山亭区教育和体育局
2024年政府购买服务合同制教师项目
绩效评价报告

委托单位：枣庄市山亭区财政局

主管部门：枣庄市山亭区教育和体育局

评价机构：山东省尊礼信息咨询有限公司

日期：2025年12月

扫描全能王 创建

目 录

一、项目基本情况 1

二、绩效评价工作开展情况 4

三、评价结论及分析 10

四、项目实施成效 17

五、发现的问题及原因分析 18

六、相关建议 20

扫描全能王 创建

山亭区教育和体育局
2024年政府购买服务合同制教师项目
绩效评价报告

一、项目基本情况

（一）项目概况

1.项目背景

党的二十大报告明确提出“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”，中央、省委人才工作会议围绕人才工作作出一系列部署安排，为教育人才队伍建设指明了发展方向。

依据《山东省人才发展促进条例》相关要求，县级以上人民政府应积极推进人才服务管理体制改革，切实保障并落实用人单位的人才管理自主权，充分发挥用人单位在人才培养、引进与使用环节的主导作用；同时建立市场化人才引进机制，鼓励、支持人力资源服务机构等第三方机构及个人，与用人单位合作开展人才引进工作或提供人才引进承包服务。上述条例内容，为教育系统通过劳务派遣等市场化方式开展人才引进、规范人才管理工作，提供了明确的政策遵循。

2021年，山亭区因学校整合及新建学校等原因出现师资紧缺，经区局党组研究并报请区政府同意，委托山东山汇人才服务有限公司启动了第一批合同制教师招聘，发布招聘计划90人，实际招聘36人，2022年因民办学校化解等原因出

扫描全能王 创建

现师资紧缺，为稳定民办学校教师队伍及满足转公就学学生师资需求，经综合研判报请区政府同意，启动第二批合同制教师招聘，同时提高合同制教师相关工资待遇，计划招聘300人，实际招聘215人。

2021年招聘合同制教师工资为每人每月2600元，奖励性绩效工资平均每人每月400元，同时缴五险。结合2022年全区师资缺口情况，为合理化解民办学校教师就业矛盾，稳定我区合同制教师队伍，经区政府同意，提高合同制教师工资待遇，2022年9月执行新的工资标准，工资待遇为基础应发工资每人每月4000元，财政负担养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险四项合计每人每月1108.41元，服务费每人每月50元，以上合计每人每月5158.41元，每月扣除绩效工资200元，每月实发工资为3345.15元，每学年结束学校根据个人的考核情况，发放不同的绩效工资（平均每人2400元）。

2.项目主要内容

2024年9月山亭区教育和体育局与山东山汇人才集团签订《劳务派遣协议》，截至2025年12月，该项目在岗合同制教师2024年末160人，2025年末在岗合同制教师人数为145人，每人每月工资5,158.41元。

3.项目实施情况

本项目通过政府购买服务方式，由山亭区教育和体育局与山汇人才集团签订《劳务派遣协议》具体执行。项目招聘

扫描全能王 创建

工作分两批开展：2021年为应对学校整合及新建学校师资缺口，首次招聘合同制教师；2022年为化解民办学校教师就业矛盾、满足转公就学需求，再次进行招聘并提高了工资待遇。2023年之后，项目重点转为暂停新增招聘，着力对现有队伍进行规范管理。在实际运行中，由各学校申报教师需求，经区教体局统一核定后，由人力资源公司派遣合同制教师至相应岗位，其薪酬待遇及社会保险等费用由财政承担，各接收学校则负责依据区教体局制定的绩效工资分配方案对教师进行年度考核。

4.资金投入及使用情况

（1）项目的预算安排

根据《关于拨付2024年市级经济高质量发展资金的通知》（枣财工指〔2024〕60号），该项目市级预算资金共计3,690万元，其中包含了合同制教师经费，但未明确该项目的预算金额。

（2）项目支出情况

该项目2024年度的实际资金支出9,426,856.35元。

（二）项目绩效目标

1.总体目标

以补齐师资缺口、优化配置为核心，统筹解决公办中小学教师短缺问题，应对自然减员影响，落实镇街中学整合后的师资统筹调配；保障新建校、改扩建校有序运营，实现班师比、师生比达标；提升队伍专业素养，推动区域中小学均

扫描全能王 创建

衡优质发展，满足全区教育教学高质量供给需求，筑牢教育事业发展师资根基。

2.年度目标

暂停新增招聘计划，聚焦现有合同制教师队伍规范化管理，提升队伍稳定性，完善续聘管理流程，增强教师职业归属感；保障教育教学秩序稳定，提升年度教育服务保障能力，支撑中小学教育教学有序开展。

二、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的、评价对象和范围

1.评价目的

本次2024年政府购买服务合同制教师项目绩效评价拟通过对项目立项、资金管理、项目组织实施、项目产出的数量及质量、项目实施效果进行评价，及时总结经验，发现问题，提出项目管理、绩效改善、政策引导等方面的措施与建议，为下一步优化项目实施和资金执行提供参考支持，促进专项资金投向更加精准，并将绩效评价结果作为以后年度资金安排和分配的依据，提高资金使用效益。

2.评价对象

本次评价对象是该项目批复的枣庄市山亭区2024年政府购买合同制教师服务项目预算资金。

3.评价范围

本次评价范围为枣庄市山亭区内2024年政府购买服务合同制教师项目。

扫描全能王 创建

（二）评价思路、评价重点、评价指标体系和评价标准

1.评价思路

评价过程中遵循科学公正、统筹兼顾、激励约束和公开透明的基本原则。结合项目特点采用比较法、因素分析法、公众评判法等方法。制定与评价对象密切相关，全面反映项目决策、项目资金管理、产出和效益等方面的指标体系。本次评价工作分为前期准备、评价实施、报告撰写及审核和归档整理四个阶段。

2.评价重点

一是项目实施后能否快速补充师资缺口，项目实施后能否带动合同制教师工作积极性，是否对教师队伍稳定性起到了促进作用；二是财政资金使用的规范性，考察是否按照工资标准及时足额发放给合同制教师。

3.评价指标体系

本次绩效评价指标体系共设置决策、过程、产出和效益4个一级指标、12个二级指标和23个三级指标。（具体指标体系见附件1：《2024年度枣庄市山亭区政府购买服务合同制教师项目绩效评价指标体系》）

（1）项目决策类指标（权重分值16分）

一是项目立项（权重分值4分），考查项目立项依据充分性、立项程序的规范性。二是绩效目标（权重分值6分），考察绩效目标的合理性、明确性。三是资金投入（权重分值6分），考察预算编制的科学性、资金分配合理性。

扫描全能王 创建

（2）项目过程类指标（权重分值24分）

一是资金管理（权重分值12分），考察资金到位情况、预算执行情况、资金使用合规性。二是组织实施（权重分值12分），考查项目管理制度的健全性和制度执行的有效性。

（3）项目产出类指标（权重分值34分）

一是产出数量方面（权重分值10分），考查合同制教师的履职情况和课时量达标情况；二是产出质量方面（权重分值15分），考查合同制教师是否符合资格条件要求；三是产出时效方面（权重分值4分），考查资金发放的及时性；四是产出成本方面（权重分值5分），考查项目是否按照规定的标准发放，成本控制是否有效。

（4）项目效益指标（权重分值26分）

一是社会效益指标（权重分值10分），考查项目实施带来的社会效益；二是可持续影响性指标（权重分值10分），考查项目实施的可持续性影响；三是满意度指标（权重分值8分），考察服务对象的满意程度。

4.评价标准

计划标准是指以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为评价的标准。此标准是项目申请时就设立的，因此，用业绩值直接与此相比较来进行评价。

行业标准是指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。国家在不同时期根据行业发展的特征会制定不同行业的发展状况和指数等数据，作为行业评价的重要标准来

扫描全能王 创建

源。

历史标准是指参照同类指标的历史数据制定的评价标准。

经验标准是指根据评价需要，自行商议有关经验性标准作为评价的依据，或者利用现有数据，采取一定的数学方法或模型建立标准。

（三）评价组织实施与评价方法

1.评价组织实施

（1）前期准备

①下达绩效评价通知书

由枣庄市山亭区财政局通知项目主管部门，下达了关于开展绩效评价工作的通知。

②成立绩效评价组

根据绩效评价工作要求，选择专业结构和业务能力匹配的成员组建评价工作组。

③与主管部门沟通项目的实施情况

与区教体局联系进行初步沟通，初步了解项目的实施情况，明确评价任务，提交评价所需资料清单，并明确其他需要主管部门配合的事项。

④制定绩效评价实施方案

评价组在调研、了解绩效评价相关资料的基础上，撰写2024年项目绩效评价实施方案。实施方案主要包括绩效评价对象、绩效评价依据、绩效评价方法、绩效评价指标体系、

扫描全能王 创建

工作流程、绩效评价工作人员、时间安排、满意度调查问卷等内容。

（2）组织实施

了解项目实施的总体情况，提出现场绩效评价意见。对主管部门报送的基础数据和相关资料进行核实和全面分析，并选择适配的评价方法实施评价，确保客观公正。

（3）分析评价

①汇总整理绩效评价工作底稿，对现场绩效评价工作底稿相关资料进行整理，形成系统、完整的绩效评价资料体系。

②实施绩效评价指标分析。对项目实施资料、数据进行分析，汇总、计算绩效结果，对照绩效目标申报表或事先设定的标准进行分析，对绩效完成情况进行说明，给出相关原因分析。

③满意度调查分析，绩效评价组针对企业开展满意度调查得出满意度调查结果。

④形成绩效评价问题清单。根据共性及个性指标体系框架详列绩效评价中发现的问题

⑤形成绩效评价结果。绩效评价组在全面分析后形成初步分析结论，由项目负责人召开综合绩效评价会议，本着客观、公正、准确的原则，对绩效情况进行综合评分，针对绩效评价发现的问题提出意见建议，形成综合绩效评价结果。

（4）撰写与提交评价报告

绩效评价报告是绩效评价工作成果的集中反映，评价人

扫描全能王 创建

员对获取的信息进行汇总和分析，提炼形成绩效评价初稿报告。评价报告初稿撰写完成后，进行绩效评价初稿报告论证。

绩效评价报告初稿撰写并论证完成后，送达财政局绩效科及项目主管部门就文本的真实性、完整性征询书面修改意见。评价组将参考财政局和主管部门的意见后对绩效评价报告进行修改和完善，在规定时间内将各部门书面修改意见、报告修改情况及绩效评价报告终稿提交至财政局。

（5）归集档案

需要存档的文件（包括但不限于）：绩效评价基本情况和相关文件、绩效评价工作方案、委托绩效评价协议（合同）基础数据报表、数据核查确认报告及相关证明材料、绩效评价工作底稿及附件、调查问卷、调查问卷统计结果和报告、绩效评价指标体系及绩效评价结果、专家组评审意见、绩效评价报告等。档案由专人管理，分类分科整理，编制目录清单，集中妥善保管。严格执行档案使用登记制度，签字确认、责任到人。

2.评价方法

本次绩效评价采用比较法、因素分析法和公众评判法等方法。

（1）比较法。是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

（2）因素分析法。是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。

扫描全能王 创建

（3）公众评判法。是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方法进行评判的方法。

三、评价结论及分析

（一）综合评价结论

该项目绩效评价得分83.29分，评价结果为“良”。得分情况见下表：

2024年山亭区政府购买服务合同制教师项目

绩效评价得分情况表

一级指标	指标分值	得分	得分率
决策	16.00	14.50	90.63%
过程	24.00	22.19	92.46%
产出	34.00	23.50	69.12%
效益	26.00	23.10	88.85%
合计	100.00	83.29	83.29%
评价结果	良		

（二）指标分析

评价指标包括决策、过程、产出和效益四个一级指标，指标分析情况如下所述：

1.决策指标分析

该指标分值16分，评价得分14.5分，得分率90.63%，失分主要原因为山亭区教体局绩效目标设置不够合理和清晰。

决策指标得分情况表				
二级指标	三级指标	分值	得分	得分率
项目立项	立项依据充分性	2.00	2.00	100.00%
	立项程序规范性	2.00	2.00	100.00%
绩效目标	绩效目标合理性	3.00	2.50	83.33%
	绩效目标明确性	3.00	3.00	100.00%
资金投入	预算编制科学性	3.00	2.00	66.67%
	资金分配合理性	3.00	3.00	100.00%

扫描全能王 创建

小计	16.00	14.50	90.63%

（1）项目立项

立项依据充分性：本项目依据《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》〔2021〕10号文件的要求设立；该项目的实施可以有效缓解翼云中学和山亭区第四十中学从私立中学转变为公立中学面临的教师缺口问题，属于区教体局部门职责范畴，属于公共财政支出范围，与局其他项目无重复，立项依据充分。根据评分标准，该指标得2分。

立项程序规范性：项目为2021年政府购买服务合同制教师项目及2022年项目的延续，2021年依据《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》（〔2021〕10号）文件立项，采取统一招聘的方式；2022年采用区教体局核定人数，各学校为主体自行招聘，政府承担相关费用的方式，立项程序规范。根据评分标准，该指标得2分。

（2）绩效目标

绩效目标合理性：项目单位设置了本项目绩效目标；但绩效目标设置基本围绕项目内容展开，能够体现与项目的相关性；项目预期产出效益和效果基本符合正常的业绩水平。但是该项目与其他项目混合编制绩效目标表，目标指向不够清晰明确。根据评分标准，本项扣0.5分，该指标得2.5分。

绩效指标明确性：项目设置的绩效目标包含了成本、产出、效益和满意度一级指标，相关二级指标对一级指标进一步分解，指标内容清晰，可衡量。根据评分标准，该指标得

扫描全能王 创建

3分。

（3）资金投入

预算编制科学性：该项目因与其他项目混合编制成本指标，无关于该项目的具体预算数，但是人均工资标准确定，人员相对稳定，预算编制较为科学。根据评分标准，扣1分，该指标得2分。

资金分配合理性：合同制教师的工资待遇为基础应发工资每人每月4,000.00元，财政负担养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险合计每人每月1,108.41元，服务费每人每月50.00元，合计每人每月5,158.41元，支付标准明确，资金分配合理。根据评分标准，该指标得5分。

2.过程指标分析

该指标分值24分，评价得分22.19分，得分率92.46%，失分原因主要为组织实施上相关业务管理制度不健全。

过程指标得分情况表

二级指标	三级指标	分值	得分	得分率
资金管理	资金到位率	4.00	3.69	92.25%
	预算执行率	4.00	4.00	77.00%
	资金使用合规性	4.00	4.00	100.00%
组织实施	管理制度健全性	6.00	4.50	75.00%
	制度执行有效性	6.00	6.00	100.00%
小计		24.00	22.19	92.46%

（1）资金管理

资金到位率：2024年度预算资金与其他项目合并填写绩效目标表，并未区分该项目的预算资金额度，根据本年度工资发放情况、实有人数（2024年12月还有160人）及绩效工资，计算本年度该项目应到位资金10,218,823.35元，截

扫描全能王 创建

至2024年底实际到位9,426,856.35元，资金到位率92.25%。根据评分标准，该指标分值4分，得分=92.25%*4=3.69分。

预算执行率：2024年实际到位资金是9,426,856.35元，实际支出资金是9,426,856.35元，预算执行率为100.00%，根据评分标准，该指标得4分。

资金使用合规性：本项目实际支出资金9,426,856.35元，均履行了审批手续。资金使用符合国家财经法规和财务管理制度以及有关项目资金管理办法规定，符合项目预算批复用途，资金拨付审批程序完整规范，不存在挤占、挪用、截留、改变用途等情况。根据评分标准，该指标得4分。

（2）组织实施

管理制度健全性：该项目执行本单位统一的内部控制制度，另外山亭区教育和体育局制定了《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》，但是未制定统一的考核细则，由各学校分别考核。根据评分标准，该指标扣1.5分，得4.5分。

制度执行有效性：该项目由各学校申报教师需求人数，由教体局统一核定调配教师，由政府承担相关费用的方式。项目档案较为完整。项目按照要求开展了绩效自评工作。根据评分标准，该指标得6分。

3.产出指标分析

该指标分值34分，评价得分23.5分，得分率69.12%，失分原因一是产出数量中承担教学任务的教师比例低和周

扫描全能王 创建

课时量达标率低；二是产出质量中存在各学段教师学历不达标情况、教师资格证低段高聘和任教学科不匹配问题。

产出指标得分情况表				
二级指标	三级指标	分值	得分	得分率
产出数量	教师履职率	5.00	4.40	88.00%
	课时量达标率	5.00	2.60	52.00%
产出质量	学历达标率	5.00	4.70	94.00%
	对应学段教师资格持有率	5.00	1.80	36.00%
	任教学科匹配率	5.00	1.50	30.00%
产出时效	人员工资发放及时性	4.00	3.50	87.50%
产出成本	人均薪酬成本合规性	5.00	5.00	100.00%
小计		34.00	23.50	69.12%

（1）产出数量

教师履职率：实际到岗的合同制教师占比100%，得2.5分；其中承担学科教学任务的教师占比93.75%，扣0.6分，得1.9分。根据评分标准，该指标得分4.4分。

课时量达标率：周课时量达标的教师数量达标率71.53%，根据评分标准，达标率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，应扣2.4分，该指标得2.6分。

（2）产出质量

学历达标率：根据《枣庄市中小学教师资格认定公告》，“申请认定幼儿园、小学教师资格，应当具备大学专科及以上学历；申请认定初级中学、高级中学、中等职业学校教师资格，应当具备大学本科及以上学历”。山亭区小学学段合同制教师人数共计56人，全部持有专科及以上学历，小学学段学历达标率100%；初中学段合同制教师共计88人，其中本科及以上学历86人，专科学历2人，初中学段学历达标率97.73%。根据评分标准，扣0.3分，该指标得4.7分。

扫描全能王 创建

对应学段教师资格持有率：《教师资格条例》第五条规定“取得教师资格的公民，可以在本级及其以下等级的各类学校和其他教育机构担任教师；但是，取得中等职业学校实习指导教师资格的公民只能在中等专业学校、技工学校、职业高级中学或者初级职业学校担任实习指导教师”。山亭区小学学段取得小学及以上学段教师资格人数55人，对应学段教师资格持有率98.21%；初中学段取得初中及以上学段教师资格人数59人，对应学段教师资格持有率64.77%。根据评分标准，扣3.2分，该指标得1.8分。

对应学段教师资格持有率：任教学科与教师资格证学科一致的教师数量为87人，匹配率60.42%，根据评分标准，任教学科匹配率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，应扣3.5分，该指标得1.5分。

（3）产出时效

人员工资发放及时性：查看支付明细表，2024年1月—12月制单日期为每月月底前最多不超过5日，但是12月份工资未足额发放，仅发放33,378.60元。根据评分标准，扣0.5分，该指标得3.5分。

（4）产出成本

人均薪酬成本合规性：合同制教师的工资待遇为基础应发工资每人每月4,000.00元，财政负担养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险合计每人每月1,108.41元，服务费每人每月50.00元，合计每人每月5,158.41元，每月扣

扫描全能王 创建

除绩效工资200.00元，每月实发3,345.15元；通过查看《劳务派遣协议》、财务支付凭证、合同制教师工资表，实际支付的薪酬成本符合合同要求，符合预算标准，成本经济合理。根据评分标准，该指标得5分。

4.效益指标分析

该指标分值26分，评价得分23.10分，得分率88.85%，失分原因主要为承担师资缺口比率和师资结构优化度略低。

效益指标得分情况表

二级指标	三级指标	分值	得分	得分率
社会效益	承担师资缺口比率	5.00	3.60	72.00%
	师资结构优化度	5.00	3.50	70.00%
可持续影响性	教师分类考核机制长效性	5.00	5.00	100.00%
	合同制教师留存率	5.00	5.00	100.00%
满意度	服务对象满意度	6.00	5.00	100.00%
小计		26.00	23.10	88.85%

（1）社会效益

承担师资缺口比率：合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数占总人数的比率为81.94%，根据评分标准，扣1.4分，得3.6分。

师资结构优化度：合同制教师35岁以下的人数占总人数144的比率为65.97%，根据评分标准，扣1.5分，得3.5分。

（2）可持续影响

教师分类考核机制长效性：山亭区教育和体育局制定了《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》，由所在学校按照本单位考核办法进行年度考核，其中优秀30%，良好40%，合格30%。根据合同制教师工资结构，每人每月

扫描全能王 创建

200元绩效，全年2400元，每学年依据考核截止时间确定全年金额，设置学年绩效奖金等次为一等2800元，二等2400元，三等2000元。接收合同制教师的学校均按照该实施方案开展了考核与分配。好的考核结果不仅影响了教师的绩效工资，更是荣誉的象征，对合同制教师教学工作具有良好的促进作用。根据评分标准，该指标得5分。

合同制教师留存率：2021年与2022年共计招聘251人，2024年仍在职160人，2025年仍在职人员数为145人，留存率=145/160=90.63%。根据评分标准，该指标分值5分，得5分。

（3）满意度

服务对象满意度：绩效评价组采取网上调查的方式，取得该学校工作人员有效调查问卷59份，经统计分析，综合满意度为91.02%；取得合同制教师有效调查问卷76份，经统计分析，综合满意度为98.73%；根据评分标准，该指标分值6分，得6分。

四、项目实施成效

该项目的实施快速补齐了结构性缺编，缓解了师资紧张压力。

随着2016—2017年二孩出生高峰，对应2022—2023年小学入学高峰（6周岁入学），叠加疫情延迟入学的“囤货释放”加之区域内学校整合及新建学校等原因学校师资不足问题，通过政府购买方式快速引入合同制教师，短期内实

扫描全能王 创建

现师资覆盖快速提升。合同制教师招聘以青年群体为主，平均年龄低于在编教师5-8岁，有效降低区域教师队伍平均年龄，注入新鲜血液。

五、发现的问题及原因分析

（一）前端管理与过程控制存在优化空间

1．存在的问题

项目在启动时的目标管理和成本规划就不够精细。决策层面的主要问题是绩效目标设置不够合理和清晰，且与其他项目混合编制；在资金投入上无关于该项目的具体预算数。过程层面区教体局仅制定了绩效工资分配方案，但缺乏统一的考核、培训、岗位管理细则，将管理责任完全下放到各学校，管理标准不一、水平参差。

2．原因分析

本项目是2021、2022年项目的延续。初期作为应急举措，管理和规划未能做到体系化、精细化。当项目转为常态化后，前期粗放的管理模式被延续下来，未能及时进行制度补强和优化。将考核权完全下放至学校，区级层面缺乏有效的统筹监管工具。

（二）资源配置与使用效能欠佳

1．存在的问题

承担学科教学任务的教师比例为93.75%，有超过6%的合同制教师虽在岗却未承担核心的教学任务，被安排于行政、教辅等岗位，未能直接补充至教学一线，与项目“补齐

扫描全能王 创建

师资缺口”的核心目标存在偏差。周课时量达标的教师比例仅为71.53%，近三成的教师课时量不达标，未能充分发挥其补充师资的作用。

持有初中或以上学段教师资格证的教师比例仅为64.77%，超过三分之一的初中合同制教师存在低段高聘的情况。另外，高达39.58%的教师所教学科与其教师资格证认证学科不一致。

2．原因分析

2021年及2022年的招聘均为应对学校整合、新建和民办转公导致的师资紧缺而紧急启动。应急属性导致招聘时首要目标是招到人，而在资格审核、人岗匹配的精细度上有所妥协，为低段高聘和学科不匹配埋下隐患。

项目进入暂停新增招聘、聚焦现有队伍管理的阶段后，项目单位已未取得教师资格证的人员下发通知，限期取得，并解聘在截止期限前未取得教师资格证的人员。但未针对已聘人员中资格不符、学科不匹配等问题制定转岗、培训或退出机制。存量问题尚未解决，导致低匹配度状况持续存在。

（三）目标实现度打折扣，可持续性基础不牢

1．存在的问题

部分合同制教师并未被配置到真实的师资缺口岗位上，资金投入未能最高效率地转化为一线教学力量。35岁以下教师占比为65.97%。虽然合同制教师队伍整体年轻，但这一优化效果并未完全达到预期目标。

扫描全能王 创建

2. 原因分析

项目在招聘时，更侧重于满足总量缺口，而对各学校、各学科、各学段的结构性缺口摸排不够精准。导致招聘进来的人员与基层学校实际教学需求之间存在错配，部分教师无法被对接到真正的教学缺口上，造成了资源浪费。

合同制教师薪酬为固定结构，与发展紧密关联的职称晋升、长期激励等机制缺失。虽然当前合同制教师留存率和服务对象满意度较高，但这更多依赖于相对稳定的薪酬发放。从长远看，若缺乏职业上升通道和深度专业发展支持，这支队伍的活力、专业水平提升及长期稳定性将面临挑战，影响项目效益的可持续性。

六、相关建议

（一）推进项目精细化管理与制度体系优化

1. 实施项目独立核算与目标精细化管理

在编制下一年度预算时，将该项目从其他混合项目中剥离，进行独立、清晰的预算编制，为绩效评价和成本控制提供准确基准。根据项目暂停新增、聚焦管理的新阶段，重新设定年度绩效目标。

2. 构建精细化管理制度体系

由区教体局牵头，尽快制定并出台区合同制教师管理办法。明确合同制教师岗位设置原则，原则上必须用于补充一线教学岗位，严格控制转为行政、教辅等非教学岗位的比例和审批流程。在现有绩效工资分配方案基础上，制定全区相

扫描全能王 创建

对统一的考核指导框架，明确师德师风、工作量、教学质量、专业发展等核心考核维度及权重，各学校在此框架下结合校情制定细则，确保考核的规范性与公平性。将合同制教师培训纳入全区教师培训规划，保障其享有同等的区级、校级培训机会，重点加强教师资格证备考辅导、学科教学能力提升等专项培训。动态更新每位合同制教师的资格证信息、任教学科、周课时、考核结果、培训记录等，实现区级层面对队伍结构和履职情况的实时监控与精准调配。

（二）开展存量人员精准匹配与能力提升专项行动

1. 全面核查现有合同制教师的资格与岗位匹配度

对于低段高聘的教师，应限期考取相应学段教师资格证，其间可安排其承担资格证允许学段的教学任务或辅助工作，并为其提供备考支持。到期未取得者，应调整至与其资格相符的学段或岗位。对于任教学科不匹配的教师，鼓励其通过培训、研修向资格证学科靠拢，或经考核评估后，在保证教学质量的前提下，可予以一定期限的过渡期。同时，在区内进行微调，尽量将教师安排至与其资格证学科一致或相近的岗位。对于未承担教学任务的教师，应分析原因，若因个人能力或学校安排不当，应调整至教学岗位或符合项目目标的辅助岗位；若属学校违规占用，应予以纠正。

2. 建立课时量监测与调剂机制

区教体局应每学期收集各校合同制教师课时量数据，对课时量不达标的教师进行原因分析。若是学校师资富余导

扫描全能王 创建

致，应在区内进行跨校调剂，以平衡各校工作量，确保人力资源充分利用。

（三）优化动态调配与职业发展机制

1．建立精准调研、动态调整的师资需求响应机制

区教体局应建立常态化的师资需求调研机制，不仅要关注总量缺口，更要精准分析各学段、各学科、各学校的结构性缺口，特别是因课程改革、生源变化产生的新需求。调研结果应作为合同制教师岗位设置和区内调配的核心依据。

赋予区教体局更大的教师统筹调配权，根据各学校实际教学需求变化、合同制教师个人资格及专业发展情况，在学年或学期间进行有序的校际流动，使人岗动态匹配，最大化解决结构性缺编问题。

2．拓宽职业发展通道，增强队伍内生动力与稳定性

探索建立与考核结果挂钩的薪酬增长机制：在现有固定薪酬结构基础上，探索设立教龄津贴或绩效奖励递增机制。对长期服务、考核优秀的合同制教师，其绩效工资或年度奖励可适当提高，形成激励导向。

提供平等的专业发展与荣誉通道：明确规定合同制教师在参加教学竞赛、评优评先、职称评定、骨干教师培养等方面，与在编教师享有同等机会。鼓励其参与教育科研、公开课等活动，增强职业认同感和归属感。

附件：

1.山亭区教育和体育局2024年政府购买服务合同制教

扫描全能王 创建

师项目绩效评价指标体系

2.山亭区教育和体育局2024年政府购买服务合同制教师项目绩效评价得分表

3.山亭区教育和体育局2024年政府购买服务合同制教师项目问题清单

4.山亭区教育和体育局2024年政府购买服务合同制教师项目调查问卷统计表

山东省尊礼信息咨询有限公司

2025年12月

扫描全能王 创建

附件 1：

山亭区教育和体育局 2024 年政府购买服务合同制教师项目绩效评价指标体系

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
决策	16	项目立项	4	立项依据充分性	2	**指标解释：**评价项目立项是否符合国家相关政策、中长期发展规划以及部门职责等有关要求，用以评价和反映项目立项的依据情况。 **评价要点：** ①项目是否符合有关制度要求； ②项目立项是否属于公共财政支持范围，是否属于部门履职所需。	评价要点的两项要素各占 50%权重： ①符合评价要点要求的，得分=权重分*100%； ②不完全符合评价要点要求的，得分=权重分*50%； ③完全不符合评价要点要求的，不得分。
				立项程序规范性	2	**指标解释：**评价项目申请、设立、实施的程序是否符合立项的相关要求，用以评价和反映项目立项的规范性。 **评价要点：** ①项目的申请、设立、实施程序是否符合相关要求； ②项目申请、设立已经过必要的专家论证、风险评估、集体决策等程序。	评价要点的两项要素各占 50%权重： ①符合评价要点要求的，得分=权重分*100%； ②不完全符合评价要点要求的，得分=权重分*50%； ③完全不符合评价要点要求的，不得分。
		绩效目标	6	绩效目标合理性	3	**指标解释：**评价项目设置的绩效目标依据是否充分，是否客观，用以评价和反映绩效目标设置的合理性。 **评价要点：** ①项目是否设置绩效目标； ②设置的绩效目标是否与项目内容具有相关性； ③绩效目标的产出效果和效益是否符合正常的业绩水平。	此项指标评价要点①不符合要求则不得分，符合要求得 1 分。 评价要点②、③各占 0.5 分： ①符合评价要点要求的，得分=100%*权重分； ②存在不符合评价要点要求情况的，不得分。

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
				绩效指标明确性	3	**指标解释：**评价项目绩效目标是否设置了细化的绩效指标，用以评价和反映绩效目标的清晰、可衡量性。 **评价要点：** ①绩效目标是否在数量、质量、成本、时效、效益、满意度等方面进行了细化； ②细化的绩效指标内容是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现。	评价要点的两项要素各占50%权重： ①符合评价要点要求的，得分=权重分*100%； ②不完全符合评价要点①要求的，得分=权重分*60%；不完全符合评价要点②要求的，不得分； ③完全不符合评价要点要求的，不得分。
		资金投入	6	预算编制科学性	3	**指标解释：**评价项目预算编制是否有明确的标准并经过科学论证合理性，用以评价和反映预算编制的客观性。 **评价要点：** ①预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制； ②预算内容与项目内容是否相匹配。	评价要点的两项要素各占50%权重： ①符合评价要点要求的，得分=权重分*100%； ②不完全符合评价要点①要求的，得分=权重分*60%；不完全符合评价要点②要求的，不得分； ③完全不符合评价要点要求的，不得分。
				资金分配合理性	3	**指标解释：**评价项目预算资金分配是否有依据，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。 **评价要点：** 预算资金分配依据是否充分、合理	预算资金分配依据充分、合理得满分；否则不得分。
过程	24	资金管理	12	资金到位率	4	**指标解释：**评价实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金到位情况，进而评价资金对项目实施的基础保障程度。 **评价要点：** 资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%； 其中：实际到位资金为一定时期（本年度或项目期）内落实到项目的资金；预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到项目的资金。	指标得分=资金到位率*权重分

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
				预算执行率	4	**指标解释：**评价项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。 **评价要点：** 预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。 其中：实际支出资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。	指标得分=预算执行率×权重分
				资金使用合规性	4	**指标解释：**评价项目资金的审批、使用是否符合国家财经法规、相关项目的业务和财务管理规定，用以反映和评价项目资金运行的规范化情况。 **评价要点：** ①项目资金是否存在挤占、挪用、截留、改变用途（改变用途无申请、批复）等情况； ②资金使用是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关项目资金管理办法规定，是否符合项目预算批复用途，资金拨付审批程序是否完整规范。	此项指标评价要点①属于否决性指标；不符合评价要点要求则不得分。 评价要点②每发现一处扣0.5分，扣完为止。
		组织实施	12	管理制度健全性	6	**指标解释：**评价项目实施单位是否建立健全业务管理制度和内部控制制度，用以反映和考核保障项目顺利实施的制度的完善性。 **评价要点：** ①项目单位是否建立健全项目管理制度，内容是否合法、合规、完整 ②项目单位是否建立健全项目内部控制制度，内容是否合法、合规、完整	评价要点的两项要素各占50%权重： ①符合评价要点要求的，得分=权重分*100%； ②存在不符合评价要点要求情况的，得分=权重分*50%。 ③完全不符合评价要点要求的，不得分。
				制度执行有效性	6	**指标解释：**项目实施是否严格执行相关项目管理制度或实施方案规定的流程。 **评价要点：** ①项目实施是否按照规定的程序申报并进行审核 ②项目档案资料是否反映业务流程的各个环节，档案资料是否齐全，保存是否符合要求	评价要点的三项要素各占1/3权重。 评价要点每发现一处扣0.5分，扣完为止。

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
						③项目是否按要求开展绩效自评工作	
产出	34	产出数量	10	教师履职率	5	**指标解释：**评价合同制教师实际到岗情况。 **评价要点：** ①合同制教师实际到岗人数占比； ②合同制教师中一线教师人数占比。	评价要点的两项要素各占50%权重： 合同制教师实际到岗人数占比=（实际到岗的教师数量/教师总数量）*100%； 一线教师人数占比=（承担学科教学任务的教师数量/教师总数量）*100%； 评分说明： 占比100%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
				课时量达标率	5	**指标解释：**评价教师周课时量达标情况。 **评价要点：** 中小学教师课时量是否达标。	课时量达标率=（周课时量达标的教师数量/教师总数量）*100% 评分说明： 课时量达标率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
		产出质量	15	学历达标率	5	**指标解释：评价**各学段教师学历是否符合相关要求 **评价要点：** ①小学学段合同制教师应当具备专科及以上学历； ②初中学段合同制教师应当具备本科及以上学历。	评价要点的两项要素各占50%权重： 学历达标率=（符合条件的教师数量/实际对应学段教师数量）*100% 评分说明： 各学段教师学历达标率100%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
				对应学段教师资格持有率	5	**指标解释：**评价各学段教师资格证持有情况是否符合相关要求。 **评价要点：** ①小学学段取得小学及以上学段教师资格； ②初中学段取得初中及以上学段教师资格。	评价要点的两项要素各占50%权重： 对应学段教师资格持有率=（实际取得对应资格证教师数量/对应学段教师数量）*100% 评分说明： 各学段对应学段教师资格持有率100%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
				任教学科匹配率	5	**指标解释：**评价任教学科与教师资格证学科的匹配情况。 **评价要点：** 任教学科与教师资格证学科是否一致。	任教学科匹配率=（任教学科与教师资格证学科一致的教师数量/教师总数量）*100% 评分说明： 任教学科匹配率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
		产出时效	4	人员工资发放及时性	4	**指标解释：**是否按时间节点完成补助资金审批、发放，反映和考核项目时效目标的实现程度。 **评价要点：** ①每月是否及时将人员经费划转至山东山汇人才服务有限公司	评分要点： 每月均及时发放人员工资得权重分，每出现工资推迟发放达15天的，一次扣0.5分，扣完为止
		产出成本	5	人均薪酬成本合规性	5	**指标解释：**评价实际支付的人均薪酬成本是否符合合同要求、预算标准，是否经济合理，用以反映和考核项目产出成本的控制效果。 **评价要点：** ①实际支付的人均薪酬成本是否符合合同要求 ②实际支付的人均薪酬成本是否符合预算标准 ③实际支付的人均薪酬成本是否经济合理	评价要点的三项要素各占1/3权重： 完全符合要点要求的得权重分，每发现一处不符合扣0.5分，扣完为止。
效益	30	社会效益	10	承担师资缺口比率	5	**指标解释：考查**合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数与合同制教师总数的比值，用以衡量项目对缓解教育系统师资不足问题的贡献程度 **评价要点：** 合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数/合同制教师总数*100%。	承担师资缺口比率=（合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数/合同制教师总数）*100% 评分说明： 承担师资缺口比率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
				师资结构优化度	5	**指标解释：考查**合同制教师中年轻教师的比例，用以衡量项目对改善学校师资年龄结构的贡献程度 **评价要点：** 年轻教师的比例=合同制教师中35岁以下的人数/合同制教师总数*100%	年轻教师的比例=合同制教师中35岁以下的人数/合同制教师总数*100% 评分说明： 年轻教师的比例不低于80%得权重分，每降低1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释及评价要点	评分规则
名称	分值	名称	分值	名称	分值		
		可持续影响效益	10	教师分类考核机制长效性	5	**指标解释：**评价对不同身份教师分别制定考核方案、设置考核指标、划定考核比例，激发合同制教师工作积极性的能力，反映政府购买服务合同制教师项目的可持续性 评价要点： ①是否建立合同制教师年终考核评价机制。 ②是否按照激励机制开展考核与分配。 ③激励机制是否有效。	评价要点的三项要素各占40%、20%、40%权重分 ①建立考核机制得满分，没有不得分； ②是否按照激励机制展开考核与分配。 ③目前的考核机制是否对合同制教师具有激励作用。
				合同制教师留存率	5	**指标解释：**评价非编制教师的年流失率，反映是否保障非编制教师的合法权益，是否形成稳定的师资队伍。 **评价要点：** 年流失率=合同制教师中当年离职人数/年初合同制教师总数*100%	年流失率=合同制教师中当年离职人数/年初合同制教师总数*100% 评分说明： 年流失率≤10%得权重分，每增加1%扣0.1分，不足1%的按1%计算，扣完为止。
		满意度	6	服务对象满意度	6	**指标解释：**评价学校、合同制教师对项目实施效果的满意程度。 **评价要点：** ①学校满意度 ②教师满意度	评价要点的四项要素各占50%权重： 综合满意度≥90%得满分；90%>满意度≥80%，得2分；80%>满意度≥60%，得1分；60%>满意度，不得分。

扫描全能王 创建

附件 2：

枣庄市山亭区 2024 年度政府购买服务合同制教师项目绩效评价得分表

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
决策	16	项目立项	2	立项依据充分性	2	2	100.00%	本项目依据《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》（2021）10 号文件的要求设立；该项目的实施可以有效缓解翼云中学和山亭区第四十中学从私立中学转变为公立中学面临的教师缺口问题，属于区教体局部门职责范畴，属于公共财政支出范围，与局其他项目无重复，立项依据充分。根据评分标准，该指标得 2 分。	《关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》（鲁政办字〔2016〕56 号）； 《山东省人才发展促进条例》； 《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》（2021）10 号）
				立项程序规范性	2	2	100.00%	项目为 2021 年政府购买服务合同制教师项目及 2022 年项目的延续，2021 年依据《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》（（2021）10 号）文件立项，采取统一招聘的方式；2022 年采用区教体局核定人数，各学校为主体自行招聘，政府承担相关费用的方式，立项程序规范。 根据评分标准，该指标得 2 分。	《枣庄市山亭区人民政府常务会议纪要》（2021）10 号）； 《关于招聘合同制教师有关情况的报告》； 《2022 年山亭区政府购买服务教师招聘情况的报告》
		绩效目标	6	绩效目标合理性	3	2.5	83.33%	项目单位设置了本项目绩效目标；但绩效目标设置基本围绕项目内容展开，能够体现与项目的相关性；项目预期产出效益和效果基本符合正常的业绩水平。但是该项目与其他项目混合编制绩效目标表，目标指向不够清晰明确。 根据评分标准，本项扣 0.5 分，该指标得 2.5 分。	《项目支出绩效目标表》

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
				绩效指标明确性	3	3	100.00%	项目设置的绩效目标包含了成本、产出、效益和满意度一级指标，相关二级指标对一级指标进一步分解，指标内容清晰，可衡量。 根据评分标准，该指标得3分。	《项目支出绩效目标表》
		资金投入	6	预算编制科学性	3	2	66.67%	该项目因与其他项目混合编制成本指标，无关于该项目的具体预算数，但是人均工资标准确定，人员相对稳定，预算编制较为科学。 根据评分标准，扣1分，该指标得2分。	《劳务派遣协议》；《项目支出绩效目标表》
				资金分配合理性	3	3	100.00%	合同制教师的工资待遇为基础应发工资每人每月4000元，财政负担养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险合计每人每月1108.41元，服务费每人每月50元，合计每人每月5158.41元，支付标准明确，资金分配合理。 根据评分标准，该指标得5分。	《劳务派遣协议》
过程	24	资金管理	12	资金到位率	4	3.69	92.25%	2024年度预算资金与其他项目合并填写绩效目标表，并未区分该项目的预算资金额度，根据本年度工资发放情况、实有人数（2024年12月还有160人）及绩效工资，计算本年度该项目应到位资金10,218,823.35元，截至2024年底实际到位9,426,856.35元，资金到位率92.25%。根据评分标准，该指标分值4分，得分=92.25%*4=3.69分。	《支付申请列表》；财务支付凭证；教育系统工资报告
				预算执行率	4	4	100.00%	2024年实际到位资金是9,426,856.35元，实际支出资金是9,426,856.35元，预算执行率为100.00%，根据评分标准，该指标得4分。	《支付申请列表》；财务支付凭证；教育系统工资报告

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
				资金使用合规性	4	4	100.00%	本项目实际支出资金9,426,856.35元，均履行了审批手续。资金使用符合国家财经法规和财务管理制度以及有关项目资金管理办法规定，符合项目预算批复用途，资金拨付审批程序完整规范，不存在挤占、挪用、截留、改变用途等情况。根据评分标准，该指标得4分。	《支付申请列表》；财务支付凭证；教育系统工资报告
		组织实施	12	管理制度健全性	6	4.5	75.00%	该项目执行本单位统一的内部控制制度，另外山亭区教育和体育局制定了《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》，但未制定统一的考核细则，由各学校分别考核。根据评分标准，该指标扣1.5分，得4.5分。	《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》
				制度执行有效性	6	6	100.00%	该项目由各学校申报教师需求人数，由教体局统一核定调配教师，由政府承担相关费用的方式。项目档案较为完整。项目按照要求开展了绩效自评工作。根据评分标准，该指标得6分。	《劳务派遣协议》；教育系统工资报告
产出	30	产出数量	10	教师履职率	5	4.4	88.00%	实际到岗的合同制教师占比100%，得2.5分；其中承担学科教学任务的教师占比93.75%，扣0.6分，得1.9分。根据评分标准，该指标得分4.4分。	教师信息统计表
				课时量达标率	5	2.6	52.00%	周课时量达标的教师数量达标率71.53%，根据评分标准，达标率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，应扣2.4分，该指标得2.6分。	教师信息统计表

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
		产出质量	15	学历达标率	5	4.7	94.00%	根据《枣庄市中小学教师资格认定公告》，“申请认定幼儿园、小学教师资格，应当具备大学专科及以上学历；申请认定初级中学、高级中学、中等职业学校教师资格，应当具备大学本科及以上学历”。山亭区小学学段合同制教师人数共计56人，全部持有专科及以上学历，小学学段学历达标率100%；初中学段合同制教师共计88人，其中本科及以上学历86人，专科学历2人，初中学段学历达标率97.73%。根据评分标准，扣0.3分，该指标得4.7分。	《枣庄市中小学教师资格认定公告》；教师信息统计表
				对应学段教师资格持有率	5	1.8	36.00%	《教师资格条例》第五条规定“取得教师资格的公民，可以在本级及其以下等级的各类学校和其他教育机构担任教师；但是，取得中等职业学校实习指导教师资格的公民只能在中等专业学校、技工学校、职业高级中学或者初级职业学校担任实习指导教师”。 山亭区小学学段取得小学及以上学段教师资格人数55人，对应学段教师资格持有率98.21%；初中学段取得初中及以上学段教师资格人数59人，对应学段教师资格持有率64.77%。根据评分标准，扣3.2分，该指标得1.8分。	《教师资格条例》；教师信息统计表
				任教学科匹配率	5	1.5	30.00%	任教学科与教师资格证学科一致的教师数量为87人，匹配率60.42%，根据评分标准，任教学科匹配率95%得权重分，每降低1%扣0.1分，应扣3.5分，该指标得1.5分。	教师信息统计表

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
		产出时效	4	人员工资发放及时性	4	3.5	87.50%	查看支付明细表，2024 年 1 月—12 月制单日期为每月月底前最多不超过 5 日，但是 12 月份工资未足额发放，仅发放 33,378.60 元。根据评分标准，扣 0.5 分，该指标得 3.5 分。	《支付申请列表》；教育系统工资报告
		产出成本	5	人均薪酬成本合规性	5	5	100.00%	合同制教师的工资待遇为基础应发工资每人每月 4000 元，财政负担养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险合计每人每月 1108.41 元，服务费每人每月 50 元，合计每人每月 5158.41 元，每月扣除绩效工资 200 元，每月实发 3345.15 元；通过查看《劳务派遣协议》、财务支付凭证、合同制教师工资表，实际支付的薪酬成本符合合同要求，符合预算标准，成本经济合理。根据评分标准，该指标得 5 分。	《劳务派遣协议》
效益	26	社会效益	10	承担师资缺口比率	5	3.6	72.00%	承担师资缺口比率：合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数占总人数的比率为 81.94%，根据评分标准，扣 1.4 分，得 3.6 分。	教师信息统计表
				师资结构优化度	5	3.5	70.00%	合同制教师 35 岁以下的人数占总人数的比率为 65.97%，根据评分标准，扣 1.5 分，得 3.5 分。	教师信息统计表
		可持续影响	10	教师分类考核机制长效性	5	5	100.00%	山亭区教育和体育局制定了《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》，由所在学校按照本单位考核办法进行年度考核，其中优秀 30%，良好 40%，合格 30%。根据合同制教师工资结构，每人每月 200 元绩效，全年 2400 元，每学年依据考核截止时间确定全年金额，设置学年绩效奖金等次为一等 2800 元，二等 2400 元，三等 2000 元。	《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》

扫描全能王 创建

一级指标		二级指标		三级指标		得分	得分率	评分依据	依据来源
名称	分值	名称	分值	名称	分值				
								接收合同制教师的学校均按照该实施方案开展了考核与分配。好的考核结果不仅影响了教师的绩效工资，更是荣誉的象征，对合同制教师教学工作具有良好的促进作用。根据评分标准，该指标得5分。	
				合同制教师留存率	5	5	100.00%	2021年与2022年共计招聘251人，2024年仍在职160人，2025年仍在职人员数为145人，留存率=145/160=90.63%。根据评分标准，该指标分值5分，得5分。	教师信息统计表
		满意度	6	服务对象满意度	6	6	100.00%	绩效评价组采取网上调查的方式，取得该学校工作人员有效调查问卷59份，经统计分析，综合满意度为91.02%；取得合同制教师有效调查问卷76份，经统计分析，综合满意度为98.73%；根据评分标准，该指标分值6分，得6分。	满意度调查
合计	100		100		100	83.29	83.29%		

扫描全能王 创建

附件 3：

枣庄市山亭区 2024 年度政府购买服务合同制教师项目问题清单

问题分类	序号	项目责任单位	问题描述
决策	1	枣庄市山亭区教育和体育局	该项目与其他项目混合编制绩效目标表，目标指向不够清晰明确。
	2		该项目因与其他项目混合编制成本指标，无关于该项目的具体预算数，但是人均工资标准确定，人员相对稳定，预算编制较为科学。
过程	1		2024 年度预算资金与其他项目合并填写绩效目标表，并未区分该项目的预算资金额度，根据本年度工资发放情况、实有人数（2024 年 12 月还有 160 人）及绩效工资，计算本年度该项目应到位资金 10,218,823.35 元，截至 2024 年底实际到位 9,426,856.35 元，资金到位率 92.25%。
	2		山亭区教育和体育局制定了《山亭区教体局合同制教师绩效工资分配实施方案》，但未制定统一的考核细则，由各学校分别考核。
产出	1		实际到岗的合同制教师占比 100%，其中承担学科教学任务的教师占比 93.75%。
	2		周课时量达标的教师数量达标率 71.53%。
	3		初中学段合同制教师共计 88 人，其中本科及以上学历 86 人，专科学历 2 人，初中学段学历达标率 97.73%。
	4		小学学段取得小学及以上学段教师资格人数 55 人，对应学段教师资格持有率 98.21%；初中学段取得初中及以上学段教师资格人数 59 人，对应学段教师资格持有率 64.77%。
	5		任教学科与教师资格证学科一致的教师数量为 87 人，匹配率 60.42%。

扫描全能王 创建

问题分类	序号	项目责任单位	问题描述
	6		查看支付明细表，2024年1月—12月制单日期为每月月底前最多不超过5日，但是12月份工资未足额发放，仅发放33,378.60元。
效益	1		合同制教师实际承担师资缺口任教任务的人数占总人数的比率为81.94%。
	2		合同制教师35岁以下的人数占总人数144的比率为65.97%。

扫描全能王 创建

附件 4：

2024 年枣庄市城市公共交通企业运营补贴项目调查问卷统计表

第 1 题　您是政府购买服务项目的老师吗　[单选题]

选项	小计	比例
A.是	76	56.3%
B. 否	59	43.7%
本题有效填写人次	135	

第 2 题　您对报名、资格审查、笔试、面试等环节的公开公正性是否满意？[单选题]

选项	小计	比例
A.满意	75	98.68%
B. 一般	1	1.32%
C.不满意	0	0%
D.不清楚	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 3 题　您对招聘的岗位要求、薪资待遇、考核标准等的清晰明确情况是否满意？　[单选题]

选项	小计	比例
A.满意	71	93.42%
B. 一般	5	6.58%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 4 题　您对招聘流程的规范性是否满意？　[单选题]

选项	小计	比例

扫描全能王 创建

A.满意	75	98.68%
B. 一般	1	1.32%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 5 题　您对薪资兑现标准、按时足额发放情况是否满意？ [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	75	98.68%
B. 一般	1	1.32%
C.不满意	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 6 题　您对社保及公积金的缴纳情况是否满意？ [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	66	86.84%
B. 一般	10	13.16%
C.不满意	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 7 题　您的任教科目、学段是否与个人专业、求职意向一致 [单选题]

选项	小计	比例
A.一致	66	86.84%
B. 基本一致	10	13.16%
C.不确定	0	0%
D. 不一致	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 8 题　您对周课时量、备课压力、班级管理任务的合理性是否满意？ [单选题]

扫描全能王 创建

选项	小计	比例
A.满意	71	93.42%
B. 一般	5	6.58%
C.不满意	0	0%
D.	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 9 题　您对学校提供的教学设备、教材教具及办公条件是否满意？ [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	75	98.68%
B. 一般	1	1.32%
C.不满意	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 10 题　您对岗前培训、在岗教研、技能提升等培训机会的公平享受情况是否满意？ [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	74	97.37%
B. 一般	2	2.63%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 11 题　职称评优是否与在编教师享有同等的职称评审、评优评先资格 [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	70	92.11%
B. 一般	3	3.95%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	3	3.95%

扫描全能王 创建

本题有效填写人次	76	

第 12 题　您认为教学考核、师德考核的指标是否清晰、量化且公平 [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	73	96.05%
B. 一般	3	3.95%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	0	0%
本题有效填写人次	76	

第 13 题　您是否愿意长期在岗工作，是否会向他人推荐该岗位 [单选题]

选项	小计	比例
A.是	73	96.05%
B. 不确定	2	2.63%
C.否	1	1.32%
本题有效填写人次	76	

第 14 题　您对招聘教师的专业、教师资格证学科与学校空缺学科的契合程度是否满意？ [单选题]

选项	小计	比例
A.满意	48	81.36%
B. 一般	7	11.86%
C.不满意	1	1.69%
D. 不清楚	3	5.08%
本题有效填写人次	59	

第 15 题　您认为合同制教师课堂教学、班级管理能力是否符合学校学段教学要求？ [单选题]

选项	小计	比例
A.是	48	81.36%

扫描全能王 创建

B. 不确定	6	10.17%
C.否	0	0%
D. 不清楚	5	8.47%
本题有效填写人次	59	

第 16 题　您对教师参与教研活动、校本培训的积极性及团队协作效果是否满意？　[单选题]

选项	小计	比例
A.满意	51	86.44%
B. 一般	7	11.86%
C.不满意	1	1.69%
D. 不清楚	0	0%
本题有效填写人次	59	

第 17 题　您对学校提交的师资需求被采纳，需求调整反馈速度是否满意？[单选题]

选项	小计	比例
A.满意	51	86.44%
B. 一般	3	5.08%
C.不满意	0	0%
D. 不清楚	5	8.47%
本题有效填写人次	59	

第 18 题　您认为教师主动离职比例是否低于区域同类学校平均水平　[单选题]

选项	小计	比例
A.是	35	59.32%
B. 不确定	24	40.68%
C.否	0	0%
本题有效填写人次	59	

扫描全能王 创建

第 19 题　您认为合同制教师任教班级的学科成绩、学业水平测试通过率是否达到平均水平？　[单选题]

选项	小计	比例
A.是	46	77.97%
B. 不确定	12	20.34%
C.否	1	1.69%
本题有效填写人次	59	

扫描全能王 创建

统一社会信用代码

91370826MADW3G448X

营业执照

（副 本）

1-1

扫描市场主体身份码了解更多登记、备案、许可、监管信息，体验更多应用服务。

名　　称　山东省嘉礼信息咨询有限公司

类　　型　有限责任公司(自然人投资或控股)

法定代表人　汪长

经营范围　一般项目：企业管理咨询；财务咨询；工程管理服务；个人商务服务；信息技术咨询服务；资产评估；工程造价咨询业务；社会经济咨询服务；税务服务；政府采购代理服务；财政资金项目预算绩效评价服务；接受金融机构委托从事信息技术和流程外包服务（不含金融信息服务）；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；企业管理；咨询策划服务；票据信息咨询服务；商标代理；商务代理代办服务。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

注册资本　叁佰万元整

成立日期　2024 年 08 月 23 日

住　　所　山东省济宁市微山县夏镇街道城后路爱国村委楼东0001号

登记机关

2024年 08月 23日

国家企业信用信息公示系统网址：http://www.gsxt.gov.cn

市场主体应当于每年1月1日至6月30日通过国家企业信用信息公示系统报送公示年度报告

国家市场监督管理总局监制

扫描全能王 创建