

## 毗卢镇学校 2022 年教代会方案汇总

### 方案一 泸县毗卢镇学校年终工作经费（目标奖）考核实施方案

为贯彻落实上级文件精神，以年终工作经费（目标奖）为契机，把竞争机制引入教师人员分工和工资制度改革之中，体现按岗取酬、多劳多得、优绩优酬的精神，激励教师爱岗敬业，促进我校教育工作健康、和谐、快速地发展，结合本校实际，特制定本方案。

#### 一、指导思想和基本原则

指导思想：以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，深入贯彻党的“十九大”精神，充分调动广大教职工教书育人的积极性、主动性和创造性，将我校岗位管理工作、健全学校内部考核工作与年终目标奖考核结合起来，使目标考核结果与分配激励机制紧密联系，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成学校工作任务目标，建立充满生机与活力的用人制度，进一步促进我校管理科学化、队伍建设制度化、教育教学手段现代化，更好地集中广大教职工的智慧，努力办好人民满意的教育。

基本原则：尊重规律，以人为本的原则；以德为先，注重实效的原则；多劳多得，优质优酬的原则；客观公正，简便易行的原则。

#### 二、年终工作经费（目标奖）结构

年终工作经费（目标奖）分为基础奖和考核奖两部分（按教师在我校实际月份考核）。

基础奖占年终工作经费（目标奖）总额的 70%，教职工履行了基本岗位职责，完成了学校规定的工作量，按规定发放到教职工个人帐户。

考核奖主要体现工作量和实际贡献等因素，占年终工作经费（目标奖）总量的 30%。根据上级意见和我校实际，我校年终工作经费（目标奖）考核奖分为四部分：师德考核 20%，安全考核 20%，值班值守 20%，绩效考核（按绩效考核方案进行考核计算）40%。

#### 三、年终工作经费（目标奖）考核的程序方法和组织管理

1、目标奖考核实行平时考核和定期考核相结合，期末和年终公布考核结果。

2、教职工两学期德、能、勤、绩的考核得分，既是奖励性绩效发放的依据，又是年终目标奖考核的依据，上学年两学期得分的平均分为目标奖绩效考核得分。

#### 附：年终工作经费（目标奖）（30%部分）各部分考核标准及办法

年终工作经费（目标奖）（30%部分）主要考核教职工完成学校规定的岗位职责和工作任务的量和绩，分为师德 20%、安全 20%、值班值守（含出勤考核）20%、绩效考核 40%四个方面。

#### 师德（20%）

师德合格者奖励考核奖基数，若违反《中小学教师职业道德规范》《泸州市教育局教师教育教学行为规定》《泸州市中小学（幼儿园）教师五项纪律规定》等，按教育部《中小学教师违反

职业道德行为处理办法》和学校有关规定处罚，视其程度和影响范围给予扣除师德考核金额：校级扣 20%，镇级扣 40%，县级及以上扣 100%。学习强国学习也纳入本条考核，每位教师学习强国学习积分在考核周期内，平均 35 分/天及以上不惩不奖，平均低于 35 分/天的扣 0.5 元/分（该项考核实行扣款制，如果没有年终奖，则在绩效工资德部分中考核），且当年的评优评先一票否决。（本学年从 2019 年 10 月 22 日开始考核，以后实行常态考核）

#### 二、安全（20%）

##### 1、重大安全（由安办考核）

因个人工作失误造成安全事故，影响学校声誉的，视其程度和影响范围给予扣除安全考核金额：校级扣 20%，镇级扣 40%，县级及以上扣 100%，且产生的经济损失概由当事人负责并承担由此产生的相关责任。

2、若因个人工作失误造成学校（全体教师）目标奖考核降级的，则目标奖 30%部分全部扣除。

三、值班值守（含出勤考核）按学校出勤考核实施办法执行（实行扣款制，本方案中事假不再扣款）（20%）

四、绩效考核（40%），上学年两学期得分的平均分为目标奖绩效考核得分。考核办法见毗卢镇学校教学目标管理考核方案。

#### 五、校长考核（前 10 名平均数）

六、本考核办法从教代会通过之日起执行。

### 方案二 班主任绩效工资考核计算办法

按照《泸县义务教育学校绩效考核实施意见》精神，学校绩效工资总额的 18%作为班主任津贴，班主任绩效考核分为工作量和班级管理两个方面，在学年中，由于春秋期班次不等，所以以下办法均以学期来计算。班主任绩效工资考核计算办法具体如下：

#### 一、工作量计算

所谓工作量考核主要是指考核所任班级学生人数的多少，以人数为基础。工作量考核占班主任绩效考核的 20%。具体操作办法如下：

1、准确人数：各班级学生人数依据为期初人数加期末人数取其平均值为各班的准确人数。

2、基础分 20 分：各班以 30 人（包括人数未达到 30 人）计为 20 分作为基础分数。

3、超人数分：每超过 1 人增加 0.5 分计算。

4、各班级工作量分值：各班基础分加上超人数分。

5、人均分值：工作量总金额除以全校班级工作量总分值。

6、各班级工作量津贴：各班级工作量分值乘以人均分值。

公式为：各班级工作量分值=20+0.5×超人数个数

各班级工作量津贴=工作量总金额÷全校班级工作量总分值×各班级工作量分值

## 二、班级管理计算

所谓班级管理考核主要是指考核所任班级开展班级常规管理、组织班集体和团队活动、安全教育、成绩考核等情况。班级管理考核占班主任津贴考核的60%。其中用60%作为各班保底金额，40%用于具体考核。具体操作办法如下：

### (一) 保底金额计算

1、基础分100分：依据学校班主任考核实施细则量化分数（每班100分为基础分，以正分计算）。

2、**难度系数：学生管理有相应的难度，难度系数确定为村小0.9、中小学均为1.1。**

3、各班级保底分值：各班基础分乘以难度系数

4、保底金额=全校班级管理考核×60%×60%

5、各班保底金额=各班保底分×（全校班级保底金额÷全校班级保底分）

### (二) 考核金额计算

1、班主任的管理考核分为：安全考核10分；德育考核40分（以德育处实际考核为准，可超出40分）；教育宣传5分；后勤财产管理5分；成绩考核40分。

2、各班主任管理考核津贴：各班级管理考核分值×（全校班级管理考核金额×60%×40%÷全校班级管理考核分）。

各班级管理津贴=各班保底金额+各班管理考核金额

三、班主任津贴总额=工作量金额+班级管理金额

## 方案三

### 假期绩效工资发放办法

由于教师绩效工资是分春期（1月至6月）和秋期（7月至12月），发放。介于教师工作性质特殊，其中寒暑假大约占了三个月，为了解决调进调出教师的绩效工资矛盾，春期发放教师绩效工资办法是先在全校教师总绩效工资中提取18%作班主任绩效工资（校务会人员仍按班主任绩效工资[18%]的平均值计算），再将剩下部分分成6份，其中5份用于全校教师的考核，1份平均分发给教师个人；秋期先在全校教师总绩效工资中提取18%作班主任绩效工资（校务会人员仍按班主任绩效工资[18%]的平均值计算），再将剩下部分分成6份，其中4份用于全校教师的考核，2份平均分发给教师个人。

## 方案四

### 法定节假日的相关规定

根据川人工[1994]38号《四川省人事厅关于机关和事业单位工资制度改革后职工假期工资计发问题的通知》和有关文件精神，结合本校《教职工考勤考核的若干规定》的实际情况特制定：

#### 1、公假

(1)、学校行政办公室外派办事、参加各种会议、教材培训均属公假（各部门上报行政办公室，由行政办公室请示同意后通知部门，各部门通知出差人，出差人的工作由本人调配好，到教导处填写调课通知单，公假期间不享受校内参加才有的临时性工作津贴）。参加外县学术活动返校后必须上汇报课或交书面材料后，才能报销差旅费。

(2)、出差期中如遇节假日的，返校后一概不予补休。在规定时间内未按时返校的，按旷工论处。

#### 2、婚、丧、产假

(1)、婚假：教职工婚假5个工作日，男满25周岁，女满23周岁初婚的属晚婚，晚婚假增加10个工作日。法定假日不作为计算假期天数，到外地结婚的可酌情给予往返路程假。

(2)、产假：顺产90天，难产增加15天，多胞胎每多生一个加15天，达到晚育（男满26周岁，女满24周岁）年龄者加20天，寒暑假可以顺延。

(3)、丧假：教职工因直系亲属（父母、配偶、子女、公婆、岳父母）去世，本人可请丧假5个工作日，法定假日不作为计算假期天数。

(4)、审批程序：本人持请假条及相关证明，到教导处按政策规定办理请假手续。婚、丧、产假在规定时间内视为出勤，但只享受国拨工资待遇。

#### (5)、婚假、丧假、延长产假期间的绩效工资计发

按规定享受婚假、丧假的工作人员，其婚假、丧假期间的基础性绩效工资全额发给；女职工按规定享受的正常产假期间基础性绩效工资全额发给；经本人申请，单位批准，延长产假（产假期满后可连续休假至子女一周岁止）期间的绩效工资按本人基础性绩效工资的75%发给，不参与奖励性绩效工资的分配。

#### 3、病假期间的基础性绩效工资和奖励性绩效工资的计发

##### (1)、病假期间基础性绩效工资计发

①工作人员连续病假在2个月（包括公休假日和节日，下同）以内的，本人基础性绩效工资全额发给。

②工作人员连续病假超过2个月不满6个月的，从第3个月起，工作年限不满10年的，按本人基础性绩效工资的90%计发；工作年限满10年及以上的，本人基础性绩效工资全额发给。

③工作人员连续病假超过6个月的，从第7个月起，工作年限不满10年的，按本人基础性

绩效工资 70% 计发；工作年限满 10 年及以上的，按本人基础性绩效工资的 80% 计发。

(2)、病假期间奖励性绩效工资的计发

工作人员在全年连续请病假 20 天（含 20 天，下同）以上 45 天以下，或请病假累计在 45 天以上 90 天以下的，其当年年度考核确定为基本合格，请病期间每天扣奖励性绩效工资 40 元（在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除）。

连续请病假超过 45 天或请病假累计超过 90 天，其当年年度考核确定为基本合格，三年之内不晋升中高级职称，不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

(3)、审批程序：

请病假一天内的，可以自行调课，其调课情况必须提前一天上报教导处备案。一学期自行调课累计不得超过 4 天。未经学校同意私自调课一天以上的按旷工论处。

(4)、请病假五天以内（含五天），请假人持医保指定医院诊断书、请假条由校长审批；请病假六天以上由学校行政集体研究，校长审批。批假后在教导处办理请假手续。急病或卧床者，可委托亲属办理。

(5)、如借请病假外出和因病不请假自请代课教师顶替，一经发现核实后，按旷工处理。病事假天数计算方法：从请假之日起，连续计算（含节假日）。

4、事假期间的奖励性绩效工资的计发

(1)、事假期间奖励性绩效工资的计发

工作人员在全年连续请事假在 10 天以上 20 天以下，或请事假累计在 20 天以上 40 天以下，累计旷工 3 天以上 5 天以下的，其当年年度考核确定为基本合格，请事假期间每天扣奖励性绩效工资 30 元（在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除）。对不请事假或自请教师代课后离岗者，不论时间长短，一律按旷工论处。

连续请事假超过 20 天或请事假累计超过 40 天，连续旷工 3 天或累计旷工 6 天以上的其当年年度考核确定为基本合格，三年之内不晋升中高级职称，不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

5、进修与培训

(1)、教师自愿进修或培训只能参加在职函授学习，不允许离职进修和培训（教委和学校安排的离职学习、培训除外）。

(2)、教职工参加函授学习或考试，自行安排代课，自付代课费，并将函授通知、代课记录报教导处备案。

方案五

**《泸县毗卢镇学校财产管理制度》补充说明**

《泸县毗卢镇学校财产管理制度》执行时间为 2016 年 1 月起实施。对学校公物实行编号管理，公物正常损坏在后勤处更换，非正常损坏按制度规定要求在相关责任人的绩效工资中扣除应负担的金额。

方案六

**毗卢镇学校教师师德师风考核评价实施方案**

为全面贯彻《中小学教师职业道德规范》，不断规范教师从教行为，提高我校教师的师德修养，树立学校和教师的良好形象，使全体教师树立教书育人、爱岗敬业、关爱学生、无私奉献的良好风貌。根据上级有关师德建设的文件精神和要求，结合我校实际，特制定师德师风考核评比细则。具体内容如下：

一、师德考核领导小组

组长：廖远兵

副组长：梁远兵 陈长志 刘元楷

成员：全体校务会成员

二、考核对象：我校在编在岗教师

三、师德考核考评办法

1、学校考核评分（由学校师德师风考核小组进行）按《考核细则》考评，根据个人总分，并确定等次。

2、在师德评价中，对发生以下问题之一的，实行一票否决，视其师德为不合格，并视其情节予以处理。

- (1) 体罚、变相体罚学生造成恶劣影响的。
- (2) 因工作失职，导致恶性事件的。
- (3) 教师本人擅自停课、无故旷工的。
- (4) 强制学生订购教辅资料或者报刊的，
- (5) 向学生或家长索要或变相索要财物、收受学生或家长财物的。
- (6) 其他严重违反师德规范，在师生中乃至社会上造成恶劣影响的。

四、考核结果的运用

(一) 教师师德师风考核结果作为教师绩效考核评价指标中“师德师风”部分的评价结果，按不低于教职工考核的 10% 的权重计入教师绩效考核结果。

(二) 教师师德师风考核结果作为职务评审、职称评定、岗位聘任、表彰奖励等的重要依据，实行师德问题“一票否决”。

(三) 师德师风考核等次优秀的，绩效考核和年度考核才可评为优秀等次；对师德师风考核优秀者，在职务评审、职称评定、岗位聘任、表彰奖励时，同等条件下优先考虑。

(四) 师德师风考核不合格的，绩效考核和年度考核应定为不合格；师德考核不合格者，当年不得晋升职务、岗位等级，不得评先评优，按有关规定扣发绩效工资，必要时可调整工作岗位。教师违反师德规范情节严重、造成恶劣影响的，按规定应给予党纪政纪处分或者撤销教

师资格，直至解聘。

**附:师德师风考核细则**

考核项目	具体考核内容	考核评分
意识形态 15分	政治学习情况	
	舆论.宣传.讲座	
	党员学习活动	
	课堂.学生活动	
依法执教 10分	传播、散布损害国家主权、安全和社会公共利益及公德的言论，每次扣15分，情节严重，一票否决；	
	有违反国家法律、法规、方针、政策的言行和违背职业道德并造成后果的，扣15分，情节严重，一票否决；	
	传播宗教和宣传封建迷信等有害学生身心健康的思想，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决；	
	宣扬歪理邪说，参与邪教活动，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决；	
	不参加集体政治理论学习的，每一次扣3分。	
爱岗敬业 10分	在职教师利用职务之便从事有偿家教，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决；	
	组织、动员、强迫自己的教育对象参加本人、他人或社会力量等举办的补习班或托管班，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决；	
	敬业意识差，工作责任心不强。旷工一天扣15分,旷课一节扣5分	
	有事有病不履行请假手续，按旷工论处，请假超过规定天数的，每天扣5分；	
	教师职责履行不到位，课堂教学不规范，完不成教学任务，学生反映较大的，视其情节扣5—10分；	
	没有及时完成常规工作的，视情节扣5—15分。	
关爱学生 20分	粗言对待学生，辱骂、挖苦、讽刺、歧视、侮辱学生，视情节扣5—20分，情节严重，一票否决；	
	在批评学生时与学生发生肢体上的接触，视情节扣5—10分，情节严重，一票否决；	
	体罚或变相体罚学生，扣20分，情节严重，一票否决；	
	将学生逐出课堂或学校，视情节，每次扣10—20分，情节严重，一票否决；	
	动员学困生、后进生辍学或转学，视情节，每次扣10—20分，情节严重，一票否决	

试卷	排挤、歧视、打击后进生，每出现一人扣3分，情节严重，一票否决；	
	带领学生参加有损于身心健康活动的，每次扣5分	
	对有害于学生的行为或者其他侵犯学生合法权益的行为制止不力，或在危急关头处置不当因此而造成不良影响的，视其情节轻重扣10—20分；	
	因违规加重学生课业负担造成后果的，每一次扣5分	
崇尚科学 15分	强制或引导学生购买指定的教辅材料，视情节扣5—20分，情节严重，一票否决	
	向学生推销或者变相推销练习册、习题集等教辅材料、向学生推销商品或学习用具，视情节扣5—20分，情节严重，一票否决；	
	组织学生参加与教育无关的商业或其它活动、指派学生外出办事，视情节扣5—20分，情节严重，一票否决；	
	在课程标准以外擅自提高或降低教学要求、擅自增加或减少学科课程或教学时数，视情节扣5—10分，情节严重，一票否决	
	公开排列学生的考试名次，视情节扣5—10分，情节严重，一票否决；	
	不参与继续教育学习，不接受新理念、新课程、新方法，因循守旧，教育教学观念、方式、手段落后，扣5—10分	
	不积极参与课程改革，教学水平差，甚至不能胜任本职工作的，视其情节扣10—15分	
	没有个人研修计划和专业成长目标的扣5—10分	
团结协作 15分	捏造事实、造谣惑众、破坏团结的行为，在教职工中拨弄是非，搞小宗派，影响团结的，或和其他教职工打架斗殴的，视情节每次扣5—15分，情节严重，一票否决	
	教书不讲原则，育人态度差。视情节扣5—10分	
	不做深入细致、耐心的家访工作，动辄与学生家长出现争吵现象的，每次扣5分	
	因工作方式简单、不当，造成学生出走或其它失误产生不良影响的，视其情节每人扣5—15分	
廉洁自律 15分	收受家长以任何理由赠送的现金、礼品、有价证券和支付凭证等，每次扣5—15分，情节严重，一票否决	
	参加家长举办的宴请活动、向家长索要财物、以各种手段要求家长为自己办私事的，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决；	
	指责、训斥家长，视情节，扣5—15分，情节严重，一票否决；	
廉洁自律 15分	在教学研究工作中弄虚作假、抄袭剽窃等违背学术规范和侵占他人劳动成果的不端行为，扣5—15分，情节严重，一票否决	
	在课堂上使用手机，在学生面前吸烟，在工作时间内打牌、下棋、上网聊天或打游戏等与教育教学工作无关的行为，视情节扣5—15分，情节严重，一票否决	
	在校园内行为不检，语言粗俗，打扮怪异，进行具有赌博性质的各种活动，每次扣5—15分	
	在校园内播放、收看各种不健康影视作品或向学生推荐不健康书籍的，每出现一次扣5分；	
	暗示或怂恿学生考试舞弊，甚至发生集体舞弊行为的每人扣10分	
	不服从学校分配的或临时性指派的工作，每次扣5分	

## 方案七

## 中共泸县毗卢镇学校支部委员会“学习强国”平台学习实施方案

根据习近平总书记重要指示精神，由中宣部筹建的“学习强国”学习平台已于2019年1月1日正式上线运行。为推动我校充分运用“学习强国”平台，致力形成比学赶超的良好氛围，经学校支部研究决定，为积极引导全体党员和各在职职工自觉应用“学习强国”平台开展长久性、经常性学习，针对我校实际，特制定如下实施方案。

### 一、指导思想

1、健全组织架构。管理员要按时完成本级学习组织的建立和认证，及时完善所属党组织学习架构建设，并将全体教职员纳入“学习强国”平台管理体系。逐级建好管理员、通讯员、评论员三支队伍，规范日常协作运行机制。

2、完成安装注册。由学校支部牵头负责，以参加暑期集中培训的学习管理员、通讯员为技术骨干，确保所有成员完成“学习强国”APP的下载安装、注册认证等工作，督促广大教师尽快上线学习。各位党员领导干部要自觉带头、做好表率，确保实现组织全覆盖、党员（含所有教职工）全参与，主动利用“学习强国”平台开展学习应用。

3、积极开展教育培训。学校管理员培训的同志要主动担当、履行好管理员职责，指导所有学员尽快熟悉平台操作使用。党组织要督促学员边学习边应用，互学互比互教，增强学习实效。

4、迅速掀起学习热潮。学校党支部要抓好党员干部这个学习主体，积极借助平台丰富的学习资源，采取学习竞赛、积分排名、支部评比等多种形式，广泛深入地开展好党员大学习活动，不断扩大覆盖面，确保“学习强国”平台在我校全面推开、取得实效，持续推动学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想往深里走、往实里走、往心里走。

5、抓好具体任务落实。学校全体教职员，特别是党员领导干部要主动提高政治站位，深刻认识推广应用“学习强国”平台的重要意义，带头聚焦主题主线，强化责任担当，加强组织领导和协作配合，积极推进“学习强国”平台各项工作落实。

二、学习对象：全体在职教职员。

### 三、学习激励办法

1、学习时间：从2019年秋期起。

2、激励办法：

学习强国学习纳入学校年终工作经费的师德考核方案中进行考核（年终工作经费考核奖分为四部分：师德考核20%，安全考核20%，值班值守20%，绩效考核40%。），每位教师学习强国学习积分在考核周期内，（考核周期计算：上次考核结束到本次考核为一个考核周期）平均35分/天及以上不惩不奖，平均低于35分/天的以扣0.5元/分（该项考核实行扣款制，如果没有年终奖，则在绩效工资德部分中考核），且当年的评优评先一票否决。（本学年从2019年10月

22日开始考核，以后实行常态考核）本条考核，每位教师学习强国学习积分在考核周期内，平均35分/天及以上不惩不奖，平均低于35分/天的扣0.5元/分（该项考核实行扣款制，如果没有年终奖，则在绩效工资德部分中考核），且当年的评优评先一票否决。（本学年从2019年10月22日开始考核，以后实行常态考核）

### 四、相关要求

为调动广大教师学习使用“学习强国”学习平台的积极性和主动性，用“学习强国”激发学习力量，用“激励办法”巩固学习成果，形成人人“学习强国”平台中的良好学习氛围。积极开展网上学习，参与在线互动活动，把平台学习活动与党支部理论学习、“三会一课”、支部主题党日等结合起来，把学习工作落到实处。

## 方案八

## 泸县毗卢镇学校科技教育实施方案

《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出：“实施素质教育要以培养学生的创新精神和实践能力为重点，培养学生的科学精神。”加强科技教育，提高学生的科技素质是素质教育的重要组成部分。《中国教育改革和发展纲要》指出：“中小学要由应试教育转向全面提高国民素质的轨道，面向全体学生，全面提高学生的思想道德、文化科学、劳动技能和身体心理素质，促进学生生动活泼地发展，办出各自的特色。”为打造精品，争创特色，丰富校园文化内涵，提升学校办学品位，学校特制科技教育实施方案。

### 一、工作目标

#### 1. 学生科学素养全面发展

(1)确立科学道德观念。包括责任感、价值观、团结合作等。

(2)学习科学知识技能。通过自主、合作、创新的学习，加强科学知识教育，开拓视野，夯实科学基础。

(3)掌握科学方法，提高学习能力。通过改革课堂教学，开展研究性学习等综合实践活动，培养学生的创新精神和实践能力。

(4)培养科学态度、科学精神。主要包括问题意识、批判意识，探究精神、创新精神，严谨求实、一丝不苟的研究态度和行为习惯等。

#### 2. 教师科学素养全面提高

(1)更新教育观念。破除以教师为中心、以知识为本位的观念，确立以学生为主体，以学生发展为本的教育观念。

(2)改变教学方法。摒弃以知识为中心的灌输式教学方法，确立启发式、开放型的教学方法，由注重教转为更注重学，由注重结果转为更注重过程，并采用现代教育技术手段来改进教学。

(3)提高教师自身科学素养。努力吸收新知识，提高理论素养、实践操作能力和探索解决问题的能力，努力成为研究型教师。

### 三、工作途径与方法

### 1. 科技教育活动组织管理

(1)学校成立以校长为组长，科技分管领导为副组长，各处室领导、科技辅导员为成员的科技教育特色领导小组，具体负责科技教育特色学校创建的规划和实施。

组 成 姓 名 职 务 职 责 分 工

组 长 廖远兵 校长、书记 全面领导科技教育工作。

副组长 梁远兵 副校长、科技教育分管领导，指导科技教育的训练竞技工作。

成 员 曹人方 技装主任 指导科技教育的普及教学工作。

科技辅导员 具体组织科技普及教学工作、科技兴趣活动和训练竞技工作

班主任 协助科技辅导员组织科技普及教学工作、科技兴趣活动和训练竞技工作。

(2)完善科技教育和管理办法，建立科技教育工作制度，把科技教育纳入学校工作计划，定期研究、布置、检查科技教育活动。做到年初有计划，月度有安排，实施有方案，活动有成效，资料有台帐，年终有总结。

(3)建立科技辅导员队伍的建设、培训和考核制度，保证学校科技教育特色项目的正常开展。

(4)制定科技教育特色奖励办法。学校设立学校特色奖励基金，对创建科技教育特色做出贡献的人员以及参加上级组织的科技类比赛获得优异成绩的人员予以奖励。

### 2. 科技教育辅导员队伍建设

(1)重视对全体教师的科技教育及校本培训，每年有计划安排科技教师和科技活动辅导员参加专题性的科普报告等形式的培训。

(2)教师在教学中自觉向学生宣传和普及科学知识、科学方法、科学思想、科学精神，并贯穿在学校教育教学全过程，注重培养学生“研究性学习”的方式，形成科技教育特色的教学风格。

(3)建立一支热心科技教育、科学素养高、能认真带领学生开展科技教育活动的专兼职结合的优秀科技辅导员队伍。学校优先保证师资编制、优先保证工作条件、优先落实工资待遇，充分发挥科技辅导员的积极性、创造性，工作有创新、有成果。学校设科技辅导员一名，公开向全校教职员招聘，实行竞争上岗，在职称评审中按上级规定享受相应待遇，具体招聘方案参照附件《科技辅导员招聘方案》。

(4)建立一支由科学家、专家、工程技术人员等组成的热心于青少年科技教育的社会兼职辅导员队伍，定期开展教育活动。

### 3. 科技教育阵地和基本设施建设

(1)营造浓厚的科技教育特色氛围。积极向家长宣传学校创建科技教育特色和学生参与科技活动的重要意义；校园文化环境布置具有科普宣传教育氛围，体现学校科技教育特色。在校园内增设突出科技特色的雕塑，走廊、楼道布置科技方面的名人名言。

(2)设立科普宣传橱窗、科技活动室和科技教育成果展示室等宣传阵地，定期展出科技图片、活动照片、获奖证书等。小荷花电视台、红领巾广播站定期开设科普节目，宣传科普知识。校园网开辟科技教育栏目，不断更新和扩充宣传内容。

(3)保证科技教育活动经费。科技训练和竞赛经费优先落实；逐年添置更新科技器材和新的科普读物；科技教育设施满足学生开展活动的需要。校内科技教育资源（包括图书馆、实验室、合作教室等）和网络资源得到有效利用。

(4)设立校外科普教育基地，定期组织学生到基地开展活动。

### 4. 积极开展系列科技教育活动

(1)每年定期举办科技文化节、科普宣传周、科技竞赛周、科普夏令营等活动。做到师生全员参与，活动富有特色。

(2)科技教育活动与课程改革、综合实践活动相结合，开展系列科普教育活动（如科普讲座、科普观摩、科普读书读报、科普小制作、科普绘画、科学小论文等）；开展系列校级科技竞赛活动（如科技小制作、小发明、小论文、航模、空模、车模、无线电、电子百拼、科普知识竞赛、科普绘画比赛等）。

(3)充分发挥学生的主体作用，建立科技社团与兴趣小组。开设科普美术、航模、科技小发明、金钥匙等科技特色的兴趣小组，做到“五定”：定指导教师、定活动计划、定活动内容、定时间、定阵地。活动正常，参与率高，保证效果。

### 5. 积极提高科技兴趣小组竞技水平

积极参加省、地、市组织的各类科技竞赛活动，在教育行政部门组织的科技竞赛中取得好成绩。

### 6. 认真开展科技教育科研活动

(1)鼓励全校教师积极开展科技方面的教学研究和科研探索活动，尝试、实验多种可行的教育教学和训练指导方法，及时总结反思，经常探讨研究，交流科研成果，申报科技科研课题，推动学校科技教育向纵深发展。要求每年有科技方面的市级以上立项课题，每年有一定数量的科技教育论文在市级及以上报刊杂志上发表或获奖。

(2)充分发挥学科渗透科技教育的作用。变以传授单纯科学知识为主的教学观为发展学生综合能力的教学观。教师在进行科学文化知识教学的同时要有机地将科学知识的教学与科学态度、科学精神、科学方法能力、科学习惯的培养结合。充分挖掘教材中的科技教育的因素，把科技教育的知识点与科技教育内容有机结合，在教学中有目的、有计划，有渗透的进行科技教育，并认真研究渗透的方法，提高教育实效。

(3)科技教育活动与新课程改革相结合，加强科技类课程的建设，每年开发一定数量的科技类校本课程和教材，形成科技教育特色。

附：科技辅导员招聘方案

## 科技辅导员招聘方案

### 一、招聘岗位：

科技辅导员 1 名

## 二、报名条件：

1、本校在编教师，具有良好的政治思想素质，较强的敬业精神、科技创新能力及团队协作精神，德才兼备、乐于奉献。

2、40周岁以下，身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件。

## 三、工作职责：

1、组织学生每月至少开展一次科技兴趣活动（时间不少于40分钟），定期开展学生科普活动（时间不少于40分钟），并且要提供相应的印证材料。

2、组织学生开展科技创新活动，指导学生参加上级组织的科技类比赛。

3、积极参加上级布置的科普类活动，按时完成并上交相关资料。

**四、聘用期：**聘用期为一年。（备注：一年内无县级及以上相关获奖自动解聘，且科技辅导员经历计算视为思政工作半年）。

## 四、待遇：

1、颁发学校聘书一张。

## 五、报名方法：

每学年9月1日前将应聘申请书和个人简历交到技装处，学校根据应聘者情况综合评估录用。

### 方案9

## 泸县毗卢镇学校备课方案

1.教龄为五年以下（含五年）的教师，需手写详细的教学设计；抽考、抽测、一诊考试、中考考试中综合值排名在全县后五名的同科老师，所执教学科手写详细的教学设计。

2.上学期教学考核中得分前40%的老师，可以手写教学设计或电子备课，若是电子备课，要有二次备课。教学成绩考核中后60%的老师要手写教学设计。名单以教务处期初公布的名单为准。若上期考核分不能按时提供，则按再上期的执行。

3.担任非文字学科教学考核的教师，教学设计在手写备课和电子备课中任选一种。

5.新接班的教师，教学设计在手写备课和电子备课中任选一种，下期按方案二执行。

6.评职称的教师，按职称要求上交教学设计，与本方案备课要求无关。

说明：本方案经学校校务会研究决定，并将提交下次教代会讨论通过后，从2022年春季起试行。

### 方案10

## 泸县毗卢镇学校教学目标管理考核方案

### 一、教学过程管理（10分）

1、备课。实际备课节数与周课时数不一致的，每缺一节扣0.1分，教学环节不完整的，扣

0.1分，教学环节应有：课题名称、三维目标、教学重点、教学难点、连续课时数、课后反思、安全教育等。没有教师活动、学生活动、作业设计、板书设计的：扣0.1分；属于电子备课的，无二次备课，每节扣0.1分，用已检查过的教案来作假的，每次扣2分。除考试外，不得备大课。

2、上课。学校检查实行常规考勤制、教情调查和“推门听课制”。上课迟到、早退或中途无故离开教室一次扣0.5分；无故旷课一节扣1分；学校检查，学生举报或教情调查等，发现有人上课不负责任的一次扣0.5分；酒醉上课的一次扣1分；学生举报或学校检查发现，经常在课堂上接打电话的一次扣1分。严禁体罚和变相体罚学生，一经发现或有学生、家长反映到校核实，一次扣2分。

3、作业。作业批阅以教务处制定的检查细则为准。作业批阅数与应布置作业数不一致的，缺一次扣0.1分；大作文、小作文、试卷批阅次数与规定次数不一致的，缺一次扣0.1分；分组实验或演示实验与规定次数不一致的，缺一次扣0.1分）

4、考试。监考、阅卷、总分、上分、统分过程中不负责任1次扣1分（含抽考县上及以上阅卷）；在监考中迟到、早退、中途无故离开考室一次扣0.5分，无故缺席一次扣1.5分。教师监考中经查证违纪的一次扣0.5分，扣现金20元每次。

5、教研及教学反思。期初未交教学计划、期末未交教学总结每项扣0.5分，听课每期不少于15节，中层干部、教研组长、年级组长每期不少于20节，听课节数每缺一次扣0.1分，听课无评价、书写潦草每节扣0.1分，师徒间互相听课，按师徒工作手册规定，缺一次扣0.1分，过程简单，每节扣0.1分）

注：每项扣分到该项扣完为止；考核总分作为期终教学考核的量化依据。

### 二、成绩考核（满分80分。）

#### （一）、一分二率（保留二位小数）

#### ①平均分55分

达县平均得基本分53分，每超1分加2分，每低1分扣2分，扣完为止。

计算公式为：平均分得分=53+2×（班级平均分—县平均分）

#### ②及格率

达县平均得基本分9分，每±1%，则±0.2分。满分10分，扣完为止。若及格率为100%，则此项为满分。

计算公式为：及格率得分=9+0.2×（班级及格率—县及格率）×100

#### ③优秀率

达县平均得基本分9分，每±1%，则±0.2分。满分10分，扣完为止。若优秀率为100%，则此项为满分。

计算公式为：优秀率得分=9+0.2×（班级优秀率—县优秀率）×100

说明：1、个人积分=各班积分之和÷任教班级数，得分再乘以系数（上一个班系数1；两个班系数为1.03；三个班及以上系数1.05。

2、九年级文字科目考核中的一分二率以一诊考试或升学考试为准。

(二) 班级优生考核 (5 分)

总分优生计算办法：**七、八年级政、史、地、生成绩按中考比例计算**，物理按 100 分进行计算，九年级按一诊或中考升学成绩（依县下发数据为准）计算方案执行。总分优生按年级前 50 名纳入计算，按班级优生个数/年级优生个数的比率计一、二、三、四名，分别以 5、4.8、4.6、4.4 分记入该班所有文字考核科目里。小学部按 3:3:4 的比例进入一、二、三名进行计算，小学部超过三个班级的按 5、4.8、4.6、4.4 分计算。多班教学的按各班得分和除以班级数。

三、班容量考核 (基础分 5 分，得分在 5 分上下浮动)

教学综合考核分中的班容量的考核差距过大，应减少差距。为此分中、小学计算出班平均人数，凡达班平均人数的班记 5 分，在此基础上每增加 1 人加 0.05 分，每减少 1 人减 0.05 分。多班教学的按各班得分和除以班级数。

四、巩固率得分 (5 分)

初一:98%; 初二:95%; 初三:91%; 其中超(低) 1%扣±1 分, 扣完为止。(最高不超过 100%) (中途转入该班的学生, 计算巩固率时, 分子、分母应同时加入转入学生数) 以学籍为准。小学各年级巩固率为 100%, 低于 99%的不记分, 以入学人数为准(正常转学除外)。个人积分=各班积分之和÷任教班级数。

计算公式为: 巩固率得分=实有人数/(学籍人数-正常转出人数+转入人数) 转出无正式转学手续的一律视为流失。

五、教研组考核加分

按教研组考核方案(学期末按得分多少, 从高到低排名, 评定校级优秀教研组和优秀教研组长。根据得分高低按 2: 2: 2 的比例确定“优秀”、“良好”、“合格”教研组, 并分别按 1 分、0.8 分、0.6 分直接计入本教研组成员学期考核积分中。)

说明:

1、教学目标考核包括教学过程管理、成绩考核、班容量考核、巩固率考核、教研组考核五部分组成。

2、校级领导未上考核科目的考核记校平均, 上了考核科目的以考核得分为准; 校务会人员上了考核科目的以考核得分为准, 校务会未上考核科目的以校平均的 90%计入; 上了课但未参加教学考核的教师以校平均的 90%计入; 未上课的教师以校平均的 80%计入; 工人和职员以校平均的 80%计入。

3、此标准分中学、小学考核;

4、考核中若有特殊情况, 由校务会研究决定。

方案 11

**泸县毗卢镇学校教学常规检查办法**

一、备课常规检查:

- 1、实际备课节数与周课时数不一致的, 每缺一节扣 0.1 分
- 2、环节不完整的, 扣 0.1 分。环节应该有: 课题名称、三维目标、教学重点、教学难点、连续课时数。
- 3、每节课应有教师活动、学生活动、作业设计、板书设计、安全教育、教学反思, 缺一次扣 0.1 分。除考试外, 不得备大课。
- 4、电子备课: 应有相应备课环节, 二次备课敷衍的, 每节扣 0.1 分, 无连续课时的每节扣 0.1 分。除考试外, 不得备大课。
- 5、用已检查过的教案来作假的, 每次扣 2 分。

作业常规检查:

- 作业批阅数与应布置作业数不一致的, 缺一次扣 0.1 分;  
大作文、小作文、试卷批阅次数与规定次数不一致的, 缺一次扣 0.1 分,

听课常规检查:

- 听课节数每缺一次扣 0.1 分,  
听课无评价、书写潦草每节扣 0.1 分,  
师徒听课缺一次扣 0.1 分, 过程简单, 每节扣 0.1 分。

实验常规检查:

- 分组实验完成数与应完成实验数不一致的, 每少一次扣 0.1 分,  
检查要求:

- 1、教研组长检查常规时图应付了事, 不公正的, 作假的, 每次扣 0.1 分。
- 2、检查情况总体评议处应该有批语, 应精练, 实事求是。
- 3、每月末最后一个星期五上交检查记录到教务处, 由教务处于每月初第一个周进行公示。
- 4、每学期放假前将检查记录及组内教师所有教案打捆交教务处存档, 未按时上交扣教研组长考核 1 分。

本方案经学校校务会研究决定, 并提交下次教代会讨论通过后, 从讨论通过后起试行。

方案 12

**泸县毗卢镇学校教职工教学目标管理考核补充方案**

任多班或跨学科(多班指的是两个班或两个班以上; 学科指的是参加统考的文字学科) 各班的平均分均达到县平均分, 对教师计算考核分时, 就高不就低, 如有一个班或一个学科未达

到县平均分，按原方案执行。

方案 13

**毗卢镇学校抽测科目及艺术学科教学目标考核方案**

为推动学校艺术、实验学科教育工作的顺利进行，充分调动教师教学的积极性，制定以下考核方案。

抽测考核学科范围

小学科学、小学体育、小学音乐、小学美术、小学信息、初中体育、初中美术、初中音乐、初中信息、初中物理实验、初中化学实验、初中生物实验。（县上不能提供数值的不在此例）

考核形式：

1、参与抽测的文字学科：期末文化考试成绩得分+（抽测平均-县平均）\*1；

若有一个教师有多个学科参加抽测的，按各班得分和除以班级数。

2、非文字学科参加抽测的：分中小学校平均分+（抽测平均-县平均）\*1+艺术学科比赛加分。（县平均分除去县直属学校）（方法见第 5 条、6 条）；体育学科既有中考体考或抽测科目班级的，又有非抽测班级的，非抽测班级得分计算公式为：分中小学校平均分+艺术学科比赛加分；中考体考成绩按一分二率分班进行计算，多班教学的按各班得分和除以班级数，所得出的得分再分别按相应课节数比例进行计算。各项得分满分均为 75 分。

3、教学成绩分（一分二率）不超过总分 75 分，含艺术加分。（非抽测科目一分二率总分为 75 分）：

4、抽测科目的考核，包括《泸县毗卢镇学校教学目标管理考核办法》中的教学过程管理、成绩考核、班容量考核、巩固率、教研组考核五部分组成。抽测科目实行团体式，即同科目同年级教师的成绩一样。例如：抽测小学科学四五六六年级，涉及到的三个年级的科学教师抽测成绩得分一样，若能分出年级、班级，则各教师得分按上面第 2 条计算方法进行计算，初中实考若有单科成绩，就按单科进行计算，若无单科成绩，则物理、化学、生物的抽测成绩得分一样。

5、一学期内，田径类、球类在县及以上比赛中，若以校为单位，获特等奖加 7 分，一等奖加 5 分、二等奖加 4 分，三等奖加 3 分。（中小学篮球分男女队、一个体育教师负责一个队，若获奖，谁负责谁加分；田径不分男女队，若获奖二位体育教师都加分；体育比赛若一个体育教师训练两个队，只取获奖高的队进行加分；若同期有二次不同类别比赛的，加分按最高次进行计算）。若以镇为单位组织参加比赛的，本校参加学生人数占规定参赛人数 50%及以上（含 50%的），计算公式为：相应等级分\*1，本校参加学生人数占规定参赛人数不足 50%的，计算公式为：相应等级分\*本校参赛学生数/规定参赛学生数，以上比赛均遵循谁负责训练谁加分的原则，以教管中心上报教体局的名单为准。

6、一学期内，书法、美术、音乐，信息类等艺术学科学生获县级及以上每人加 0.5 分，7 分封顶（以市县教体局下发的证书或文件原件为准）

方案 14:

**毗卢学校综合值名次奖考核方案**

对抽考、一诊、中考科目中的考试科目的综合值排名进行奖励，具体方案是：

1、综合值排名全县前 1 至 5 名在教学目标考核总分中加 2 分，6 至 10 名加 1.5 分，11 至 20 名加 1 分，20—30 名加 0.5 分；

2、综合值排名全县后 5 名的扣 0.5 分，新接班时名次是后 5 名的只加不扣。

3、综合值在上次县抽考排名的基础上每上升一名加 0.1 分，2 分封顶；例如：一诊考试 X 学科综合值排名 50 名，中考综合值排名 40 名，计算公式为：(50-40)\*0.1=1 分。即有连续二次抽考或抽测县综合值排名的方可按此方案进行计算。

4、中考体考、中考实考也纳入进行考核。

以年级为单位，同科同年级同分。学校综合考虑中小学学段间的差异，如小学六年级语数抽考上年是全县后 5 名，初中语文、数学名次抽考在此基础上每上升 1 个名次加 0.1 分，2 分封顶，例如七抽时按小六的名次，八抽时按七抽时的名次人，九年级按八年级时的名次。（不在此标准的，则不按此条计算）

方案 15

**毗卢镇学校教学接班考核方案**

接班学科是指因人事变动引起的由学校安排接替他人学科教学的；各年级新增学科不属接班范畴。接班人员考核包括《泸县毗卢镇学校教学目标管理考核办法》中的教学过程管理、成绩考核、班容量考核、巩固率、教研组考核五部分组成。

1、平均分：满分 55 分，扣完为止。

以上学期末检测该班平均分与县平均分相减的差为起点（如：86 班 - 82 县=4 起点），再与本学期末检测该班平均分与县平均分之差相比较。在起点的基础上增加 1 分基础分加 1 分，减少 1 分基础分扣 1 分。

计算公式为：平均分得分=53+2\*[(上期班级平均分—上期县平均分)-(本期班级平均分—本期县平均分)]

2、优生率：满分 10 分，扣完为止。

以上学期末检测该班优生率与县优生率相减的比率差为起点（如：58%班 - 53%县=5%起点），再与本学期末检测该班优生率与县优生率之差相比较。在起点的基础上每±1%，则±0.2 分。若优生率为 100%，则此项为满分。

计算公式为：优生率得分=9+0.2×[(上期班级优生率—上期县优生率)-(本期班级优生率

—本期优生率) ] ×100

3、及格率：满分 10 分, 扣完为止。

以上学期末检测该班及格率与县及格率相减的比率差为起点(如：100%班 - 95%县=5%起点)，再与本学期末检测该班及格率与县及格率之差相比较。在起点的基础上每±1%，则±0.2分。若及格率为 100%，则此项为满分。

计算公式为：及格率得分=9+0.2×[(上期班级及格率—上期县会及格率)-(本期班级及格率—本期及格率)] ×100

注：接班在一年内按此方案进行计算(第二期仍按接班时的上期数据进行计算)；一年后按《泸县毗卢镇学校教学目标管理考核办法》计算。

## 方案 16

### 泸县毗卢镇学校初中部教研组长任职与考核办法

#### 一、教研组长任职条件

- 1、遵纪守法，有良好的教师职业道德，热爱教育事业；
- 2、具有本科及以上学历，中学二级教师及以上专业技术职务。
- 3、课堂教学艺术和教学效果能在同行中起表率作用；
- 4、有一定的管理能力，且在本学科教师中有较强凝聚力；
- 5、有较强的教育科研能力和较熟练的计算机运用能力。

#### 二、教研组长考核指标与要求

##### (一) 制订研修计划

1、学期初(开学一周内)，根据上级教育行政部门的要求与本组教学实际，写出切实可行、具体可操作的学科研修工作计划。

2、认真指导并检查本学科各备课组教学计划安排表、研修计划的制订，及时收齐上交。

##### (二) 开展研修活动

1、教研组按计划开展研修活动，并有活动记录(记录包括参加人员签到、主持人、活动内容、活动简报等)。

2、每学期全组集体研修活动应在人均一次以上。

3、每学年各教研组每位教师应上一节组内公开课。

##### (三) 督查教学常规

1、按照教务处布置对教师的教案、作业批改情况、听课记录进行检查，并评定等级，说出理由。每学月最后一周检查一次，并及时上报教务处。

2、一学期听本组教师课不少于 20 节，组内教师听课节数不得少于 15 节。

3、教务处每月抽查情况，若有弄虚作假的，每次扣 0.5 分。(新增)

#### (四) 落实教改课题

学期初在教科室指导下确定本组教改课题，落实实施方案，包括实验班级、人选、实施计划等，此项是评定先进教研组的重要依据。本期无校级及以上课题的，不能评为优秀教研组，加分降一等计算。(新增)

#### (五) 健全研修资料

期末由组长将教研组材料按时全部交教务处。档案材料包括以下内容：研修活动记录本、研修学习材料、教研组工作总结、教改课题方案与总结报告、公开课(专题课)教案、师德师风学习、组内教师所有备课本等。

#### (六) 抓好质量分析

1、教研组长在全校各类考试结束后要及时做好学科教学质量分析工作(艺体组可以是各级运动会或校内小型比赛组织工作分析总结)，通过开会讨论、专题发言等形式研究各年级的教学或竞赛质量，提出改进措施。

2、分年级撰写质量分析报告或调研报告(艺体组可以是各级运动会或校内小型比赛组织工作分析总结材料)，质量分析报告包括取得的成绩、存在的问题、原因分析和改进措施四部分，要求分析详尽，在分析会后一周内上交教务处。

(七) 评定学科质量(此项总分除以科次，满分不足 100 分的学科按比例折算，小数点后保留二位小数)

所教学科以县教育股下发的质量检测结果为准。教研组得分=各科得分和÷科次，各科得分=平均分+优生率得分+及格率得分

1、平均分 满分 60 分

平均分得分=55+(科平均分-县平均分)×1 分，扣完为止。

2、优生率 满分 20

优生率得分=18±1%×0.5，扣完为止。若班级优生率为 100%，则此项满分。

3、及格率 满分 20

及格率得分=18±1%×0.5，扣完为止。若班级及格率为 100%，则此项满分。

4、艺体组秋期为其它教研组的平均得分，春期以体考成绩为准按一分二率进行成绩统计。

#### (八) 完成相关任务

学校或有关处室由于工作需要，要求教研组长协助完成一些临时性工作，教研组长应积极配合。

#### 三、教研组考核办法

1、学期末按得分多少，从高到低排名，评定校级优秀教研组和优秀教研组长。根据得分高低，中学教研组按 2：2：2 的比例确定“优秀”、“良好”、“合格”教研组，(小学按 1：1：1 的比例)并分别按 1 分、0.8 分、0.6 分直接计入本教研组成员学期考核分中。

2、教研组长个人考核办法：学校对年级组教研组考核金额中按比例按分值计算。

说明：

- 1、本考核办法从 2021 年秋期起执行，解释权归学校行政。
- 2、考核中如有特殊情况，由校务会研究决定。

方案 17

**毗卢镇学校年级组长工作职责和量化考核细则**

一、工作职责

- 1、组织全年级教师学习党和国家的有关教育教学方针政策、年级组长是全年级师生的组织者和指导者，是学校全面贯彻教育方针，实施《德育大纲》，政治理论与教育教学理论。
- 2、组织全年级教师完成上级和学校领导提出的各项任务，实施学校工作计划，及时反馈本年级教育、教学信息和教师要求。
- 3、依据学校总体计划与本年级实际情况，制订本年度的学期工作计划，组织实施并在期末做好工作总结。
- 4、具体指导、检查督促和评价本年级班主任工作，抓好年级的常规和作风、学风建设、合理安排检测工作。
- 5、指导年级的团队工作，组织和培养一支强有力的学生干部队伍，本年级各班考勤、纪律、卫生、两操等督促工作。
- 6、检查督促、组织与协调本年级教学工作及各科备课组的活动，安排检查本年级教师的工作以及组织其他教学活动。
- 7、根据学校统一安排，组织本年级师生参加各种较大型的校内外活动（集会、劳动、体检、运动会、艺术活动等），组织主持年级学生大会。
- 8、组织召开本年度的家长会议，取得家长对年级工作的理解和支持，建立年级的家庭、社会、学校工作三结合教育网络。
- 9、负责本年级教师的年级活动考勤工作。
- 10、指导本年级学生的德育考核工作，审查各班评选的三好学生、优秀干部等名单，提交学校审批。
- 11、处理本年度的偶发事件，表彰好人好事，批评不良现象。对严重违法的学生提出处分意见，报学校处理。
- 12、做好本年级教师的团结工作，致力营造一个和谐致美的人际氛围，带领全组教师优质高效地开展教育教学工作。

三、量化考核细则

(一)、常规考核 (20 分)

- 1、年级组长要有学期工作计划（要求对本年级情况有基本分析、有年级目标、有一定措施、有活动安排）、总结（要求对本年级情况分析透彻、全面，有改进措施，总结具体），每缺一项扣 1 分；若图应付者，每项扣 0.5 分；（共 3 分）
- 2、各处室安排的其它材料不按时交的，扣 0.5 分；未交的扣 1 分。（共 2 分）
- 3、按时参加年级组长会议，请假、迟到、早退每次扣 0.5 分，缺席一次扣 1 分。（共 2 分）

- 4、学校或年级组织的学生大型活动、会议等必到，切实认真负责组织学生有组织、有秩序地参加，每缺一项扣 1 分。（共 5 分）

- 5、对课间操、朝会、班会活动，要求年级组长每周对各项检查二次并有记录，以便更好地了解本年级各方面情况，以利于开展工作。对未达到要求的，每项每少一次扣 0.5 分。（共 5 分）

- 6、负责指导、督促、检查本年级各班班主任的班主任学期工作计划、总结和学生学期素质报告书的填写，每缺一项扣 1 分。（共 3 分）

(二)、年级活动考核 (65 分)

- 1、负责组织召开本年级学生大会，每期不少于 2 次，每缺一次扣 3 分。（共 6 分）
- 2、负责组织召开本年级家长会议，每期 1 次，未完成任务的扣 1 分。未召开的扣 2 分。（共 2 分）
- 3、加强对学困生的教育转化、关爱工作，协助或单独对学困生进行个别或集中教育帮助并指导本年级组科任教师认真填写学困生辅导记录。未做这项工作的，每期扣 3 分。（共 3 分）
- 4、负责组织每月召开一次本年级班主任会议、全体任课教师参加的学月分析总结会（成绩分析），每缺一次扣 1 分。共（4 分）
- 5、对本年级学生中发生的问题，要及时妥善处理，未认真做好此项工作的，每次扣 1 分。（共 5 分）
- 6、负责安排、检查年级值班工作（午休、早晚自习、就寝），未认真做好此项工作的，每周扣 0.5 分。每天每项至少要安排一位班主任值班。（共 10 分）
- 7、对拒不执行或故意不完成学校或部门安排、布置、交办的事情者，每次扣 5 分。（共 10 分）
- 8、所任职年级的学生有违纪，受到学校处分的，每人次扣 0.5 分，受到记大过及以上处分的，每人次扣 5 分。（共 5 分）
- 9、年级学生中有出现重大安全事故、辱骂教师或其它严重影响学校声誉，在校内外造成极端不良影响的，每发生一次扣 2-5 分。（共 10 分）
- 10、年级教师中有因工作严重失职，给学校造成极端不良影响或严重损失的，每发生一次扣 5-10 分。（共 10 分）

(四)成绩考核部分(100 分)评定学科质量（此项总分除以科次，满分不足 100 分的学科按比例折算，小数点后保留二位小数）

所教学科以县教育局下发的质量检测结果为准。年级组得分=各科得分和÷科次，各科得分=平均分+优生率得分+及格率得分

- 1、平均分 满分 60 分  
平均分得分=55+（科平均分-县平均分）×1，扣完为止。
- 2、优生率 满分 20  
优生率得分=18±1%×0.5，扣完为止。若班级优生率为 100%，则此项满分。
- 3、及格率 满分 20

及格率得分=18±1%×0.5，扣完为止。若班级及格率为100%，则此项满分。

#### 四、年级组及年级组长考核奖励办法

1、对年级组长履行职责情况进行量化考核，总分200分。

2、学期末按得分多少，从高到低排名，评定校级优秀年级组长，根据得分高低按1:1:1的比例确定“优秀”、“良好”、“合格”年级组。

3、年级组长考核办法：学校对年级组教研组考核金额中按比例按分值计算。

说明：

1、本考核办法从2021年秋季起执行，解释权归学校行政。

2、考核中如有特殊情况，由校务会研究决定。

#### 方案18

### 小学毕业奖方案

一、资金来源：春期绩效5000+秋期绩效工资按实划拨

#### 二、科任教师考核办法

1、班级金额=年级前十名每生200元、11至20名100元、21至50名每生50元、51至100名（若年级人数不足200人，按总人数的50%进行计算，若年级人数超过200人，按前100名进行计算）每生20元。学生成绩排名为六上六下语数半期各占60%，期末语数各占40%。（新增：前10名修改为300元每生、11至20名为200元每生、未在本校就读的前20名学生每生扣50元、户籍不在毗卢片内的不在此列）

2、此方案针对的是毕业班统考的文字学科。

各学科系数为：语10、数10、英、科学、社、品各4，体3，其他术科各1。

3、个人金额的计算方式为：班级金额/各学科系数和\*个人学科系数。

#### 三、管理奖

##### 毕业班管理奖

1、班主任管理奖：年级总金额的15%。

2、班主任管理奖考核方式为：前10名每生12分，11至20名8分，21至50名6分，51至100名4分。

3、班主任管理奖=年级金额的15%/年级得分\*班级得分。

4、年级组长为班主任的平均数。

5、分管该毕业年级的校级干部、中层干部为班主任的平均数。（不超过五人）

#### 方案19

### 初中毕业奖方案

一、资金来源：春期绩效5000+秋期绩效工资按实划拨

#### 二、科任教师考核办法

1、班级金额=一类高中奖+二类高中奖+职高奖 一类高中每生400元，二类高中每生60元，职高每生20元。

2、计算办法：

各类高中以泸县教育局统计为准，目前一类高中指泸县二中，二类高中指泸县一四五九中；职高类指以泸县教育局指定的职业学校，包括建校、电子、天宇、食品药业学校等。

3、个人金额=各班个人金额和。

各学科系数为语数外12，政史地生体各4，物理9.5，化学6.5，体育7。（若各学科系数县上有调整的，以县上对各学科调整的系数为准）。

个人金额的计算方式为：班级金额/各学科系数和\*个人学科系数。

#### 三、管理奖：

1、班主任年级组长管理奖为年级金额的15%

2、班主任管理奖考核方式为：一类高中每生12分，二类高中每生8分，职高每生5分。

班主任管理奖=年级金额的15%/年级得分\*班级得分。

3、年级组长为班主任的平均数。

4、分管该毕业年级的校级干部、中层干部为班主任的平均数。（不超过六人）

#### 方案20

### 泸县毗卢镇学校特殊奖考核方案

为调动我校教师工作积极性，结合我校实际情况，制定本考核方案。

以县教育局统计为准，以抽考学科、抽测科目、一诊和中考，凡学科综合指数排名为县1—5名500元，6—10名400元，11—20名300元，21—30名200元。（奖励金额为该年级该学科所有教师按综合值计算）

2、考核范围：小学科学、小学体育、小学音乐、小学美术、小学信息、初中体育、初中美术、初中音乐、初中信息、初中物理实考、初中化学实考、初中生物实考。中小学抽考学科、一诊考试科目、九年级中考科目。（县上不能提供数值的不在例）

3、年级组长、教研组长考核办法：以抽测、抽考学科或九年级毕业学科为单位，所得奖金为本年级或本教研组奖金总额的10%。

4、校长及联系年级组教研组的学校中层考核办法：与教研组长或年级组长的金额一样；

5、以年级（或科目）为单位，奖励同年级同科目所有教师；其计算公式为：个人金额=年级（或科目）金额/（年级（或科目）综合值和）\*个人班综合值。

6、奖金来源：若镇上有相应特殊奖或学校有其他途径，则在其中列支，若无就从秋期的绩效中列支（若从绩效中列支，校长不参与其中）；一年一次，上年秋期和当年春期为一个考核周期，从当年秋期中支出。

7、未尽事宜，以学校行政决定为准。本方案以教代会讨论通过为准。

方案 21

**毗卢镇学校课时系数及工作量计算方案**

计算更正说明：

1. 个人工作量=课时工作量+职务工作量（或教辅工作量）。（各人管理的按人数分摊）
2. 个人工作量（校务会成员除外）超出校平均工作量的工作量按 2 倍进行计算。
3. 男教师年满 55 岁，女教师年满 50 岁以上的任课量达平均工作量的 80%视为达到平均工作量。（春期按 2 月 1 日起、秋期按 8 月 31 日起进行计算）
- 4、同一个人，含多种职务的，只按最高系数项目计算。
- 5、根据教财〔2012〕2 号即《农村义务教育学校食堂管理暂行办法》，第八章第四十五条规定，由财政经费保障的人员、设施设备等方面的费用不得在食堂专账中列支。但我们学校食堂又有教师参与到其中进行管理，为了对学校工作和各项管理人员的工作进行量化管理，为此，对食堂工作人员和兼管学生就餐人员实行量化考核。团长每周按 8 节工作量计算，食堂采购和食堂保管每周按 6 节工作量计算，学校值班教师每周按 3 节工作量计算，班主任每周按 4 节工作量计算。

初中部			小学部		
科目	七、八年级	九年级	科目	一至五年级	六年级
语文	1.5	1.6	语文	1.5	1.6
数学	1.5	1.6	数学	1.5	1.6
英语	1.5	1.6	英语	1.3	1.4
物理	1.4	1.4	品社	1.3	1.4
化学	——	1.4	科学	1.4	1.4
德法	1.3	1.4	艺、体	1.1	1.1
历史	1.3	1.4	校本课程	1	1
生物	1.3	1.4	地方课程	1	1
地理	1.3	1.4	信息技术（包括维护）	1.2	1.2
体育	1.2	1.3	大课间（中小学）	1	1
艺术	1.2	1.2			
校本课程	1	1			
地方课程	1	1			
教辅人员及工人、职员（以教师平均课时数为基础）					
电教、多媒体管理	0.2		美术室、书法室		0.2
数学、地理保管室	0.1		出纳及食堂管理		0.9
门卫	0.9		花草管理、收发		0.4
油印、水电工、电器维修	1.3		物理、化学实验室		0.4
音乐室	0.2		生物室、科学室		0.3
图书管理	0.3		劳动保管室		0.1
职务工作量(职务系数1.5)					
校长、支部书记	12		工会主席		3
副校长、副支部书记	10		村校负责教师		3
(教务处、教科处、德育处、办公室、安办、后勤)主任	9		年级组长、教研组长		2

## 方案 22

## 毗卢镇学校教职工出勤制度

## 一、工作时间

每周星期一早晨到星期五放学为止为一周工作时间。

小学上午一、二节，中学上午二、三节、下午一、二为未到班级上课的教学人员、工作人员的为坐班办公时间。

- 3、 各种会议为参会者的工作时间（包括升旗、集会）。
- 4、 各种监考、阅卷为监考教师、阅卷教师的工作时间。
- 5、 早、晚自习为早、晚自习教师的工作时间。
- 6、 值班领导、值班教师、楼道值班教师为值班人员的工作时间。

## 二、劳动纪律

- 1、 工作时间内教职工必须到规定的地点工作。
- 2、 教职工在工作时间内，工作场所（办公室、教室、实验室、教学区）应衣着整齐，不许穿拖鞋、背心短裤，体育教师可着运动装。
- 3、 教师应充分准备进入课堂，带好教材、备课本、教具，中途不得离开教室。
- 4、 教职工参加会议、学习要好笔记，遵守纪律，不得看其它书报或做与会议无关的事。
- 5、 不准带小孩进教室、会场、办公室、考场、阅卷场。
- 6、 在一周的工作时间内不得打牌、下棋、钓鱼、酗酒。

## 三、考勤制度

- 1、 法定节假日、婚假、丧假先自己调好课，写好假条，学校同意后方可离校。
- 2、 一节课以内向值周领导口头请假，两节课以上，一周以必须具备请假条，自己调好课交教导处，给校长请假，一周以上的事假经上级主管部门批准。
- 3、 病假（有医院证明）不扣款，无证明按事假处理。
- 4、 旷课一天，中学每天按 7 节计算，小学按 6 节计算。
- 5、 上课 3-15 分钟内未到为迟到、离下课 3-15 分钟内为早退；迟到、早退 15 分钟以上，按旷课处理。
- 6、 开会、学习参照第 5 条执行。
- 7、 凡进修学习须持学习通知单，调好课交教导处后，方能参加学习，否则旷工处理。
- 8、 因旷工而引起的事故或经济损失均由旷工者负全责。
- 9、 值班考核：每位教职工值班一天，按 10 元补贴（从奖励性绩效工资支出），迟到、早退一次扣 2 元；缺席一天扣 10 元。（注：1、值班教职工到班时间：早上：小学：7:00；初中 6:50；晚上：小学：下午放学清场；初中晚上学生就寝。2、校长、村校、门卫、守寝室教职工按值班教师平均领取补贴。3、校长每日对值班领导进行考核，值班领导对值班教师和未值班教职工进行考勤，上下午各一次，全体教职工对值班领导和校长进行考勤监督。）

## 四、考核

1、 迟到一次扣款 5 元；事假一天扣款 10 元；旷工一节扣款 20 元。扣款从教职工奖励绩效工资中扣除。

2、 请产假的教职工，法定假日得学校提取绩效工资后考核全校教职工的平均数，按天数套算。超出的时间没有上班，不得学校考核的绩效工资。

以上各条，未尽事宜由学校临时研究解决方案，学校以前的文件和规定，凡与本规定不符者，一律以本规定为准。本规定待教代会讨论通过后，从公布之日起执行。

## （附）法定节假日的相关规定

根据川人工[1994]38 号《四川省人事厅关于机关和事业单位工资制度改革后职工假期工资计发问题的通知》和有关文件精神，结合本校《教职工考勤考核的若干规定》的实际情况特制定：

## 1、公假

（1）、学校行政办公室外派办事、参加各种会议、教材培训均属公假（各部门上报行政办公室，由行政办公室请示同意后通知部门，各部门通知出差人，出差人的工作由本人调配好，到教导处填写调课通知单，公假期间不享受校内参加才有的临时性工作津贴）。参加外县学术活动返校后必须上汇报课或交书面材料后，才能报销差旅费。

（2）、出差期中如遇节假日的，返校后一概不予补休。在规定时间内未按时返校的，按旷工论处。

## 2、婚、丧、产假

（1）、婚假：教职工婚假 5 个工作日，男满 25 周岁，女满 23 周岁初婚的属晚婚，晚婚假增加 10 个工作日。法定假日不作为计算假期天数，到外地结婚的可酌情给予往返路程假。

（2）、产假：顺产 90 天，难产增加 15 天，多胞胎每多生一个加 15 天，达到晚育（男满 26 周岁，女满 24 周岁）年龄者加 20 天，寒暑假可以顺延。

（3）、丧假：教职工因直系亲属（父母、配偶、子女、公婆、岳父母）去世，本人可请丧假 5 个工作日，法定假日不作为计算假期天数。

（4）、审批程序：本人持请假条及相关证明，到教导处按政策规定办理请假手续。婚、丧、产假在规定时间内视为出勤，但只享受国拨工资待遇。

## （5）、婚假、丧假、延长产假期间的绩效工资计发

按规定享受婚假、丧假的工作人员，其婚假、丧假期间的基础性绩效工资全额发给；女职工按规定享受的正常产假期间基础性绩效工资全额发给；经本人申请，单位批准，延长产假（产假期满后可连续休假至子女一周岁止）期间的绩效工资按本人基础性绩效工资的 75%发给，不参与奖励性绩效工资的分配。

## 3、病假期间的基础性绩效工资和奖励性绩效工资的计发

## （1）、病假期间基础性绩效工资计发

① 工作人员连续病假在 2 个月（包括公休假日和节日，下同）以内的，本人基础性绩效工资全额发给。

② 工作人员连续病假超过 2 个月不满 6 个月的，从第 3 个月起，工作年限不满 10 年的，按本人基础性绩效工资的 90%计发；工作年限满 10 年及以上的，本人基础性绩效工资全额发给。

③ 工作人员连续病假超过 6 个月的，从第 7 个月起，工作年限不满 10 年的，按本人基础性绩效工资的 70%计发；工作年限满 10 年及以上的，按本人基础性绩效工资的 80%计发。

(2)、病假期间奖励性绩效工资的计发

工作人员在全年连续请病假 20 天（含 20 天，下同）以上 45 天以下，或请病假累计在 45 天以上 90 天以下的，其当年年度考核确定为基本合格，请病期间每天扣奖励性绩效工资 40 元（在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除）。

连续请病假超过 45 天或请病假累计超过 90 天，其当年年度考核确定为基本合格，三年之内不晋升中高级职称，不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

(3)、审批程序：

请病假一天内的，可以自行调课，其调课情况必须提前一天上报教导处备案。一学期自行调课累计不得超过 4 天。未经学校同意私自调课一天以上的按旷工论处。

(4)、请病假五天以内（含五天），请假人持医保指定医院诊断书、请假条由校长审批；请病假六天以上由学校行政集体研究，校长审批。批假后在教导处办理请假手续。急病或卧床者，可委托亲属办理。

(5)、如借请病假外出和因病不请假自请代课教师顶替，一经发现核实后，按旷工处理。病事假天数计算方法：从请假之日起，连续计算（含节假日）。

4、事假期间的奖励性绩效工资的计发

(1)、事假期间奖励性绩效工资的计发

工作人员在全年连续请事假在 10 天以上 20 天以下，或请事假累计在 20 天以上 40 天以下，累计旷工 3 天以上 5 天以下的，其当年年度考核确定为基本合格，请事假期间每天扣奖励性绩效工资 30 元（在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除）。对不请事假或自请教师代课后离岗者，不论时间长短，一律按旷工论处。

连续请事假超过 20 天或请事假累计超过 40 天，连续旷工 3 天或累计旷工 6 天以上的其当年年度考核确定为基本合格，三年之内不晋升中高级职称，不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

5、进修与培训

(1)、教师自愿进修或培训只能参加在职函授学习，不允许离职进修和培训（教委和学校安排的离职学习、培训除外）。

(2)、教职工参加函授学习或考试，自行安排代课，自付代课费，并将函授通知、代课记录报教导处备案。

方案 23

教师出勤制度补充说明

一、事假：

教职工凡是个人私事请假，自己调好课，到教务处写好调课单，调课双方、教务处、年级处签字（包括班务工作、值班安全等管理事务），如果造成无人上课等其他事情由被调课教师负责；如果未请假、调课，造成的一切后果由该堂课教师负责并做旷工处理。请假权限和时间按第五届教代会考勤制度执行。（第十八个方案《教职工出勤考核方案》第三条第二小点执行。）

二、丧假，婚假、产假等法定节日

按法律规定执行，包括公假等，按第五届教代会修订内容执行

产假由学校统一调课，

丧假与婚假由个人自己调课，如果没有调课，造成的一切后果由请假人全权负责，

公假原则上也由个人调好课程

三、病假

重疾病、意外，不能亲自到学校请假的，先打电话请假，再凭住院出院证明，发票凭证，检查凭据，可以病愈后返校补假条。

凡是因病不能坚持上班的，住院者可由学校安排课程，非住院者须自己调好课程。

方案 24

关于具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的管理规定

为认真贯彻落实中共泸州市委组织部、泸州市人力资源和社会保障局《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》的通知精神（泸组通[2015]12 号），结合我校实际情况，现就具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄等问题作出如下规定（以下简称“规定”）：

一、意义与目的

具有高级职称女性专业技术人员退休年龄的调整，充分体现了党和政府对具有高级职称女性专业技术人员的关心与尊重，目的是进一步发挥其智慧和力量，进一步带动年轻教师，指导年轻教师的教育教学工作。

本着以人为本、尊重选择、用足资源、提升效益的原则，高质量发挥具有高级职称女性专业技术人员在教育、教学、科研工作中的骨干示范作用，是我校切实维护其合法权益的根本出发点和落脚点。

二、关于退休年龄

1、自愿原则。根据泸组通[2015]12 号文件规定，具有高级职称女性专技人员年满 60 周岁退休，也可在年满 55 周岁时自愿退休（除国家另有政策规定外，不可选择 55 至 60 周岁之间的其他时间退休）。如申请 55 周岁退休的，教师个人写书面申请经本人签字后存入个人档案。已

经办理退休手续的人员不予追溯。

2、具有高级职称的女性专业技术人员，如不申请年满 55 周岁时退休，则在 60 周岁退休前应始终承担与原主任学科相一致的教育教学工作，且与其他教师同等工作任务、同样工作考核，方可享受相应待遇。

### 三、关于工作要求

1、具有高级职称的女性专技人员，在 55 周岁至 60 周岁之间，应当承担与原主任学科一致的教学任务，其教学工作量由学校根据实际确定，且服从学校安排。所承担的教学工作量达到中(小)学平均工作量的 80%即可认定为满工作量。

2、认真履行高级教师职责，每学年带培与原主任学科相一致的同学科青年教师，带培数量由学校根据实际需要确定，且带培富有成效。

3、每学年坚持听课、评课、议课数量达到学校统一要求。

4、遵守学校劳动纪律，服从安排，高质量完成学校交办的临时性、突击性工作任务。

四、本《规定》经泸县毗卢镇学校教代会 第五届第六次 讨论通过，从 2018 年 2 月 1 日起实行。

## 方案 25

### 毗卢镇学校竞聘岗位实施方案

为深化事业单位人事制度改革，进一步完善和规范事业单位职务聘任制度，根据国家、省、市、县有关文件精神，结合本单位工作实际情况，特制定本实施方案。

#### 一、指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大精神为指导，认真贯彻落实科学发展观，贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，竞争上岗，择优聘任。

#### 二、竞聘原则

坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则，单位按需设置岗位，按岗位工作要求制定竞聘条件，岗位设置须群众公认，竞聘条件兼顾竞聘人员的能力水平、工作业绩和学历资历等有关条件。

#### 三、组织机构

##### (一) 岗位设置工作组织机构设置

为保证单位岗位设置工作进行顺利，成立本单位岗位设置实施工作小组，小组在本单位岗位设置工作领导小组的领导下开展工作，具体负责本单位岗位竞聘有关工作。成员如下：

组 长：廖远兵（校 长）

副组长：梁远兵（副校长） 陈长治（副校长）

成 员：刘元楷 林 梅 邱有为 陈普齐 胡元丹 游正贵 杨朝均 曾友文  
张雪梅 村校负责人

### (二) 工作职责

1、制订竞聘方案。实施工作小组根据国家、省、市、县有关文件精神，制定单位竞聘上岗方案（草案），将方案提交单位岗位设置工作领导小组审核后，召开单位职工大会或职工代表大会讨论通过，最后形成本单位竞聘方案。

2、资格审查。对申请竞聘人员提交的材料对照岗位任职条件进行资格审查，确定参加竞聘打分人员名单。

3、量化打分。组织对资审合格人员进行量化打分，确定单位拟聘人员名单。

4、协调和处理问题。对岗位实施工作中出现各种情况和问题进行协调并处理，仲裁本单位岗位实施工作中存在的争议。

### 四、竞聘范围：

1、七级岗位者竞聘六级岗位；六级岗位者竞聘五级岗位。2、十级岗位者竞聘九级岗位；九级岗位者竞聘八级岗位。3、十二级岗位者竞聘十一级岗位。

### 五、竞聘细则

#### (一)、基本任职时间条件：

1、五级至十二级岗位需要在下一级岗位任职满 2 年以上才能竞聘上一级岗位。

2、同一职级的相同岗位按任专业技术职务时间先后顺序晋升岗位等级。

#### (二)、同一职务任职时间相同者，按如下量化打分方案执行

量化计分采用百分制。各分值标准为本项的封顶分(各项得分保留两位小数)。各种年限的终算时间以竞聘上年 12 月 31 日为准(有具体要求的除外)，各种时间对年对月。

1、教龄(15 分)：专技人员：教龄每年加 0.5 分，校龄每年加 0.5 分。

2、学历(5 分)：本科以上 5 分，专科 4 分，中(师)3 分，高中及以下 2 分。

3、资格(5 分)：取得同级教师资格一年 0.5 分。

4、年度考核(12 分)：近三年年度考核(时间按人事部门规定)优秀一次计 4 分，合格一次计 3.5 分，基本合格一次计 2.5 分，不称职的取消竞聘资格。

5、考勤(8 分)：近三年来，在考核扣款中每 10 元扣 0.1 分。

6、奖励加分(个人辅导奖不计入)参照学校奖励方案执行(15 分)。(近三年)

7、教学目标考核(40)：近三年来以毗卢镇学校教导处教学目标考核分(不含奖励分)为准，同级别得最高分的教师就得该项的满分，其余教师的得分：个人总积分÷同级教师最高分×40(得分保留两位小数)。

注：以上近三年指前四年的 1 月 1 日至前一年 12 月 31 日(不包括当年)

### 六、竞聘程序

(一) 岗位公告。经市人事局核准，现将本年度单位岗位设置情况公告如下(按实际人数重新核算设置数)：

(二) 申请报名。报名由申请人根据自身条件填写《竞聘申请表》在规定时间内交岗位设置办公室收，每人限报一个岗位，报名时应将该岗位任职所需材料(如职称资格证书或职评文

件、继续教育学时等)一同上交。

(三) 资格审查。岗位设置工作领导小组对提交申请人员进行资格审查, 并将审查结果予以公示。

(四) 确定拟聘人员名单。对同一层级岗位按岗位级别按由高到低顺序逐级对资格审查合格人员进行量化打分, 同一层级高级别岗位落聘人员可参加低级别岗位的竞聘, 最后单位按岗位层级和级别确定各岗位拟聘任人员名单。

(五) 单位公示。对拟聘人员名单及拟聘任岗位层级、级别单位张榜公示七天, 公示无异议后报有关部门办理聘任手续。

本岗位竞聘方案解释权归泸县毗卢镇学校岗位竞聘领导小组

#### 方案 26

### 毗卢镇学校评优、选先、年度考核、晋级考核方案

一、评选先进:

1、三八节“巾帼建功先进个人”以全体职工投票推荐。

2、教师节表彰的“优秀教师”和“教育工作者”, 以上一年(上年春期和秋期)年度教学目标考核积分之和增加 1 名, 投票推荐, 考核分数按 90%计算, 另加上得票人数的 10%的得分。即成绩 $\times 90\% +$ 得票数 $\times 10\%$ ; 以得分来确定。“优秀班主任”, 以上一年度(上年春期和秋期)德育处班主任考核积分之和增加 1 名, 投票推荐。

3、七·一表彰的“优秀共产党员”由全体党员投票推荐。

二、年度考核评优: 根据各级职称评优比例由教学积分从高到低评比。

**1、上年春期和秋期教学目标考核积分之和增加 1 名, 进行投票推荐。考核分数按 90%计算, 另加上得票人数的 10%的得分。即成绩 $\times 90\% +$ 得票数 $\times 10\%$ ; 以得分来确定。**

2、工勤人员按政策比例分配名额, 由全体职工投票推荐。

三、晋级(中级及以上职称)条件:

1、教龄: 教龄每年加 1 分, 校龄每年加 1 分。

2、近三年担任班主任、教研组长、年级组长、村校负责人(或校务会成员): 1 分/期(时间: 上年秋期至次年春期, 以后加分年限依次类推, 双重身份者, 只算一项, 不重复加分)。

3、近三年年度考核结果: 优秀 3 分/次, 称职 2 分/次。

4、近三年内教学目标考核积分之和。

5、三年内的奖励加分(个人辅导奖不计入), 文章类加分不超过 10 分(以证书原件或文件为准, 按奖励分细则计算, 时间为前四年 1 月 1 日至前一年 12 月 31 日, 以后加分年限依次顺延类推)。

7、如果本年度有中级职称指标, 属组织调动的校级干部要优先挂钩。

**说明:** 1、凡新分、调入教师在本校工作岗位上工作开始算综合积分。

2、同等条件下教龄长者和符合条件 2 者优先。

3、如仍相同则再加上任教以来的奖励积分。

#### 方案 27

### 支教教师晋升一级教师拟评办法:

一、支教教师支教期间, 每期的考核积分按小学或初中教职工考核积分最高分计算;

二、支教教师回校后, 达到晋升一级教师的条件, 在参与一级教师竞评时, 如果前三年(前四年 1 月 1 日至前一年的 12 月 31 日)的教学积分之和达到相应学期小学或初中教职工教学积分之和平均值, 可以直接拟评一级教师。

三、当支教教师参与晋升一级教师, 相应年份的教学积分之和达不到小学或初中校平均积分之和时, 在当年评职称要求的有效时间段内, 支教经历加 5 分。

四、支教教师的支教经历在当年晋升一级教师的规定时间内有效。

此办法经泸县毗卢镇学校 2017 年 9 月 12 日第五届教代会第五次会议表决通过, 从 2017 年 9 月 12 日起执行。

#### 方案 28

### 毗卢镇学校教师各类获奖得分考核细则

一、个人获奖(凡多人合作获奖者, 按获奖分数进行人员分摊):

①个人获得各级政府和本学校及上级教育行政主管部门(教育局、电教馆、进修校)的综合类奖励(但文章类获奖不计入此类)而加分: 校级 0.5 分; 镇级 1 分; 县级 2 分; 市级及以上 3 分。**教师个人未直接参加的比赛获奖视为辅导奖。**

②个人辅导的学生参加教育行政主管部门(教育局、电教馆、进修校)组织的教育教学活动: 学生获奖加分(不计人数, 只记级别): 县级 0.5 分; 市级及以上 1 分。教师个人获辅导奖县级 0.5 分; 市级及以上 1 分(同一次、同一类辅导学生获奖, 只计一次最高得分, 教师获奖和学生获奖不得重复计算)。

③个人参加上级教育行政主管部门(教育局、电教馆、进修校)优质课、教研课、公开课获等级奖加分: 校级 0.5 分; 镇级 1 分; 县级 2 分; 市级及以上 5 分。

④个人参加上级教育行政主管部门(教育局、电教馆、进修校)课件获奖: 镇级 0.5 分;

县级 1 分；市级及以上 2 分。

说明：同一事件①和③不能重复计算。

二、集体奖：

教师个人因参与教师集体获奖的按：镇级 0.5 分/人；县级 1 分/人；市级及以上 2 分/人。

三、文章发表、获奖（指教育教学类文章在有效刊物上发表或获奖，只计一次最高得分，不得重复计算）。

县级记 1 分；市级及以上记 2 分。合著文章按人员进行分摊。

四、教改科研：

1、获县级科研项目奖：主研人员记 6 分、参研人员 3 分（参研人员必须由 3000 字以上的论文或 5000 字以上的资料）。

2、获市级科研项目奖：主研人员记 10 分，参研人员 5 分（参研人员必须由 5000 字以上的论文或 8000 字以上的资料）。

注：以上各项均以获奖原件和复印件为准，其余获奖参照同类同级执行。

## 方案 29

### 毗卢镇学校教职工出勤考核方案

一、迟到一次扣款 5 元；事假一天扣款 10 元；旷工一节扣款 20 元。扣款从教职工奖励绩效工资中扣除。

二、请产假的教职工，法定假日得学校提取绩效工资后考核全校教职工的平均数，按天数套算。超出的时间没有上班，不得学校考核的绩效工资。

三、值班考核：每位教职工值班一天，按 10 元补贴（从奖励性绩效工资支出），迟到、早退一次扣 2 元；缺席一天扣 10 元。（注：1、值班教职工到班时间：早上：小学：7:00；初中 6:50；晚上：小学：下午放学清场；初中晚上学生就寝。2、校长、村校、门卫、守寝室教职工按值班教师平均领取补贴。3、校长每日对值班领导进行考核，值班领导对值班教师和未值班教职工进行考勤，上下午各一次，全体教职工对值班领导和校长进行考勤监督。）

以上各条，未尽事宜由学校临时研究解决方案，学校以前的文件和规定，凡与本规定不符者，一律以本规定为准。本规定待教代会讨论通过后，从公布之日起执行。

#### （附）法定节假日的相关规定

根据川人工[1994]38 号《四川省人事厅关于机关和事业单位工资制度改革后职工假期工资计发问题的通知》和有关文件精神，结合本校《教职工考勤考核的若干规定》的实际情况特制定：

#### 1、公假

（1）、学校行政办公室外派办事、参加各种会议、教材培训均属公假（各部门上报行政办公室，由行政办公室请示同意后通知部门，各部门通知出差人，出差人的工作由本人调配好，到教导处填写调课通知单，公假期间不享受校内参加才有的临时性工作津贴）。参加外县学术活动返校后必须上汇报课或交书面材料后，才能报销差旅费。

（2）、出差期中如遇节假日的，返校后一概不予补休。在规定时间内未按时返校的，按旷工论处。

#### 2、婚、丧、产假

（1）、婚假：教职工婚假 5 个工作日，男满 25 周岁，女满 23 周岁初婚的属晚婚，晚婚假增加 10 个工作日。法定假日不作为计算假期天数，到外地结婚的可酌情给予往返路程假。

（2）、产假：顺产 90 天，难产增加 15 天，多胞胎每多生一个加 15 天，达到晚育（男满 26 周岁，女满 24 周岁）年龄者加 20 天，寒暑假可以顺延。

（3）、丧假：教职工因直系亲属（父母、配偶、子女、公婆、岳父母）去世，本人可请丧假 5 个工作日，法定假日不作为计算假期天数。

（4）、审批程序：本人持请假条及相关证明，到教导处按政策规定办理请假手续。婚、丧、产假在规定时间内视为出勤，但只享受国拨工资待遇。

#### （5）、婚假、丧假、延长产假期间的绩效工资计发

按规定享受婚假、丧假的工作人员，其婚假、丧假期间的基础性绩效工资全额发给；女职工按规定享受的正常产假期间基础性绩效工资全额发给；经本人申请，单位批准，延长产假（产假期满后可连续休假至子女一周岁止）期间的绩效工资按本人基础性绩效工资的 75%发给，不参与奖励性绩效工资的分配。

#### 3、病假期间的基础性绩效工资和奖励性绩效工资的计发

##### （1）、病假期间基础性绩效工资计发

① 工作人员连续病假在 2 个月（包括公休假日和节日，下同）以内的，本人基础性绩效工资全额发给。

② 工作人员连续病假超过 2 个月不满 6 个月的，从第 3 个月起，工作年限不满 10 年的，按本人基础性绩效工资的 90%计发；工作年限满 10 年及以上的，本人基础性绩效工资全额发给。

③ 工作人员连续病假超过 6 个月的，从第 7 个月起，工作年限不满 10 年的，按本人基础性绩效工资的 70%计发；工作年限满 10 年及以上的，按本人基础性绩效工资的 80%计发。

##### （2）、病假期间奖励性绩效工资的计发

工作人员在全年连续请病假 20 天（含 20 天，下同）以上 45 天以下，或请病假累计在 45 天以上 90 天以下的，其当年年度考核确定为基本合格，请病期间每天扣奖励性绩效工资 40 元（在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除）。

连续请病假超过 45 天或请病假累计超过 90 天，其当年年度考核确定为基本合格，三年之内不晋升中高级职称，不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

(3)、审批程序:

请病假一天内的,可以自行调课,其调课情况必须提前一天上报教导处备案。一学期自行调课累计不得超过4天。未经学校同意私自调课一天以上的按旷工论处。

(4)、请病假五天以内(含五天),请假人持医保指定医院诊断书、请假条由校长审批;请病假六天以上由学校行政集体研究,校长审批。批假后在教导处办理请假手续。急病或卧床者,可委托亲属办理。

(5)、如借请病假外出和因病不请假自请代课教师顶替,一经发现核实后,按旷工处理。病事假天数计算方法:从请假之日起,连续计算(含节假日)。

4、事假期间的奖励性绩效工资的计算

(1)、事假期间奖励性绩效工资的计算

工作人员在全年连续请事假在10天以上20天以下,或请事假累计在20天以上40天以下,累计旷工3天以上5天以下的,其当年年度考核确定为基本合格,请事假期间每天扣奖励性绩效工资30元(在本人所发全年奖励性绩效工资和学校其它款项中扣除)。对不请事假或自请教师代课后离岗者,不论时间长短,一律按旷工论处。

连续请事假超过20天或请事假累计超过40天,连续旷工3天或累计旷工6天以上的其当年年度考核确定为基本合格,三年之内不晋升中高级职称,不参与当年奖励性绩效工资分配并不享受学校其它所有福利。

5、进修与培训

(1)、教师自愿进修或培训只能参加在职函授学习,不允许离职进修和培训(教委和学校安排的离职学习、培训除外)。

(2)、教职工参加函授学习或考试,自行安排代课,自付代课费,并将函授通知、代课记录报教导处备案。

方案30

**泸县毗卢镇学校教师晋级补充方案**

根据川人社办法【2018】69号、泸州市委发电(泸委发电【2019】1号)文件精神(对农村学校、贫困地区学校和村小教师职称评聘予以倾斜,在农村学校任教累计满30年且仍在农村学校任教的教师,符合任职标准条件的,直接推荐申报评审中小学高级教师及以下职务(职称),可不占相应等级教师岗位数量),以及泸州市2019年的职评执行办法,结合我校实际,特对我校原有教师晋级方案作出如下补充完善。

一、前期工作

1、依据现行教师档案,由行政办建立“教龄年满30周年及以上的教师花名册”。

2、根据评选高级教师的十项硬条件(教师资格证、学历证明、年度考核、班主任工作、继续教育、普通话水平、职称计算机、示范课或公开课、县以上学术论文、备课本),对每位教师

的硬件进行摸底。

3、根据以上摸底情况,确定以下两项:

(1)确定具体优先评先教师的原则:离退休时间越近的教师先享受;条件差得越少的教师先享受。

(2)退休前硬条件达不到或评了高级教师而又享受不到待遇的教师不享受年度考核评优倾斜政策。

二、年度考核实施办法

1、为了照顾老教师满足评高级教师的条件,在年度考核中,优秀名额划出不超过30%的比例照顾教龄满30年且5年内退休的老教师(在职称评审文件下来以后,如果对年度考核‘优秀’有要求,方执行此方案),但已评了高级的教师不适合该条款。

2、利用30年教龄享受县级及以上评优(包括年度考核)后,评上高级职称教师,不再参与同类评优竞争,并且在退休前不能参与年度考核评优。

3、满30年教龄且在近五年退休的教师,优秀人数 $\leq$ 教职工总人数 $\times 15\% \times 30\%$ (去尾法)。

4、其余优秀人数分配=(上级审批优秀人数-满30年教龄的年度优秀人数) $\div$ 教职工总人数 $\times$ 本段人数(分段指小学初级、小学中级、小学高级、初中初级、初中中级、初中高级)。

方案31

**泸县毗卢镇学校高级职务教师聘后管理实施方案**

为进一步加强教师队伍建设,严格高级职称老师履职管理,我校高级教师职务的聘后管理,激励教师努力进取,促进教师队伍整体素质和专业化水平的提高。充分发挥人才资源的优势和在教书育人、教育科研、指导培养青年教师方面的重要作用,促进教育事业的改革和发展,结合我校实际,制定了本方案。

一、实行师德考核“一票否决制”

凡违反《教育部印发〈中小学教师(幼儿园)教师违反职业道德行为处理办法〉“十一条”,师德考核不合格的不予评聘任高级教师职称和聘任本级职称较高等级。有下列情形之一的,师德考核等次为不合格。

(一)在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

(二)损害国家利益、社会公共利益,或违背社会公序良俗。

(三)通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点,或编造散布虚假信息、不良信息。

(四)违反教学纪律,敷衍教学,或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为;在工作期间玩忽职守、消极怠工,或空岗、未经批准找人替班,利用职务之便兼职兼薪。

(五)歧视、侮辱学生,虐待、伤害学生;体罚和变相体罚幼儿,歧视、侮辱幼儿,猥亵、虐待、伤害幼儿;与学生发生不正当关系,有任何形式的猥亵、性骚扰行为。

(六)在教育教学中遇突发事件、面临危险时,不顾学生安危,擅离职守,自行逃离。

(七)在招生(含入园招生)、考试、推优、保送及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

(八)索要、收受学生家长财物或参加由学生家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动,向学生推销图书报刊、教辅材料、社会保险或利用家长资源谋取私利。组织学生参加以营利为目的的表演、竞赛活动,或泄露学生与家长的信息。

(九)组织、参与有偿补课;或为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。

(十)其他违反职业道德的行为

## 二、教师岗位专业职责

### (一)工作量要求

高级职称教师要自觉服从学校安排,主动承担评聘学科教学、班主任、学生资助、社团活动、早晚自习、后勤服务工作、高级教师聘期内须完成以下工作:

1、完成学科教学、周课时量需达到任教学学校的平均课时以上;

2、履行育人责任,担任1年及以上学生思想政治教育(含班主任、团委、少工委、少先队辅导员、青少年科技辅导员及以上领导干部等)工作。

3、承担青年教师培养任务,指导1名及以上教师,所指导教师在师德素养、教育教学水平和教科研能力方面取得进步;

4、发挥引领示范作用,每学年开设教学示范课、观摩研讨课或学科讲座;每学年听本学科教师课10节及以上并做出教学情况点评;接受其他教师听课。

5、完成学校安排的其他工作、

学校建立教师工作量公示制度,特别是对具有高级职称的女教师,若本人未选择在55周岁退休,必须按要求完成规定的岗位职责和满工作量,并签署承诺,进行公示。

(二)教学质量要求。高级职称教师必须职绩相符,达到高级老师应当具有的教学水平。高级教师教育教学质量(含抽考成绩)在校内前列,不代于全县同学科平均水平、教学质量考核标准以市产、县教育科研部门公布的统计数据为准。

(三)工作纪律要求,高级职称教师须遵守学校纪律和规章制度,严格遵守教育教学、上课、会议、早晚自习等方面的工作规定。高级职称教师,病、事假一年累计30天以上的,年度考核不得评定为优秀;病、事假一年累计60天以上的,年度考核不得评定为合格及以上等级;病、事假一年累计超过半年不得参加当年年度考核;连续旷工超过15个工作日或1年内累计旷工超过30个工作日的,依照《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员处分暂行规定》等相关规定处理。

### 三、严格履职考核

#### 1、高级教师岗位管理工作组织机构设置

为保证单位高级教师管理工作顺利进行,成立本单位岗位设置实施工作小组,小组在本单

位岗位设置工作领导小组的领导下开展工作,具体负责本单位岗位竞聘有关工作。成员如下:

组长:廖远兵(校长)

副组长:梁远兵(副校长) 陈长志(副校长)

成员:林洪梅(办公室主任) 邱有为(教导主任)

陈静(教导主任) 胡元丹(后勤主任)

曹人方(科研主任) 陈普齐(德育主任)

张雪梅(教师代表) 游正贵(教师代表)

曾友文(教师代表)

2、学校对高级教师受聘期间履职情况进行考核,聘任考核分为年度绩效考核和聘期考核。教师职务聘期一般为3年,聘期考核应与年度绩效考核相衔接,在年度绩效考核的基础上,对教师聘期内的师德表现、履职情况、工作实绩等进行综合考核。

3、学校制定本校教师职务聘任考核指标体系,采取定性与定量相结合的办法,开展教师聘任考核工作。

4、聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。聘期考核结果作为高级教师资格定期注册、岗位聘任、职务晋升、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。聘期考核优秀,在续聘、职务晋升、表彰奖励时,同等条件下优先考虑;聘期考核合格,作为续聘、职务晋升的必备条件;聘期考核基本合格,应予以批评教育,不作为职务晋升和表彰奖励的推荐人选;聘期考核不合格,降低一个岗位等级聘用或调整其工作岗位,并给予不少于3个月的待岗培训,下一聘期内不得评聘职称、晋升岗位、表彰奖励。聘期内出现违法违纪行为是否续聘和职务晋升根据处分结果和相关规定确定。

### 四、学校行政干部工作量规定

学校校级正职领导和班级数达12个及以上的学校,校级副职领导周课时不少于专任教师的1/3或者每周任课数不低于4课时;班级数低于12个的学校校级副职领导和班级数达12个以上的学校,中层干部周课时不少于专任教师的1/2;班级数低于12个以下的学校中层干部和村级校点负责人周课时不少于专任教师的2/3。其中,学校校级正职领导听(评)课情况纳入教学工作量计算范围。校级领导和镇级教育管理中心成员因年龄原因退出管理岗位后,要严格遵守学校工作纪律,须在教育教学一线承担相应工作任务,工作量标准按《关于加强学校校(园)级干部队伍建设的实施意见》(泸县教党发[2015]25号)执行。县政府聘任的教育督学工作量按相关文件规定执行。

### 五、加强聘后管理

连续两年不在教学岗位和教学工作量不足的高级职称教师,应降低一个岗位等级聘用,并不得申报高级教师职称。根据本单位工作需要和教师队伍建设实际,制定切实可行的实施方案,明确岗位职责和具体要求,并经教代会讨论通过后,组织全校教职工学习后实施,同时将方案报县教育体育局备案。

六、本方案由泸县毗卢镇学校教代会负责解释,今后国家和省、市、县对事业单位岗位聘

任有新规定与本通知不一致的，从其规定。

## 方案 32

### 泸县毗卢镇学校教职工周转房管理办法

为使我校教职工周转房能科学合理地使用，同时便于学校管理，切实改善我校教职工的工作和生活条件，稳定教职工队伍，让全体教职工安心从教，继续促进本校各项工作的正常开展，结合我校实际，特制定本办法。

#### 一、教职工周转房管理领导小组

组 长：校长

副组长：副校长 副支部书记 后勤主任

成 员：其他校务会成员、其他工会成员

#### 二、教职工周转房性质

教职工周转房是由省、市、县政府出资新建，产权属学校所有，提供给学校教职工使用的周转性住房。

#### 三、教职工周转房使用范围

我校在编在岗教职工且教职工本人及配偶、子女均在我镇镇域内无房。

#### 四、教职工周转房入住原则及周期

1、本次教职工周转房使用周期为三年。使用周期内可据个人意愿提前退房或按周转房管理要求被责令退房。

2、如果使用周期内有空房剩余，按分配原则可以提前申请入住。原来一直没有入住周转房的教职工优先。

3、为了更多地解决单身教职工的住宿问题，原则上一对双职工或两个单职工入住一套住房。单职工根据自愿组合原则，入住一套住房。

#### 五、教职工周转房分配原则

教职工根据周转房分配评分细则条件提出入住申请，教职工周转房管理领导小组根据相关计分项目对提出申请的教职工综合评分，按综合评分确定入住教职工人选，夫妻双方均为学校教职工的，以综合评分高的一方参加分配评比。首次周转房分配按入住教职工综合评分从高到低依次选择，双职工、单职工组合分别以综合评分较高者参加选择。使用周期内根据退房空缺情况按本方案打分细则计分递补入住。

#### 六、教职工周转房分配评分细则

(一) 户籍计分：省外户籍计 6 分、省内市外户籍计 4 分、市内县外户籍计 3 分、县内镇外户籍计 2 分、镇内户籍计 1 分；

(二) 工龄计分：全体申请使用周转房的教职工中，工龄最长者计 1 分，其他教职工按工龄递减依次按 1 分/年增加计分。

(三) 如果户籍、工龄综合计分相等情况下，则按以下办法评分：

1、校龄计分：校龄按 1 分/年计分。

2、职务计分：校务会、班主任计 3 分、教研组长、年级组长计 2 分；兼任多职务的按较高职务计分。

3、职称计分：高级教职工计 4 分；一级教职工计 3 分；二级教职工计 2 分；三级教职工计 1 分；管理、工勤岗位计 2 分。

#### 七、教职工周转房入住注意事项

1、分配的周转房务必由本人及包括本人在内的人员居住，一律不得转让他人（含父母、子女、亲戚、朋友等）居住或闲置，更不得擅自出租，否则，学校将收回周转房。

2、使用教职工周转房的教职工，有下列情况之一者，应无条件退还周转房：

(1) 教职工因退休、辞职、工作调动等与学校解除劳动关系者；

(2) 擅自转让、出租、出借或者连续 1 个月及以上闲置者或长期不在周转房内居住者（假期除外）；

(3) 使用周期内入住教职工及配偶、子女在镇域内购置住房者；

(4) 入住教职工使用周期内年度考核为不合格者。

3、在镇域内有住房的，凡于 2016 年 7 月 1 日以后出售的不得参与学校周转房的申请。

4、周转房原则上不得进行装饰装修，若要简单装饰装修，不得破坏其房屋结构，并经学校同意后方可进行，则所发生的费用全部由住房者自己承担，在退还房屋时，学校不对其进行评估和补偿；若要拆除其装饰装修物件，必须恢复其房屋原貌。

5、学校对住户自行添置的设备设施费用，住房教职工自行处理，在退房时学校一概不予认可、补偿。

6、住户居住期间要保护好周转房的，如床、桌椅、门、窗、玻璃、水电等固有生活设备设施，若有损坏，照价赔偿。

7、入住教职工按照规定缴纳水电费和房租费（半年缴纳一次），室内灯泡、开关、水龙头等易耗物品的维护费用由入住教师承担，室外公共设施维护由学校承担。

8、入住周转房的教职工每套住房需缴纳 3000 元保证金，此款在退还周转房时，结清相关手续后，学校如数退还本金（不计利息）。

9、入住周转房的教职工必须与学校签订住房合同，合同一式两份，双方各执一份。

10、入住周转房的教职工应爱护公共区域的环境卫生，做好各项安全防护措施，凡因住户违规操作造成的各类安全事故概由住户自己负责。

方案 33

毗卢镇学校值班考核方案

- 一、每位教职工值班一天按 10 元补贴，迟到、早退一次扣 2 元，缺席一天扣 20 元。值班到班时间：早上 7：20 到当天下午放学；
- 二、行政值周每日对值班领导进行考勤，值班领导对值班教职工进行考勤；
- 三、村校教职工按全校值班教师平均考勤补贴领取。
- 四、教师周末、节假日值班补贴由绩效考核的统筹加班和“勤”考核中的其它考核经费支出。

方案 34

毗卢镇学校值班纪律

- 一、门卫
  - 全天 24 小时值班，保持通讯畅通，晚上和周末轮流值班，决不允许脱岗现象。
  - 一日三餐实行轮换就餐的方式进行。
  - 每天按时持证上岗，着装履职。
  - 督促来人来客按要求做好登记，要求对来访客人的身份信息进行核实后方可进校（要求受访者来校门口接或征得受访者同意后方可进校）。
  - 对来访者的车辆信息进行登记，并指挥车辆在指定的区域停放，确保师生平安。
  - 未经允许校外人员不得进校打球或运动。
  - 下午放学后，要求到教学楼各班查看学生全部离校后方可关教学楼的卷帘门，如发现未关门窗或未关灯的教室或办公室，要立即通知相关负责人处理并做好登记。
  - 下午放学后，和值班教师一起对校园内逗留的学生进行及时清场。
  - 严格学生进出校门管理，督促学生进出校门刷卡。
  - 早上、中午学生到校只准进，非特殊情况不准出；
  - 中午回家就餐的学生凭相应的校牌出校；
  - 中途出校门的学生必须具备班主任批准的书面假条；刷卡，老师护送到校门口方可放学生出校门。
- 二、值班教师和校园保安
  - 按学校的分工在各自负责的区域巡逻，确保学生安全。
  - 学生午自习期间和课间，负责该楼层学生的安全和纪律。
  - 校园保安下午放学负责清场，检查教室和办公室的门和灯的关闭并做好登记。

校园保安负责校园清洁。

三、行政值周

负责督促检查值班领导和值班教师的到位履职情况。

负责对老师上下班考勤。

协调相关工作。

四、值日领导、值日教师和楼道值班教师

按时到自己所辖区域进行值班（熟悉学校楼道值班安排、安全网络图、安全事故预案、安全维稳预案、以及安全值班责任区域提醒）并做好相关记录。

五、关于毗卢镇学校教职工出勤考核方案中“工作时间”第二条上午坐班时间为第一至第三节，下午为第一、二节；上午考勤时间为 6:00-8:15，中午考勤时间为 1:00-2:30（冬季），1:00-3:00（夏季），早退、迟到一次扣 2 元，未刷卡一次扣 4 元（经查实如未到校上班，按旷工处理）。

方案 35

泸县毗卢镇学校教师调动实施方案

根据泸县毗委办发【2014】51 号文件精神，为进一步加强和规范教师队伍管理，建设一支师德高尚、素质优良的教师队伍，提高教师的工作积极性，让教师看到希望、有信心，不找关系，只凭制度的合理流动，促进教育又好又快发展，结合实际，特制定本办法。

一、调动原则

- 1、坚持名额限制原则。根据泸县教育局和毗卢镇党委政府要求，毗卢镇学校教师调动原则上不超过编制数的 4%，调入名额控制在编制数内。
- 2、坚持服务年限原则。
  - 根据毗卢镇党委政府的规定，新分和调入的教师必须在毗卢镇学校任教服务期五年后才能调出。如果服务期未满 5 年要辞职、离职、考调等按教师聘用合同要缴纳每年 10000 元的违约金。
- 3、坚持优化流出原则。调出教师多余编制数 4%则按近三年（不包括当年春期）教学综合积分之和排名，编制数 4%前的有资格调出。

二、调动程序

调动人员，需在学校在规定时间内上交书面手写调动申请，填写书面《调动人员登记表》，学校领导班子集体研究同意后签字盖章交教育管理中心。

三、其他规定

- 1、教师调动学校每年只讨论一次，超过规定时间不再研究。
- 2、凡“调动申请”交到学校办公室的教师是否调出，当年不评优选先，不参与一级及以上职称拟聘。
- 3、经学校和毗卢镇政府批准同意调动而未成功人员，三年内（包括当年）不予申请调动。
- 4、得到调令的教师，应自觉将财产归还原学校（单位），并与学校相关人员办理工作交接手续（资料和数据），否则不得办理调动手续。

#### 四、有以下问题的教师不允许申请调动：

- 1、有违法、违纪、违规行为，在学校和社会造成不良影响的。

组织调动的校级干部不受本方案限制，未尽事宜校务会研究决定。

本《泸县毗卢镇学校教师调动实施方案》从公布之日起试行。

泸县毗卢镇学校

2022. 1. 18