | | | |
|------------|---|------------|-------------|
| 项目名称： | 职称评审 | 预算单位： | 闵行区教育人才交流中心 |
| 具体实施处（科室）： | 人事科 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 624,648.00 | 上年预算金额（元）： | 0.00 |
| 预算执行数（元）： | 624,648.00 | 预算执行率（%）： | 100.00% |
| 项目年度总目标： | 项目总目标：中小学教师职务评聘中，要强化岗位管理，发挥学校在用人上的主体作用，要制订岗位管理与聘任办法，包括岗位任职条件、工作标准、职责任务、岗位聘期等，要做到能上能下，择优聘任，积极推进事业单位人事制度改革。项目年度目标：组织对申报高级教师、正高级教师职务的人员进行申报资格审查、组织测试、面试等工作；每年做好高级教师、正高级教师职务的学科组评审、高评委委员会的评审工作。 | | |
| 自评时间： | 2020-07-17 | | |
| 绩效等级： | 优秀 | | |
| 主要绩效： | 组织对申报一级教师、高级教师、正高级教师职务的人员进行申报资格审查、组织测试、面试等工作；每年做好高级教师、正高级教师职务的学科组评审、高评委委员会的评审工作。切实提高教师的专业素质和业务能力，提升教师队伍整体素质。 | | |
| 主要问题： | 项目的细化还不够具体，对于每位评审专家的工作量考核不够明确。 | | |
| 改进措施： | 再进一步细化评审专家的工作量 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|------------------------------|
| 投入与管理 (36分) | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | 《闵行区教育人才交流中心内部控制规范》 |
| | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | 有工作计划，经集体决策 |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 6 | 绩效目标基本细化量化 |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | 执行率100% |
| | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | 资金使用合规 |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 4 | 闵行区教师正高级、高级、一级专业技术职务任职资格工作方案 |
| | 参评人员数 | 考察当年度参加职称评审教师的人数 | 12 | 12 | 当年度150人参与 |
| | | 考察当年度参加评审教师的 | | | |

| | | | | | |
|----------------|-----------|--|-----|----|-----------|
| 产出目标 (34分) | 参评合格率 | 合格比率 | 12 | 12 | 合格率约84% |
| | 职称评审完成及时性 | 当年完成评审工作 | 10 | 10 | 当年全部完成 |
| 效果目标 (15分) | 教师队伍素质 | 评审工作是全系统教师专业化发展的一个重要导向。通过评审的信息反馈，使教师明确专业发展的努力方向。 | 8 | 8 | 有提升 |
| | 参评人员满意率 | 通过交谈、信息反馈，对评审结果达到理解、满意。 | 7 | 7 | 满意度在95%以上 |
| 影响力目标 (15分) | 长效管理机制健全性 | 考察政策相关的长效机制是否建立健全 | 15 | 15 | 长效机制健全 |
| 合计 | | | 100 | 98 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。

2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。

3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。