

四川省泸县第六中学文件

泸六行政发〔2021〕28号

四川省泸县第六中学 关于下发学校相关规章制度的通知

各部门、全校教职工：

为促进学校更好地向上向好发展，根据国家、省市县相关文件精神，经过学校校长办提出、广泛征求全校教职工意见、校务会反复研究，2021年12月2日，泸县第六中学2021年秋期第一次教代会审议通过。现将学校相关规章制度发布于下，希全校教职工认真宣传学习。



四川省泸县第六中学规章制度集

(2021年12月2日 泸县六中2021年秋期第一次教代会通过)

目 录

第一章 泸县六中绩效考核实施意见	3
第二章 泸县六中教师目标评估考核方案	7
第三章 泸县六中教职工师德师风考核细则	11
第四章 泸县六中工作纪律	12
第五章 教师请假制度	14
第六章 教学奖惩制度	15
第七章 教育科研教研记分办法	18
第八章 泸县六中学生评教评估表	19
第九章 课堂教学结构改革考核方案	20
第十章 关于学生控辍保学的规定	22
第十一章 泸县六中教职工职评实施方案	22
第十二章 泸县六中岗位工资晋升方案	26
第十三章 教职工调动方案	27
第十四章 教育高质量发展奖励分配方案	29
第十五章 年终奖(慰问金)考核方案	30
第十六章 泸县六中安全考核方案	30
第十七章 学校副校级及中层干部考核方案	32
第十八章 泸县六中班主任工作评估细则及责任书	34
第十九章 泸县六中青年教师考核细则	38
第二十章 泸县六中职员绩效考核方案	39
第二十一章 关于后勤财产的管理制度	42
第二十二章 关于学校财务报销的规定	48
第二十三章 学校宣传工作考核办法	52
第二十四章 学习强国“学习标兵”评比方案	54

第一章 泸县六中绩效考核实施意见

为了全面实施义务教育学校教师绩效工资分配制度，切实加强教职工队伍建设，充分发挥教职工工作的主动性和创造性，健全义务教育学校教职工激励长效机制，规范管理，提高学校教育教学质量，根据《四川省人民政府办公厅转发〈省人事厅财政厅教育厅关于义务教育学校绩效工资实施意见〉的通知》（川办发〔2009〕45号）、《四川省教育厅关于印发〈四川省义务教育学校教师绩效考核试行办法〉的通知》（川教〔2009〕155号）和《泸州市义务教育学校教师绩效考核试行办法》（泸教局发〔2009〕88号）和《泸县义务教育学校绩效考核实施意见（试行）》文件精神，特制定以下实施意见。

一、指导思想和基本原则

指导思想：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，以服务 and 促进义务教育的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心，以促进教师绩效为导向，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教职工绩效考核评价制度，充分调动广大教职工的积极性，办好人民满意的教育。

基本原则：尊重规律，以人为本的原则。尊重教育教学规律，尊重教职工的主体地位，充分体现教职工教书育人的专业性、实践性、长期性特点。

以德为先，注重实绩的原则。完善绩效考核的内容，把师德放在首位，注重教职工履行岗位职责的实际表现。

激励先进，促进发展的原则。鼓励教职工全身心投入教书育人工作，引导教职工不断提高自身素质和教育教学能力。

客观公正，简便易行的原则。坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

二、组织管理

学校为了保证绩效考核工作顺利进行，成立学校绩效考核领导小组：

组 长：刘开富（总支书记 校长）

组 员：郭建（副校长、工会主席）、李兵（副校长）、陈文华（党政办主任）、梁宇（教科室主任）、张启明（后勤主任）、童国荣（技装主任、教科室副主任）、李玉（德育主任）、唐瑞兵（安办主任）、谢世军（党政办副主任）、刘国栋（团委书记）。

学校绩效考核工作由学校党政办统筹负责。

三、实施范围、时间

泸县六中全体教职工。每年绩效考核分春期、秋期进行考核。

四、绩效结构

义务教育学校绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总额的70%，设立岗位津贴和农村学校教师补贴两项。教职工履行了基本岗位职责，完成了学校规定的工作量，按规定标准按月发放到教职工个人工资账户。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，占绩效工资总量的30%，设立班主任津贴、校委会岗位津贴、超课时津贴、教育教学成果奖励等项目。教师奖励性绩效工资不能简单地理解为人人都有，人人都平均享有；奖励性绩效工资的分配应当是师德考核合格且完成学校规定的基本工作量和本职工作的前提下，才能参与学校奖励性绩效工资的分配。学校教职工奖励性绩效工资总额的15%作为班主任津贴，5%左右作为其他临时性工作津贴。

五、考核内容

（一）校务会成员考核

学校根据《泸县义务教育学校绩效考核实施意见（试行）》中“学校中层及以上干部的工作量津贴原则上不低于班主任工作量津贴”的规定，学校中层及以上干部的工作量津贴由担任的课时工作量津贴和职务工作量津贴构成。学校中层及以上干部课时工作量津贴参与到全校教职工课时工作量津贴中计算，计算办法与全校其他教职工相同。学校中层及以上干部职务津贴=（职务系数/1.2倍班主任工作系数）×班主任平均工作津贴。（注：班主任工作系数为0.33）。学校中层干部考核按《泸县六中中层干部考核细则》执行。

职务系数：

职 务	系 数	职 务	系 数	职 务	系 数	职 务	系 数
校 长	1	副 校 长	0.6	党政办 主任	0.5	技装主任	0.5
德育主任	0.5	教科室主 任	0.5	安办主任	0.5	后勤主任	0.5
工会主席	0.6	团委书记	0.5				

注：A.凡校委会中有兼职者不重复计算系数，只记最高一项。

B.职务系数可根据所负责工作难易程度浮动。

C.校长不在学校计算工作量津贴。

D.校务会成员兼任班主任的，只计算其中一项工作量津贴。

E.中层干部副职岗位系数与正职岗位系数相同。

（二）班主任考核

班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位，学校绩效工资总额的

15%和 300 元/人.月作为班主任津贴,学校将班主任绩效考核工作量和班级管理两方面的津贴合并考核,具体考核办法按《班主任工作评估细则》执行。有下列行为之一者,班主任考核不合格,取消班主任津贴:

1.违法违纪被处分的;

2.班级管理有严重问题,给学生、学校和家庭造成严重损失,受到党纪或政纪处分,按相关规定考核不合格或不确定等次的。

(三) 教师考核

学校教师绩效考核主要考核教师完成学校规定的岗位职责和工作任务的量和绩,分为德、能、勤、绩四个方面。

第一方面,德的考核内容:包括政治素养、道德品质等方面,约占绩效考核的 10%。

重点考核教师履行《新时代中小学教师十项行为准则》、《中小学教师职业道德规范》,遵守《四川省教师职业行为“八不准”》、《四川省人民政府办公厅关于规范办学行为深入推行素质教育的意见》以及学校规章制度的情况。按《泸县六中教师德育考核细则》执行,用师德得分套算考核津贴。有下列行为之一者,不发给师德考核津贴,并视情节轻重按相关制度处理。

1.体罚或变相体罚学生受到处理的;

2.对学生实行有偿家教、有偿补课、举办或参与社会举办的各类收费培训和补习班、私自在外兼课、兼职受到处理的;

3.在学生中私自征订、推荐或变相推荐和使用教辅资料、学习用具和其他商品受到处理的;

4.以非法方式表达诉求,如采取罢课、非法集会、群访等方式干扰学校以及上级机关正常教育教学秩序,损害学生利益的;

5.其他严重违反师德规范,按相关规定应定为不合格的。

第二方面,能的考核内容包括教育能力、教学能力、教育科研能力、教育教学质量、教师专业发展等方面,约占绩效考核的 10%。

根据《泸县六中教师目标评估细则》,每期将各教职工考核得分套算考核津贴。

第三方面,勤的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤及其他工作等方面的情况,约占绩效考核的 50%。

1.教育教学工作量津贴,约占绩效考核的 40%:

(1)课时工作量中的各年级各学科每课时系数(原则上按上级下达标准排课计算)即:课时津贴系数。

学科 年 级	语 文	数 学	英 语	物 理	化 学	历 史	德 法	地 理	生 物	体 育	美 术	音 乐	校 本 课 程	综 合 班 团	信 息 技 术	地 方 课 程	心 理 健 康
七	1.5	1.5	1.5			1.2	1.2	1.2	1.2	1	1	1	1	1	1	1	1
八	1.5	1.5	1.5	1.5		1.2	1.2	1.2	1.2	1	1	1	1	1	1	1	1
九	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1	1	1	1	1	1	1

注：按周课时计算。

(2) 附加工作量：

①教研组长：按照 4800 元/期的总金额进行考核。实验员、科创辅导员、信息技术维护员每期按教职工平均课时工作量的 0.3 计算，兼职者累计计算；体、音、美、（地数劳卫）管理员期末根据当期工作量进行一次计算。

②年龄在 55 岁及以上男教师和 50 岁及以上的女教师，每周增加 2 个工作量计算。

(3) 其它：

①（此项以学校实有任课的专任教师数为基数，不含早晚自习，校务会成员此项考核乘以系数。）

若某教师某期工作量低于全校平均工作量的 80%（含 80%），则该教师当年年度考核不能评优，不能评校十佳（上述享受附加工作量②项的教师按 70% 执行）；若某教师工作量低于全校平均工作量的 60%（含 60%），则该教师教学奖和教学目标积分均按 70% 计算（大病假康复返校当期、产假前后当期除外）。

②女教师请产假或者教职工大病期间的绩效考核按用于教师考核平均数的 80% 计算。

(4) 教师课时津贴计算办法：某教师课时津贴 = (某教师课时工作量 - 校平均工作量 30%) * (校工作量津贴总量 / 校工作总量 70%)，（此计算校务会成员不乘以系数）。

2. 劳动纪律，约占绩效考核的 10%。

按《泸县六中工作纪律》和《泸县六中教师目标评估细则》中（1）劳动纪律；（2）其他考核项目执行，用劳动纪律得分套算考核津贴。有下列行为之一者，勤的考核不合格，不发给考核津贴，并按相关制度处理。

（1）严重违反工作纪律或规章制度，受到行政处分的；

- (2) 本人不履行聘用合同或擅自终止合同的；
- (3) 1 年度里连续旷工超过 10 个工作日或累计超过 20 个工作日的；
- (4) 不服从组织安排的。

第四方面，绩的考核内容包括教育效果、教学效果、教研业绩和专业发展等方面的内容，约占绩效考核的 30%。

1. 教学奖约占 20%，按《泸县六中教学奖惩制度》执行。

2. 目标管理评估奖约占 10%，按《泸县六中教师目标管理评估细则》执行

(1) 目标管理名次奖约占 5%，学校每期根据《泸县六中教师目标管理评估细则》考核出教师目标管理得分，以最低得分的名次为 0 分，每上升 1 个名次计 1 分，将教师的目标管理得分套算考核津贴。当艺体学科某期考核无目标排名时，按当期所任班级市县统一检测成绩或者参加县级及以上各项竞赛活动的获奖情况，由学校考核领导小组研究决定目标管理奖等次：获一等奖，按前 $\frac{1}{3}$ 的平均计算；二等奖，按中间 $\frac{1}{3}$ 的平均计算；三等奖，按后 $\frac{1}{3}$ 的平均计算。

(2) 目标管理优秀奖约占 5%，用于奖励每年目标管理评估中的“十佳教师”，若年度考核中考核为优秀且获得县财政部门奖励金，进入了学校“十佳教师”的，按照校“十佳教师”当年人平奖金 $\frac{1}{2}$ 进行奖励，剩余的 $\frac{1}{2}$ 金额用于奖励递补人员，每年执行 1 次。

(四) 职员考核

1. 资金划拨：学校按上级划拨的人均年度绩效考核标准，扣除校长考核、班主任考核、中层干部考核、临时工作津贴部分后，人均的（75%）依据学校职员数量，划拨出职员绩效考核金额单独对职员进行考核。若有兼职职员，学校按正式职员人均考核金额的 70% 增加职员考核经费。具体考核根据《泸县六中职员绩效考核方案》执行。

2. 职员系数

岗位	门卫	财产管理兼司机	食堂管理 员兼水电工	油 印 员	图书室 管理员	教 务 员	档 案 管 理 员	其他
系数	1	1	1	1	1	0.8	0.8	视工作强度而定

第二章 泸县六中教师目标评估考核方案

控制学科目标考核方案

一级		二级		具体要求及评分细则
指标	权重	指标	权重	
工作态度 劳动纪律与业务管理	10分		10分	1、学校安排正常工作不执行则扣0.2分/次；安排工作未完成每超一天扣0.1分。若经常对学校安排的正常工作不服从者，另行处理（且不能评优）。2、每月超事假，每天扣0.3分（半天扣0.15分）；3、一切迟到早退扣0.2分/人、次；4、会议、活动事假扣0.2分/次。5、旷课扣0.5分/次；旷会扣0.5分/次；旷工一天扣1分，有会议、活动、课程等要并处。6、校级及以上上交资料，迟交一天扣0.1分，缺交一次扣0.2分，教学“六认真”也按此标准扣分。7、认真做好控流工作，1—5册每期巩固率低于90%者，该班文字学科教师不能评优。劳动纪律若低于8分，则不能评优；低于6分者（不含6分），则当学年年度考核为基本合格。
教育科研与课改	13分	教育科研	8分	按《〈教育科研评估办法〉》记分。
		课改	2分	按《泸县六中课堂结构改革考核办法》计分。
常规工	20分	听课	3分	除教研课外，教师每期听课不少于10次，若少一次则扣0.2分；校务会成员听课不少于20次，若少一次则扣0.2分。

作		通讯报道	5分	稿件被县级及以上考核计分,按考核得分的十分之一计入教师目标评估分,若考核得分是几篇稿件共同得分,则平摊。约稿得分按县得分的十分之一计算,多篇文章则平摊。发表一件县级0.5分,市级及以上1分,每期最高记2分,其余按比例计算。
		安全工作	15分	按《泸县六中教职工安全考核方案》计分。
教育教学	57分	教学评教	5分	按《〈学生评教细则〉》执行,每期至少实施2次,取其平均数计算。(毕业班总复习时,单独执行)
		教学质量	52分	按《〈教学奖惩制度〉》执行,全部以“1”为标准。以最高分做基数计满分52分,其余的除以最高分所得百分数乘以52分计算。若有负分则全部上调,分值为:最小负数的绝对值。

非控制学科目标考核方案

1.教师本人非控制任教学科竞赛

项目	县级三等	县级二等	县级一等
教育教学论文	2	4	6
非课堂教学技能(备课竞赛、演讲、各类风采大赛、才艺表演、其他)	2	4	6
课堂教学技能、优质课竞赛(以上课、说课为主)	4	6	8

2.交流文章、交流发言(讲座)按照相应级别的论文三等奖奖励。公开课按照相应级别优质课竞赛三等奖进行奖励。《四川教育》、《教育科研论坛》、《教育导报》、CN、ISSN等教育专刊上发表论文按省级三等奖奖励。

3.撰写论文内容若属于学校科研课题范畴,最后奖励在相应基础上乘以1.2。

4.辅导学生参加篮球赛,运动会,雏鹰大赛,科技创新大赛等各级教体局、团委、少先队、科协等有关部门组织的各种比赛,学生获团体奖县级一、二、三等奖,指导教师分别记12分、8分、4分。学生个人获县级一、二、三等奖,指导教师分别记4分、3分、2分。

5.市级获奖按照县级奖励相应等次乘以系数2,省级乘以系数3,国家级乘以系数4;合作的项目按参加总人数平均分摊奖励;同一成果只计算最高等级

奖励。

6.教师年度考核时段内，上述考核项目总积分达30分，该教师年度考核确定为优秀，每年限定1个优秀名额。

7.中考体育、抽考术科的考核按控制学科进行考核。

8.兼任控制学科和非控制学科的教师，年度考核是控制学科或者非控制学科进行考核，由教师本人决定，但当年两期必须一致。某教师年度考核选择非控制学科进行考核，若兼任了文字学科，兼任的文字学科目标积分在前三分之二（四舍五入）以内，才能评优秀。

9.非控制学科教师同等考核：工作态度劳动纪律与业务管理、教育科研与课改、常规工作。

目标管理评估附则

一、学校成立年度考核领导小组。领导小组组长：校长；组员：校务会成员，教师代表5人。

二、年度考核优秀的确定：根据县上确定的当年优秀名额，在上级年度考核评优的条件的前提下，文理科按学校前30名的人数比确定名额，量少的一类采用进一法；艺体（含信息技术）每年1个名额；每年将各教师两期目标综合评估排名名次相加，从最小值第一名起依次取前边的名次为年度考核优秀，若名次相同时，当年目标计分之和高者优先。若教师距达到30年工龄1年内或者距退休年龄2年以内，且满足晋升高职称条件但没有年度考核优秀的，则学校给其优先确定1次年度考核优秀或评优评先。

三、县级及以上教职工评优评先评选，在符合上级评选政策的前提下，若同一评优评选类型分配到校指标每年均有，根据学校上一自然年度的目标评估排名，从第一名依次确定；若分配到校指标隔年分配，则根据学校近2年自然年度的目标评估排名，从第一名依次确定；若分配到校指标间隔3年及以上，则根据学校近3年自然年度的目标评估排名，从第一名依次确定。

四、每年学校在绩效考核经费中划拨经费奖励“十佳教师”，“十佳教师”的确定办法：

（一）在毕业班班主任前2名中，由毕业班领导小组根据《毕业班考核制度》确定1名班主任为“十佳教师”。

（二）每年将各教师两期目标评估名次相加排名，从最小值第1名起取前10名作为“十佳教师”。

（三）学校用奖励“十佳”教师同等的经费奖励青年中的优秀教师，具体办法另行规定。学校“十佳”教师评选中，青年教师不再递补。

五、晋职、晋级、评优评先等主要以年度考核结果决定。

六、教职工请病假或女职工请产假期间目标综合考核办法：

（一）教职工请病假或女职工请产假的学期教学时间未达到半期或教学时间达到、超过半期且请假时间距当期期末考试时间 30 天以上（不含 30 天），则该职工此学期目标综合考核取该学期教师综合目标考核的中间名次。

（二）教职工请病假或女职工请产假的学期教学时间达到或超过半期且请假时间距当期期末考试时间 30 天以内，则该职工此学期目标综合考核按实际计算。

（三）每次产假只能享受 1 次目标考核平均名次。具体享受哪一期，由请假教师自定。

（四）教学奖、课时津贴由代课教师和请假教师按时间比例分配。

（五）其余情况由请假教师与学校协商解决。

七、附加分

对取得重大贡献或造成重大失误者由领导组把握在 1—10 分范围内加减分。

第三章 泸县六中教职工师德师风考核细则

项目	考核内容	分
意识形态	教职工遵循社会主义核心价值观。坚持坚定的正确政治方向，坚持四项基本原则，坚持改革开放。	10
工作	教职工不得向学生做有悖于党的路线、方针、政策和四项基本原则的错误或消极的宣传引导。	10
30 分	教职工必须忠诚党的教育事业，贯彻党的教育方针政策。	10
爱岗敬业 20 分	教职工在工作中认真履行“一岗双责”，开展安全教育与安全管控。	5
	教职工必须对工作兢兢业业、严肃认真、一丝不苟、精益求精，认真钻研本职业务。任课教师必须按照教学要求，执行教学课标，充分备课，认真讲授；按时、认真、热情答疑；及时按质按量批改作业；认真监考和批阅试卷。对于教学的任何一个环节，均不得敷衍应付。	5
	值周、值班按时到位，认真履职。	5
	教师不得私自在社会兼课兼职；不得参与校外培训机构有偿补课，有偿家教。	5

为人师表 20分	教职工必须以自己认真的敬业精神、负责的工作态度、严谨的工作作风、高尚的道德行为成为学生的楷模。在教学活动中，教师必须仪态端庄，衣饰整洁得体，举止文明，以自己的优良道德品行和形象熏陶感染学生。教职工应增强集体主义观念，热爱集体，积极参加集体活动，时刻注意维护集体利益和形象。教职工应增强团结意识，要正确处理好与同事的关系，业务上互相学习，互相借鉴；工作上互相配合；生活上互相关心，互相帮助。有下列情况，每次扣5分（扣完为止）：1.利用职务之便向学生家长和学生索取利益，收取学生的贵重礼物、委托学生家长办私事；私自推销教辅或其他商品。2.抄袭、剽窃他人论文或教育教学成果；3.作出有损于教师形象的行为；4.参与黄赌毒和从事封建迷信活动、酗酒闹事者等。5.因严重违反师德规范、处理事故严重失当引起上访。6.不得体罚和变相体罚学生。7.不得参与邪教组织。8.积极落实上级安排的中心工作，如党风廉政社会评价、扫黑除恶、千师进万家等。 有下列情况，每次扣1分：1.衣着不整，穿背心、短裤、拖鞋进教室者；2.在校内教学区喝酒或酒醉上课者；3.造谣信者；4.上课时接、打电话、玩手机。	20
教书育人 30分	教职工应对学生充满爱心，在思想上、学习上、生活上关心学生，热心帮助学生排忧解难。教师必须对学生满腔热忱，不得以冷漠、粗暴的态度对待学生，不能对学生挖苦、讽刺。	10
	教师要定期深入学生，了解学生思想、生活、学习情况，结合教学工作主动热情地做学生的思想政治工作。	5
	任课教师应对授课秩序全面负责，掌握学生学习情况和迟到、早退情况，并对违纪者进行教育。	10
	教师有责任在校内外按照学校的各项规章制度，自觉地进行教育和管理。	5
一票否决	如有以下行为之一者，实行一票否决制，师德师风考核直接定为不合格：1.发现安全隐患，不采取措施或不上报而引发安全事故的；2.违反国家法律法规的；3.侮辱学生人格，造成严重后果的；4.体罚学生造成重大影响的；5.唆使学生违法犯罪的；6.校外培训机构兼课或搞有偿家教的；7.乱收费、乱征订或变相推销教辅、商品造成严重后果被处处的；8.参与邪教组织、传销活动的；9.课堂组织不力，课间疏于管理而造成学生伤害，造成严重后果的。	
合计		100

备注：

1.本表由教师打分和领导组（由）打分，教师打分占40%，领导组打分占40%，再加上学生打分占20%，最后积分套算金额。综合得分<60分为不合格。

2.不合格者不套算金额并按上级有关规定处理执行。

第四章 泸县六中工作纪律

1.按时上下班，准时签到，按时参加学校安排的各种活动、会议。按照学校的作息时间规定，迟到5分钟内算迟到，10分钟之后算旷会/旷课，一直未到算旷工；提前5分钟内离开算早退，提前10分钟离开算旷会/旷课。

2.每期累计请事假不超过5天，请假期间学校已经安排的会议、活动等按规定扣分扣款，请假期间学校临时安排的会议、活动等不扣分不扣款；超假期间的活动、会议等按规定扣分扣款。不按请假期限及时返校按旷工处理；未经学校同意私自调课，按旷课处理。学校临时安排的会议、活动属于上班抽查时间段的，5分钟以后算迟到，10分钟以后算旷会，一直未到算旷工，其余时间段不扣款不扣分。周末、节假日上级安排的工作或活动，进行考勤，扣款扣分。学校周末、节假日一般不组织开展工作或活动，否则不考勤。

3.一切早退、迟到扣款20元/次，一切旷会/旷课扣款50元/次，旷工扣款100元/天，活动、会议事假扣款20元/次（请假期间的活动、会议等按本制度第2条执行），签到漏签扣款10元/次，超假1天扣50元/天。早晚自习按制度只扣款不扣目标分。

4.醉酒上班视情节轻重罚款20元，闹事者或醉酒上课者每上一节课加罚款50元。

5.上班时在办公室不做与工作无关的事（如：下棋、打牌、做手工等），不准带小孩到会场，违者一次扣10元，上班期间衣冠不整，穿拖鞋、背心、短裤（西式短裤除外）扣款20元。上班期间学校不定期抽查教职工在岗情况，如抽查不在岗扣款10元/次。

6.在公开场合赌博者视情节轻重罚50元以上，属上班期间赌博者加罚50元，且按县有关文件处理。

7.个人在办公室讲究卫生、整洁，不得乱写乱画乱拿乱扔，不得高声喧哗，违者应受批评，不改者视情节罚款10元以上。

8.外出参加培训、教研活动、会议等，按学校考勤制度的2倍执行。

9.计划、总结、报表、维修、结账和具体任务（板报、发书、出差、购物、领款、交接等）完成按学校临时通知的时间办理，每超期一天扣款20元。

10.少备一节课扣款 10 元，通课只算 1 课时，教案过略不算，不要照抄教案。

11.作业不布置、不改或不认真批改者，一次扣款 5-10 元。

12.单元过关考试应考而未考或考后不改者或改后不认真评讲者，一次扣款 10 元。监考不严，改卷统计作假或人为错误一次扣款 10 元。

13.实验开出率未达到学校规定，演示实验一次未做扣款 10 元，分组实验一次未做扣款 20 元（以班为单位）。

14.教研课、公开课、优质课、示范课等不上或不认真，一次扣款 10 元。另在“六认真”检查中发现上课质量差、随意性大者，在 10 元内扣款。

15.体罚或变相体罚学生，视情节进行批评，严重者扣款 100 元以上，并付可能出现的医疗费用，且按县有关文件处理。

16.教学中必须使用普通话（经学校同意的部分老教师除外），否则扣款 20 元/次。

17.查实学生上课睡觉，上课教师扣款 5 元/节。

18.查实上课、监考、会议期间教职工玩手机，扣款 20 元/次。

19.上述制度部分条款列入教师目标管理评估，由学校相应职能部门执行。

第五章 教师请假制度

一、请假对象：全体教职工

二、请假种类：事假、病假、婚假、产假、丧假、探亲假

三、请假手续：期限，批准权限

（一）事假。请假者先写假条。若 0.5 天及以下，由考勤人员批准；1 天以上（含 1 天），由校长批准。

（二）病假（含伤假）。因病门诊治疗，如需请假，则持医院证明报校长批准，若请病假时间在 7 天及以上，需提供县人民医院及以上等级医院证明；如住院治疗，经医院证明住院期限，报校长批准，出院后需要休息，由医院证明休息期限，报校长批准。病假期间的工资待遇，按相关政策办理。

（三）按国家相关政策执行，两地分居可照顾路假，车船费自理。

（四）产假：①按国家相关政策执行；②请产假起始时间不早于预产期前 15 天，不迟于小孩出生之日；③特殊情况根据医院证明由学校研究决定处理办法。

（五）丧假：夫妻双方的祖父母去世后，可持假条请假 3 天，夫妻双方的父母、配偶或子女去世后，可持假条请假一周，由校长批准。外地者照顾路假。

(六) 学校女教职工结婚后两地分居且年满 28 周岁未生育第一孩的, 学校每学期可安排该教职工 7 天的探亲假。

(七) 护理假按上级政策执行, (护理对象: 配偶、子女、父母)。

注: 1. 凡超假, 按考勤制度处理。

2. 请假时, 将调课单经教科室核实签字后附在假条后面考勤人员备查。

3. 上述(二)至(八)均不扣款不扣分。

第六章 教学奖惩制度

一、教学奖总金额: 按泸县六中绩效考核实施意见”套算金额

二、教学奖分配: 总金额=班级整体奖(总金额 25%) + 个人教学奖 + 艺体学科教学奖

三、参考率:

按照第十章《控辍的规定》执行。

四、套算参考率后具体计算方法:

第一部分: 文字学科

(含中考、抽考艺体信息学科)

(一) 班级整体教学奖积分办法:

1. 评估对象: 同年级的班级

2. 具体计算方法: 在期末联考中, 用班级平均优生率、平均及格率成绩与年级平均优生率、平均及格率的 90% 相比, 高出 1 点记 1 分, 低 1 点记 -1 分套算金额。各班整体奖系数分配: 班主任占 0.6; 语、数、外、物各占 1.2; 化学 1.1; 其余学科占 1 (含中考体育)。(年级最后一名且低于县 45 名的科目不记分)

附加分: 班主任接班时该班平均及格率或(和)平均优生率低于校平 5 个百分点及以上界定为接差班。接班后每缩小 1 个百分点计分 1 分, 扩大 1 个百分点计分 -0.5 分。

(二) 个人教学奖(目标)积分办法:

个人积分=校比积分 $\times$ 0.6+县比积分 $\times$ 0.4

◆校比积分=该班一分三率与校一分三率进行比较, 高 1 分或 1 个百分点记 1 分, 低 1 分或 1 个百分点记 -1 分。

◆县比积分=县一分三率第 45 名—校一分三率在县上名次, 高出 1 名记 1 分, 低 1 名扣 1 分, 同年级同科计分相同。

1. 教学奖积分: 教学奖包括县比积分和校比积分, 用以上的评比积分办法

(其中优生率积分乘2),校比积分语文数学外语四项总积分1.3倍、物理四项总积分乘以1.2倍,化学1.1倍;其余科目乘以1倍。县比积分均为1倍。卷面分值(含中考体育)不足100分,还原成100分计算。教学奖累加计算,奖惩折半。

2.目标积分:目标积分包括两个部分,县比积分和校比积分,积分办法用以上的评比积分办法,校比积分语文数学外语四项总积分1.3倍、物理四项总积分乘以1.2倍,化学1.1倍;其余科目乘以1倍。县比积分均为1倍。最后教师全部所教课次还原成1,作为教师个人教学目标分。卷面分值(含中考体育)不足100分,还原成100分计算。

3.学困率计算办法等同于其他一分两率,但只奖不惩。

4.若某学科优生率全县学校低于2%(含),用平均分、及格率、学困率三项的平均名次作为优生率名次。

(三)接差班、差年级上课

1.评估学科:语文、数学、外语、物理、化学、历史、生物、地理、德法

2.差班、差年级的界定:

(1)接班前班级的一分三率成绩比该科年级一分三率平均成绩低5分或8个百分点及以下视该班为差班(重新分班后的年级,不再界定差班)。

(2)接班前年级一分三率名次低于县平一分三率在全县45名以后5名及以下视为差年级(有几项就算几项)。

3.记分办法:

(1)接差班积分:接班后的成绩较接班前缩小1分或1个百分点记0.5分(指校比)

(2)接差年级积分:接班后的年级县名次较接班前年级县名次减少1名,记1分。

目标积分:将(1)和(2)总积分的 $\frac{1}{2}$ 加入教师教学目标评估分。

教学奖积分:将(1)和(2)的总积分2至5册语文、数学、外、物乘以1.2,6册各升学学科乘以2进入教学奖积分,德法、历史、生物、地理只有春期接班才算接差班,均以1计算,只计算教学奖,不进入目标评估。

4.缩短距离未达到标准,下期仍视为差班或差年级。任意此项差距按“3”的记分方法进行评估。对私自调课者该学年不评优,并负责产生新的接差班费用。

(四)教学多科次附加分

1.确定教师任教多科次前提是教师担任的纯教学工作量大于当期学校教师个人平均工作量。

2.教师任教多科(班)次的界定:

- (1)担任语、数、外、物、化2科(班)次及以上(其中物理3科次);
- (2)担任语、数、外、物、化2科(班)次+A及以上(其中物理2科次+2A);
- (3)担任语、数、外、物、化1科(班)次+3A及以上(其中物理2科次+3A);
- (4)担任4A科(班)次及以上。A的界定是指周课时不小于2的文字学科;周课时1的文字学科两个科次计算1个A;信息、体、音、美学科4课时及以上计算1个A。

3.积分办法:任课教师教学工作量达到上述第2点,教学奖总积分、教学目标总积分按120%计算,在此基础上每增加1个A,教学奖总积分、教学目标总积分按130%、140%依次计算。

第二部分:艺体学科

为了全面推进素质教育,让师生重视体音美等术科教学,让学生在德智体美劳等方面全面发展,学校特制定术科考核方案。考核内容如下:

一、术科教师是学校教师的一员。每位教师需勤奋学习,努力工作,不断提高自身业务素质和专业发展水平,不断加强师德学习,用高素质的职业教师的标准要求自己。

二、教案考核等同于文字科目的考核方案。不得无教案上课,不得先上课后备课,对各班学生做到因材施教,因班教学。

三、艺体学科抽考等同于政史地生科目进行教学奖、目标分考核。

四、术科教师的考核在期末实行理论和技能两项考核,教学成绩总积分由理论成绩加技能考核成绩,单独计算附加分。具体内容如下:

(一)体音美信息技术期末考试满分100分,其中理论,技能分值按照县上抽考模式执行。平均80分以上(含80)奖60元/班;70—80分(不含80)奖40元/班;60—70分(不含70)奖30元/班;60分以下(不含60)不奖不惩。

(二)音体美理论考核30%(全班考核)

(三)音体美技能考核70%(根据教材的要求和学校的器材设置情况,音美科由考核组教师在每班随机抽取部分学生考核,体育科全班学生均要考核,考核项目及各项分值由教科处决定)。

1.音乐学科:唱歌(每个学生抽唱一首本册教材的必唱歌曲,要求熟练地演唱);器乐、简谱等(每个学生对教材中的五线谱识谱或某种乐器表演)。

2.美术学科:美术技能(抽到的每个学生需提供6幅左右的美术课堂作业);

画一幅画（学生在规定的时间内画一幅画，内容来自本册教材）。

3.体育学科：技能技巧（如：队列、篮球、课间操等）；身体素质（如：长男 1000 米，女 800 米）短（100 米）跑、跳绳、跳远等选两项。

（四）个人附加奖励：积极辅导学生参与校内组织的各类大型活动的赛事，术科按班级的积分排名后，获校一等奖奖 30 元，二等奖奖 20 元，三等奖奖 10 元，附加奖励在产生的当期计算。若属镇、县及以上的术科竞赛，学校组织人员另行训练和考核。

（五）每期期末，体育计算 50 分，音美各计算 30 分，进入学生的期末总成绩。（体育 50 分，按实考成绩计算；音美 30 分，由术科教师提供。）

五、学校布置的临时工作任务，术科教师要服从安排，并保质保量完成相关工作。若安排的工作不服从或未完成，按《泸县六中教师综合目标评估》中的细则扣分。

六、初三年级下期体育（中考）不参与本考核制度。

七、学校每学期将绩效工资中教学奖的 10%左右作为考核经费。

说明：

1.抽考、中考奖不用此计算办法，本制度中的成绩均指套算巩固率后的成绩（毕业班参照《毕业班奖惩方案》中的办法进行）

2.如果与县比时县只统计了某些项，则全校也只用某些项评比。

3.毕业班地理、生物如果没安排课时，则不算目标积分，只算教学奖。

4.理化生实验考试成绩计入任课教师教学考核。

第七章 教育科研教研记分办法

教育科研在教师综合评估总分 100 分中占 8 分。

一、加分项目

项 目	县级三等(目标分)	县级二等(目标分)	县级一等(目标分)
教育教学论文	1	1.5	2
非课堂教学技能（实验比赛、备课竞赛、演讲、各类风采大赛、讲座、才艺表演、下水作文和其他）	1	1.5	2
课堂教学技能、优质课竞赛（以上课、说课为	2	3	4

主)			
科研课题	县级立项课题负责人 5 分，主研人员分别加 2 分，结题再加 2 分。		

二、奖金项目

项 目	县级三等（元）	县级二等（元）	县级一等（元）
教育教学论文	50	80	100
非课堂教学技能	50	80	100
课堂教学技能、优质课竞赛	100	200	300
科 研	县级立项成功奖励 2000 元，结题后再奖励 4000 元		

注：

1. 市级获奖按照县级奖励相应等次乘以系数 1.5，省级乘以系数 2，国家级乘以系数 3

2. 交流文章、交流发言（讲座）按照相应级别的论文三等奖奖励。公开课按照相应级别优质课竞赛三等奖进行奖励。《四川教育》、《教育科研论坛》《教育导报》，ISSN 或 CN 上发表论文按县一等奖奖励。

3. 合作的项目按参加总人数平均分摊奖励。

4. 撰写论文内容若属于学校科研课题范畴，最后奖励在相应基础上乘以 1.2

5. 教师在“非课堂教学技能”、“课堂教学技能、优质课竞赛”获奖后，教研组获得与该教师同等的奖金。

6. 学生个人竞赛获国家、省、市、县级奖，辅导教师记 3、2、1、0.5 分/人、次（不含非竞赛性的抽奖）。

7. 评教育科研奖时，需有十人以上参评，若只有八人及以下参评，只评二三等奖，五人以下，只评三等奖。（一、二、三等奖分别奖金 200 元、150 元、100 元）

8. 科研记分等同教学质量记分办法——各项第一名超过满分时记满分，其余按比例进行折算。

9. 同一成果只计算最高等级奖励。

第八章 泸县六中学生评教评估表

评价项目	评价指标（满分 20 分）											满分 分值
师德	1.教师爱国、爱党、爱人民、爱社会主义。积极宣传党的路线、方针、政策											4
	2.教师忠诚党的教育事业，把主要时间和精力用于教育、教学工作；上课准备充分，认真讲授；及时按质按量批改作业；认真监考和批阅试卷；积极辅导学生。											4
	3.教师有较强的敬业精神、负责的工作态度、严谨的工作作风、高尚的道德行为，有集体主义观念。在教学活动中，仪态端庄，仪容仪表得体，举止文明，遵守教学纪律，不迟到、不早退。不穿背心、短裤、拖鞋进教室；不传谣信谣。											4
	4.教师责任心强，对学生充满爱心，在思想上、学习上、生活上关心学生，热心帮助学生排忧解难。不以冷漠、粗暴的态度对待学生。对学生进行安全教育。											4
	5.不体罚变相体罚学生；不得在课堂上接、打电话、玩手机或看无关书籍。											4
教学	1.上课准备充分，上课不东拉西扯。											1
	2.用普通话授课，语速、节奏、音量适中，表达清楚、准确、生动，条理清晰。											1
	3.课堂教学组织严密，敢于管理，课堂纪律好，师生关系和谐。											1
	4.教法灵活，课堂气氛活跃，所提问题能引导、启发学生积极思维。											1
	5.学生有独立思考、讨论和发言的机会。											1
	6.讲授知识重点突出，多数学生能够接受并掌握主要内容，能初步运用所学知识解决实际问题											1
	7.鼓励学生优点、闪光点，尊重学生，不诋毁其他科以及科任教师。											1
	8.布置、批改作业及时、认真、适当，答疑认真，对同学一视同仁。											1
	9.板书工整、清晰，布局合理、有美感，实践课经常亲身示范。											1
	10.不常拖堂，也不留太多的问题。											1
科目	语 文	数 学	外 语	物 理	化 学	德 治	历 史	地 理	生 物	体 育	音 乐	美 术
得分												

扣分原因												
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

注：1.在“得分”栏中只需打总分。

2.在“扣分原因”栏中只需写出评价指标中的序号。

3.统计时各科均扣掉1个最高分和1个最低分进行计算。

第九章 课堂教学结构改革考核方案

为贯彻落实我校教学结构改革实施方案，加大课改的检查考核力度，指导和规范课堂督导及考评工作，使其更加科学化、具体化、透明化、易操作化，特制定如下课堂教学与管理模式：

一、课改的目的：为了学生的发展，也为了教师自身的发展。

二、课改的目标：发展学生核心素养。

三、课改的模式：361 课堂模式

四、督导检查组成员：教科处+校务会成员。

五、备课检查组成员：教科处+各教研组长。

六、课改的奖惩制度：

1.参与对象：全体年级的文字科目的教师与学生。其中，男满55岁，女满50的教师可不参与课堂教学改革。

2.课改目标积分在《教职工目标管理》中计5分。具体细则如下：

(1) 教师导学案（练习册、试卷、课后练习等）的布置及处理，占1分。表现在：①学生评教占0.5分（学生评教得分必须达总分的80%才能得1分），具体内容见评价表；②备课本上要体现60%的导学内容，占0.5分，导学内容完善在备课最后一个环节。

(2) 教案的编写，分A、B两等，分别记1、0.5分，备课组成员依据《备课本检查细则》，确定教师的备课等级。一期中普查备课本不得少于三次，且一期中备课等级按平时检查等级的60%确定等级，若一次不交备课本则不能参与本项考核。

(3) 小组合作情况，充分发挥小组合作学习的作用，体现在小组建设、生生互动、展示是否合理等，占1分，具体内容见评价表。

(4) 课堂巡视，督导组巡视课堂，教师的课堂要体现：课堂是否生本课堂、课堂是否活而不乱、课标是否展示、学案有没有或价值高不高、教学实不实、教师讲课时间是否控制在约20分钟内、学生展示机会是否均衡。督导组每次巡视要确保每间课改教室都要巡查到，然后填写《课堂评价表》，占2分。

其中学生打分占 60%，督导组打分占 40%（包括赛课等），具体内容见评价表。

（5）每期末，课改教师的教学目标积分+学生评教分+个人过程管理得分，评出 3 位课改标兵，给予 100 元的奖励。

（6）非课改教师，目标管理的 5 分，只取 2 记分。

（7）多班次地评价取平均值。

3.班主任的课改考核：每期课改班级设一、二、三等奖各一名，分别奖 500、400、300 元。总分 100 分，其中学生考核占 30%，本班科任教师考核占 40%，学校督导组考核占 30%。具体详见教科处考核细则。

4.教研组的课改考核：每期语、数、外、文综、理综教研组各评课改先进一人，奖励 300 元/人；每期在语、数、外、文综、理综教研组中评选 2 个课改优秀教研组，第一名奖 500 元，第二名奖 300 元。具体详见教科处考核细则。

5.学生的课改考核：学校评优秀学习小组、优秀课改学生，具体细则详见教科处。

第十章 关于学生控辍保学的规定

为确保高质量均衡义务教育发展，根据上级保学控辍要求，特制定本规定。

1.各教师要高度重视学生控辍保学工作，学校参考率以学年度为计算区间，计算办法为：学年度初学生数－正常流动学生数＝计算考核的学生数。暑假流失的学生，当年春期和秋期各占 0.5。

2.除死亡、入伍、正常转学（有转学手续且获得县教育局认可）等正常流动学生外，各班均不得流失学生。

3.学生因病休学（判断休学按县上标准执行，休学时间至少 1 月以上），病愈返校上课，如随原班就读，就读当期不计算成绩（初一含就读第 2 学期），以后学期计算成绩；如留级就读，则计算成绩。

4.由我校转出后又转回就读的学生，学校安排到原班就读（就读分班后的初三年级除外）。

5.学生转出班主任必须报请学校同意，未经学校同意的转学视为流失。

第十一章 泸县六中教职工职评实施方案

为保证我校的职评工作顺利进行，使评审工作规范化，确保评审质量，在符合川教【2020】85 号文件精神的前提下，制定本评审方案。

一、建立健全领导机构

学校成立职评领导小组，组织、领导学校的职评职改工作。

组长：校长

组员：校务会成员、教师代表五位

职评职改的具体业务工作由党政办负责。领导小组成员及其家属若当年有申报中、高级职称的，则当年不进入领导小组。

二、职评晋升方案

调入教师新晋升职务时，晋升一级教师在我校工作至少2年，且在我校担任班主任或校委会工作不少于2年，晋升高级教师在我校工作至少3年，且在我校担任班主任或校委会工作不少于3年，原单位职称聘任年限连续计算。新晋升职务时，若在原单位取得年度考核优秀，则按在我校取得优秀同等对待；若年度考核未取得优秀而需要计算该年积分的教师，其积分按当年评职教师最低积分计算。

控制学科职评实施方案

一、初级职称评定

凡符合初级职称晋级条件的教师直接准备材料按时上报。

二、中、高级职称评定

1.符合评定中、高级职称的教师均可递交申请，拟评中、高级职称教师必须递交申请，否则按弃权处理。

2.中级职称评定以近四年的业绩为主要依据。

3.中级职称评定具体记分办法

(1)拟评中级职称教师积分包括基础分和附加分两部分组成。

(2)基础分记分办法：基础分满分100分，比例为2.5:2.5:2.5:2.5。即近四年年度考核结果为优秀的，则每年记25分；近四年年度考核结果为合格的，与当年教师目标综合评估考核的前三分之一名次（采取去尾法）比较记分（记分采取四舍五入法），上升一名加1分，合格记分最高不能超过当年优秀记分的80%；下降一名记-1分。

(3)根据上级文件规定，因获得表彰视为年度考核优秀的，记分按当年年度考核优秀记分的60%计算。该记分与年度目标名次排名记分就高不就低。

(4)附加分记分办法：

①任现职以来担任校务会成员、班主任记分办法为：担任校务会成员、班主任一年记1分，该项最高记4分。

②任现职以来除近四年的考核结果外，如在其他年度考核结果为优秀的，优秀该年记8分。

③教龄每年计1分，不足1年不计分。

④群众评议满分为10分，职评领导小组评议满分为20分；群众评议和领导小组评议得分计算办法是用实得票数除以应得票数再乘以应得分，在评议前申评教师本人述职，展示业绩。

(5) 按得分从高到低的顺序确定职称晋级的教师。

4. 高级职称评定以近五年的业绩为主要依据。

5. 高级职称评定具体记分办法

(1) 拟评高级职称教师积分包括基础分和附加分两部分组成。

(2) 基础分记分办法：基础分满分为100分，比例为2:2:2:2:2。即近五年年度考核结果为优秀的，则每年记20分；近五年年度考核结果为合格的，与当年教师目标综合评估考核教师总数的前三分之一名次（采取去尾法）比较记分（采取四舍五入法），上升一名加1分，合格记分最高不能超过该年优秀记分的80%；下降一名记-1分。

(3) 根据上级文件规定，因获得表彰视为年度考核优秀的，记分按当年年度考核优秀记分的60%计算。该记分与年度目标名次排名记分就高不就低。

(4) 附加分记分办法：

①任现职以来担任校委会成员、班主任记分办法为：担任校务会成员、班主任记分，记分办法为，担任校务会成员、班主任一年记1分，该项最高记5分。

②任现职以来除近五年的考核结果外，如在其他年度考核结果为优秀的，该年优秀记10分。

③教龄每年计1分，不足1年不计分。

④群众评议满分为10分，职评领导小组评议满分为20分，群众评议和领导小组评议得分计算办法是用实得票数除以应得票数再乘以应得分，在评议前申评教师本人述职，展示业绩。

(5) 按得分从高到低的顺序确定职称晋级的教师。

6. 拟评中、高级职称的教师，必须具备上级职称评定文件所规定的任职资格推荐条件。否则取消其评审申报资格，按拟评中、高级职称的教师的评审记分排名依次递补。

三、若上级职评政策调整后，本方案中如有条款不符合上级政策精神，学校将调整本职评方案。

非控制学科职评实施方案

一、初级职称评定：凡符合初级职称晋级条件的教师直接准备材料按时上报。

二、中、高级职称评定

1.符合评定中、高级职称的教师均可递交申请，拟评中、高级职称教师必须递交申请，否则按弃权处理。

2.中级职称评定以近四年的业绩为主要依据；高级职称评定以近五年的业绩为主要依据。

(1) 拟评中级或高级职称教师积分包括基础分和附加分两部分组成。

(2) 基础分记分办法如下：

①教师本人非控制任教学科竞赛

项目	县级三等	县级二等	县级一等
教育教学论文	1	1.5	3
非课堂教学技能（备课竞赛、演讲、各类风采大赛、才艺表演、其他）	1	1.5	3
课堂教学技能、优质课竞赛 （以上课、说课为主）	2	4	6

②交流文章、交流发言（讲座）按照相应级别的论文三等奖奖励。公开课按照相应级别优质课竞赛三等奖进行奖励。《四川教育》、《教育科研论坛》《教育导报》等同级别刊物上发表论文按省级一等奖奖励。

③撰写论文内容若属于学校科研课题范畴，最后奖励在相应基础上乘以1.2

④辅导学生参加篮球赛，运动会，雏鹰大赛，科技创新大赛等有各级团委、少先队、科协等有关部门组织的各种比赛，学生获团体奖县级一、二、三等奖指导教师，分别记12分、8分、4分；学生个人获县级一、二、三等奖指导教师，分别记4分、3分、2分。

⑤市级获奖按照县级奖励相应等次乘以系数2，省级乘以系数3，国家级乘以系数4；合作的项目按参加总人数平均分摊奖励；同一成果只计算最高等级奖励。

(3) 附加分记分办法：

①任现职以来担任校务会成员、班主任记分，记分办法为：担任校务会成员、班主任一年记1分，该项最高中级记4分，高级记5分。

②任现职以来除近几年（中级四年、高级五年）的考核结果外，如在其他年度考核结果为优秀的，优秀该年中级记8分，高级记10分。

③教龄每年计1分，不足1年不计分。

④群众评议满分为10分，职评领导小组评议满分为20分；群众评议和领导小组评议得分计算办法是用实得票数除以应得票数再乘以应得分，在评议前申评教师本人述职，展示业绩。

(4)按得分从高到低的顺序确定职称晋级的教师。

(5)拟评中、高级职称的教师，必须具备上级职称评定文件所规定的任职资格推荐条件。否则取消其评审申报资格，按拟评中、高级职称的教师的评审记分排名依次递补。

三、若上级职评政策调整后，本方案中如有条款不符合上级政策精神，学校将调整本职称评方案。

第十二章 泸县六中岗位工资晋升方案

为保证我校教师岗位职务工资工作顺利进行，使评审工作规范化，确保评审质量，在符合泸市府办发〔2009〕1号文件精神的前提下，制定本评审方案。学校成立职评领导小组，组织、领导学校的教师岗位工资晋升工作。

组长：校长

组员：校务会成员、教师代表若干名位（当年晋升教职工不得进入领导小组）
教师岗位工资晋升具体业务工作由党政办公室负责。

兼任控制学科和非控制学科的教师，晋升时由本人在申请中说明由控制学科晋升或者非控制学科晋升。

控制学科岗位工资晋升方案

一、符合岗位工资晋升的教师均可递交申请。

二、教师岗位工资晋升以近两年的业绩为主要依据。

三、教师岗位工资晋升评定具体记分办法：

1、教师岗位工资晋升考核积分包括基础分和附加分两部分组成。

2、基础分记分办法：任现职务级别以来近两年年度考核结果为优秀的，每年记25分；近两年年度考核结果为合格的，与当年教师目标综合评估考核的三分之一名次（采取去尾法）比较记分（记分采取四舍五入法），上升一名加1分，合格记分最高不能超过当年优秀记分的80%；下降一名记-1分。

3、根据川教职改办〔2013〕44号“三、评审材料的要求第（7）”规定，因获得表彰视为年度考核优秀的，记分按当年年度考核优秀记分的60%计算。该记分与年度目标名次排名记分就高不就低。

4、附加分记分办法：校务会成员、班主任一年记1分，最多记2分；教龄年限计分，以学年度为准，采取去尾法按实计算，每年记1分，不足1年不

计分。

5、按得分从高到低的顺序确定岗位工资晋升的教师。

6、总记分相同且近两年目标考核同为优秀者，用两年目标考核名次相加之和除以2，名次靠前者晋升。

非控制学科岗位工资晋升方案

一、符合岗位工资晋升的非控制学科教师均可递交申请。

二、教师岗位工资晋升以近两年的业绩为主要依据。

三、教师岗位工资晋升评定具体记分办法：

1.教师本人非控制任教学科竞赛

项目	县级三等	县级二等	县级一等
教育教学论文	2	4	6
非课堂教学技能（备课竞赛、演讲、各类风采大赛、才艺表演、其他）	2	4	6
课堂教学技能、优质课竞赛（以上课、说课为主）	4	6	8

2.交流文章、交流发言（讲座）按照相应级别的论文三等奖奖励。公开课按照相应级别优质课竞赛三等奖进行奖励。《四川教育》、《教育科研论坛》、《教育导报》、CN、ISSN等教育专刊上发表论文按省级三等奖奖励。

3.撰写论文内容若属于学校科研课题范畴，最后奖励在相应基础上乘以1.2。

4.辅导学生参加篮球赛，运动会，雏鹰大赛，科技创新大赛等各级教体局、团委、少先队、科协等有关部门组织的各种比赛，学生获团体奖县级一、二、三等奖，指导教师分别记12分、8分、4分，镇级一、二、三等奖，指导教师分别记4分、3分、2分（镇级所有比赛按团体计算）；学生个人获县级一、二、三等奖，指导教师分别记4分、3分、2分，镇级按二分之一计算。

5.市级获奖按照县级奖励相应等次乘以系数2，省级乘以系数3，国家级乘以系数4；合作的项目按参加总人数平均分摊奖励；同一成果只计算最高等级奖励。

6.任现职以来除近几年（中级四年、高级五年）的考核结果外，如在其他年度考核结果为优秀的，优秀该年记25分，根据川教改办〔2013〕44号“三、评审材料的要求第（7）”规定，因获得表彰视为年度考核优秀的，记分按当年

年度考核优秀记分的60%计算。

7.教龄年限计分，以学年度为准，采取去尾法按实计算，每年记1分，不足一年不计分。

四、非控制学科教师岗位工资在计算考核年限内，每年平均“记分”应达30分，否则不能晋升上一级岗位。按得分从高到低的顺序确定岗位工资晋升的教师。在同等岗位晋升时，达到此方案考核要求的非控制学科教师优先晋升。

第十三章 教职工调动方案

为了促进教职工合理、有序流动，有效稳定教职工队伍，根据泸县人发〔2010〕29号文件精神，根据我校教职工队伍实际情况，制定本实施意见：

一、教职工工作调动原则

（一）凡申请调动的教职工，在本县内调动原则上须在现任学校工作2年以上，调出县外或非教育系统须在本县教育系统工作3年以上，新招聘人员按招聘公告的要求服务年限执行。

（二）按学校核定教职工的编制标准，实有教职工数缺编15%及以上的，不得审批教职工调动申请，情况确实极为特殊的（仅限父母、夫妻、子女），只允许调出1人。缺编数低于15%的，调动指标严格控制在现实有人数的3%以内。

（三）夫妻双方均在本学校工作的教职工，其中一方调离本学校，另一方3年内不得以照顾夫妻关系为理由申请调动。

二、调动人数的核定

学校依据教职工调动原则清理出当年可以调出的指标，学校在审核指标内审批调动申请，不得突破指标。

三、教职工调动审批程序

（一）本人书面申请。

（二）调入单位证明。

（三）调出学校审核评分。

（四）学校在县上规定的时间范围内报送县教体局审批，并办理调动相关手续，超过规定时间范围的，学校当年不再研究调动审批手续。

四、学校教职工调动审核评分办法及调动人员的确定

（一）学校将当年申请调动的教职工前2年或前3年（申请调动当年不计算在内；县内2年，县外及非教育系统3年）的年度综合目标评估排名名次，按最小值从高到低进行记分，第1名40分、第2名45分、第3名30分、……

依次类推。

(二)夫妻双方两地分居,每两地分居1学年记3分,不足1学年不记分。违反“教职工工作调动原则”第3条规定的年限内此项不记分。

(三)照顾夫妻双方两地分居的调动,属县内镇外的记3分,属市内县外的记6分,属市外的记9分。违反“教职工工作调动原则”第3条规定的年限内此项不记分。

(四)教龄每年计1分,不足一年不记分。

(五)学校在审核批复的教职工调动指标范围内,依据上述记分从高到低确定调动教职工名单。

五、若教职工未达到服务年限调动或辞职,向学校缴纳违约金5000元/年,不足1年按1年计算,服务年限以县招考公告年限为准。

六、学校成立教职工调动工作领导小组,负责学校教职工调动工作:

组长:刘开富

组员:其余校务会成员

学校教职工调动工作领导小组下设办公室,由学校党政办具体负责办公室工作。

第十四章 教育高质量发展奖励分配方案

一、指导原则

依据县教体局文件要求,按照“多劳多得、优绩优酬”的原则,为充分调动教职工工作积极性,制定本分配方案。

二、具体分配方案

1.校长考核:学校所获奖励的10%直接奖励校长,但最多不超过1万,且校长不再参与教育质量奖分配。

2.教育管理奖:

奖励对象:学校副校级干部和学校中层以上参与管理的工作人员。

奖励金额:学校所获奖励的30%。

奖励办法:按学校绩效考核方案中设定的职务系数为基础,兼职者只计算职务系数最高项,毕业班年级组长单独计算0.5个中干岗位,用系数套算教育管理奖总金额。

3.教育质量奖:

奖励对象：学年度毕业班教师和抽考教师。

奖励金额：学校所获奖励的45%。

奖励办法：采用积分制，具体为毕业班班主任各计1分，抽考班级班主任计0.2分；毕业班科任教师每位教师各计1分（含担任学科教学的学校中干级以上管理人员、担任学科教学的毕业班班主任）；抽考科任教师每位教师各计0.3分（含担任学科教学的学校中干级以上管理人员、担任抽考科目的班主任）。用积分套算教育质量总金额。

4.常规工作奖：

奖励对象：除上述奖励人员以外的其余教职工。

奖励金额：学校所获奖励的15%。

奖励办法：平均分配常规工作奖总金额，人平金额不高于抽考年级班主任职务考核的金额。

此分配方案根据县教体局的政策进行修订。

第十五章 年终奖（慰问金）考核方案

学校考核方案：

1.校务会、班主任增加岗位经费每人500元/年。

2.其余部分按全体教职工年度考核排名分三个等次，一、二、三等奖分别占1/3，采用去尾法，每个等次之间差距300元。

3.艺体学科团体项目取得县级及以上等级奖，主要训练教师在当年年终奖考核中确定为对应等级奖。

4.请产假的教师，保底二等奖。

第十六章 泸县六中安全考核方案

为推进学校安全工作有序有效地开展，确保不发生校园安全事故，保障师生生命财产安全，确保学校正常教育教学秩序，特制定本考核方案。

考核细则

一岗双责

全体教职工每期初根据安全岗位责任清单，签订一岗双责责任书，并熟记其内容，否则扣1分/项。

安全教育

1.准时参加各级安全会议或培训，否则扣1分/次。

2.班主任根据当前的安全重点，每周对学生集中安全教育至少1次，并且有规范的记录，否则扣1分/次。

3.班主任周末或节假日向家长发安全告知书，否则扣1分/次。

4.班主任每月对班级安全委员进行教育培训，指导开展工作，否则扣1分/次。

5.学校安全管理人员、行政值周、值周人员、校委会成员等在国旗下讲话或其他集会对师生进行安全教育，否则扣1分/次。

6.科任教师根据当前安全重点，每周对学生进行安全教育至少2次，并在备课本中有规范记录否则扣1分/次。

7.进行安全教育阵地建设（如安全黑板报、标语、LED等），否则扣1分/次或1分/项。

8.利用安全平台、青骄课堂、平安泸县等网络平台，开展师生安全教育，否则扣1分/次或1分/项

安全演练

1.学校安全管理人员组织师生开展各种安全演练，并且演练次数达上级要求，资料收集规范，否则扣5分/次。

2.全体教职工积极参加学校组织的安全演练，应参加未参加者，扣2分/次。

安全隐患排查与整改

1.学校安全管理人员在新学期开学前、重大节假日前、师生长假返校前、安全专项整治期间和其他需要开展安全隐患排查时，安排校园安全排查，并且排查资料收集规范，否则扣5分/次。

2.全体教职工积极参加学校安排的安全隐患排查，规范上交隐患排查资料，否则扣1分/次。

3.安全隐患排查未排查出隐患，被上级或者他人检查发现隐患，扣1分/次。

4.学校安全管理人员根据排查出的安全隐患，根据轻重缓急的原则，组织人员在要求的时间内进行整改完成，否则对直接责任人扣10分/次或扣10分/项。

5.学校安全工作采用清单式管理。安全过程管理中，学校安全管理人员应安排而未安排，对直接责任人扣2分/次或扣2分/项。其他教职工未按规定完成安全工作，扣1分/次或扣1分/项。

6.全体教职工对学校安全隐患或者学生不安全行为等实行首问责任制，否则扣1分/次或扣1分/项，若造成严重后果，根据各级规定处理。

7.严禁体罚或者变相体罚学生、严禁乱收费乱罚款等，造成家长学生舆情或者学生身心健康受损，对直接责任人扣5分/次或扣5分/项，如造成严重后果，根据各级规定处理。

8.上级或学校安排的安全工作，按时到岗履职。若每推迟1天对直接责任人扣1分/天直到完成，若未完成，扣5分/次。

迎检考核

1.在镇级及以上安全检查时，检查存在的问题，要求整改但未通报，对直接责任人扣1分/次或扣1分/项。

2.在镇级及以上安全检查时，检查存在的问题，要求整改且通报，对直接责任人扣5分/次或扣5分/项。

3.上述检查存在的问题在上次检查存在，下次检查还未整改到位，对直接责任人按上述2倍扣分。

4.在镇级及以上安全检查时，得到表扬通报的，对直接责任人奖励5分/次或奖励5分/项。

安全考核分 基础分+附加分组成

基础分分三档：校长、分管安全副校长、安办主任110分；校务会成员、班主任、值周教师、功能室管理员、在编职工工人100分；普通科任教师90分。

奖惩运用

1.学校安全工作评优评先，在符合上级文件精神的前提下，根据本方案考核得分从高分到低分确定人员。

2.学校年度考核目标评估积分中安全考核15分。上述考核积分从高到低排名，一等奖占30%，计15分；二等奖占50%，计14.5分；三等奖占20%，计14分；（采用四舍五入）。

3.学校每期根据上述考核积分从高到低排名，一等奖占30%，奖励400元；二等奖占50%，奖励300元，三等奖占30%，奖励200元。

4.年度安全考核获县级及以上一等奖，分管安全副校长、安办主任奖励300元/人。

经费来源

本方案的考核经费在学校课后服务期末考核经费中列支。

第十七章 学校副校级及中层干部考核方案

为了进一步提高学校管理工作的水平，继续深化学校内部管理体制

全面、客观、公正、准确地评价学校副校级及中层干部的政治、业务素质及履行职责情况，促进我校副校级及中层干部队伍建设，真正发挥副校级及中层干部的管理和带头示范作用，特制定考核方案如下：

一、考核内容

结合学校教职工考核方案及教师道德规范，从德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核，重点考核工作实绩，考核满分为 100 分。

中层干部量化考核表

考核内容	具体要求	分值	等级标准				教代会考核	校长考核
			A	B	C	D		
德 15分	1.思想素质和理论水平：学习政治理论、管理知识，正确理解党和国家的方针、政策，理论联系实际，不断提高理论水平和政策水平。	3	3	2	1	0		
	2.政治态度和政治立场：认真贯彻执行上级的有关决议，在政治原则问题上的立场、观点、态度和行动上与上级保持一致。	4	4	3	2	1		
	3.政治品德和职业道德：襟怀坦白、公正正派、坚持原则、严守纪律、克己奉公、遵纪守法、团结协作、相互沟通。为人师表，勤奋敬业，全心全意为广大教师、学生服务。	3	3	2	1	0		
	4.正确处理同事关系，团结互助，作风正派。	5	5	2	1	0		
能 20分	1.认真履行岗位职责，工作有计划、有检查、有总结、有完整的工作档案，实行科学管理。	5	5	4	3	2		
	2.熟悉本职业务，工作有思路有创新，能胜任并独立完成职责范围内的工作。每期完成本部门通讯报道 1 篇。	6	6	5	3	2		
	3.能独当一面，抓好本部门日常管理，按时按要求完成本部门工作计划。	3	3	2	1	0		

	4.制定好本部门有关人员的岗位职责,检查落实规章制度,协调好本部门工作及人际关系,形成良好的团结协作氛围。	3	3	3	2	1		
	5.具有处理复杂问题的能力,对突发事件解决处理果断,不推、不让。	3	3	2	1	0		
勤 25分	1.工作具有主动性,能认真处理自己职权范围内的事务,不推诿扯皮。	5	5	4	3	2		
	2.发扬民主,虚心听取不同意见,勇于开展批评与自我批评,每学期至少召开一次座谈会(含工作研讨会)。	4	4	3	2	1		
	3.坚持原则,严格管理,工作认真负责,乐于接受上级或学校交办的各项任务,开拓创新,不守旧,敢于承担责任。	6	6	4	2	1		
	4.爱校爱生,以身作则,具有奉献精神,工作效率高。	5	5	4	3	2		
	5.工作中有全局观念,能较好地处理下属机构、同事之间的关系,相互沟通、相互配合、相互协调、相互树立威信。	5	5	4	3	2		
绩 45分	1.本职工作成绩显著,完成中层干部自身素质建设要求,工作能力、工作水平、工作方法得到改进和提高。	15	10-15	5-10	1-5	0		
	2.创造性地开展工作,各项工作达到科学化、制度化、规范化的要求。	10	9-10	7-8	5-6	2-4		
	3.能积极为学校的教育教学管理和学校的发展献计献策,并被采纳,收到较好效果,或本部门及本人在重大活动中为学校争得荣誉。	10	9-10	7-8	5-6	2-4		
廉 5分	1.无以权谋私,暗箱操作、权力寻租现象,无违反民主集中制原则,权力滥用,造成工作失误现象等。2.无违法违纪现象。	5	5	4	2	0		
总分		100						

第十八章 泸县六中班主任工作评估细则

一、 金额计算=总金额：按绩效工资工资的 15%和 300 元/人.月。

班主任总津贴= 考核津贴 10%+常规津贴 60%+教学考核津贴 30%，以期为单位计算。

1. 考核金额的 10%由校委会成员、寝室管理人员、值周教师等人员组成考核组，按 10 分制打分，取平均值为该班考核得分，此项期末考核。

2. 考核金额的 30%为班级各学科教学积分按比例计算金额(根据教科室核算班级得分，第一名为 30 分，其余以第一名为基础按比例得分)，此项期末考核。

3. 考核金额的 60%为常规考核金额，扣除中午就餐学生人数 3 元/生之后再计算各班每月常规管理津贴。此项每月考核。

二、考核细则：

1.相互信任，坚决执行学校的有关决定及临时任务，确保政令畅通，(含参加各类比赛、上级部门资料完成)此项由各部门考核，未完成或拒不完成扣 5 分/人/次，其他工作加扣分按方案执行。班主任认真处理好班级的日常事务，上交矛盾扣 5 分/次。

2.全校各班每四个周为一个计算周期，基础分 70 分，每周进行出勤、纪律、卫生、常规、学风、教室内务 7 项评比扣分，各部门根据工作安排完成情况考核加分或扣分，报德育一并处统计。

出勤，迟到早退每人次扣 1 分/人/次，旷课每人次扣 1 分/人/节。

纪律：加强对学生的纪律教育，违反课堂纪律、课间纪律、两操集会纪律、午自习纪律、晚自习纪律、住校生纪律扣 1 分/人/次，校外纪律(即上网吧、打电子游戏、洗冷水澡等)等扣 2 分/次。重大违纪扣 5 分/人/次，注：在学校和校外(放寒暑假除外)发生偷盗、打架、打牌、敲诈、翻围墙、吃酒、上网、进游戏厅、夜不归宿、冲撞校门等视为重大违纪事件。吸烟扣 2 分/人次。

卫生：按时保质完成情况；公区和教室平时的保持；值周教师打分和卫生保持抽查得分统计，每项扣 1 分，特别严重扣 2-5 分计算。

常规：学生在校期间穿校服，按要求做好仪容仪表、学校检查不合格者扣 1 人/人/次。

学风：学生做到入校即静、入室即学、入学即专，行政值周或教科室检查通报批评者扣 2 分/次。通报表扬者加 2 分/次。

教室内务：学生按要求做好教室内务，桌凳整齐、桌面整齐利落，教室外墙黑板按要求布置，检查不合要求者扣 1 分/次。

手机、管制刀具等违禁物品：学生不得将手机带入学校，如特殊原因需带手机必须先申请，未经许可带手机进入校园者扣2分/次。被查出携带违禁物品、管制刀具进入学校或者在学校使用，视其情节分别扣2-10分/人次。安办检查

3. 加强财产管理，扣分按后勤处要求进行部门考核。

4. 每周一升旗（含举行的各种大型活动、庆典）必须穿校服，否则一人次扣1分。平时每周抽查，扣1分/人次。

5. 班主任需听取该班所有科任教师至少2节课/期，并做好交流。扣2分/节，期末检查，扣在最后一个月德育处部门考核中。

6. 加强对学生的德育教育，每周按要求上德育课，未按要求开展扣5分/节。

7. 班主任工作记录、教学日志等每学月检查，不完善、不认真扣1—5分。

8. 加强安全工作并做好记载，若发生安全事故视情况在1—10分范围内扣分，若发生重大安全事故不能参与各种评优资格。

9. 寝室考核按《寝室管理评估制度》执行且列入班级全校性的纪律或卫生排名，由安办考核。

10. 每月各班学生对班主任评估打分（10分制），满意率80%以下扣1分，70%以下扣2分，以此类推。

11. 做操、集会必须全程在场，未到场扣2分/次，由行政值周检查。

12. 资料按时上交，迟交扣1分/次，不交3分/次，扣至上交为止，由各部门考核。

13. 开班主任会等会议，迟到扣2分/次，不参加者按学校劳动纪律处理。

14. 代班主任按10元/天发放，从该班主任当期金额扣除（此项经费合计后由学校统一发），代班主任期间的各项评比、处理同等原班主任，原班主任不再处理，若原班主任没有告知清楚造成的由原班主任负责。

15. 积极参与学校和上级的活动（含各种比赛、捐款等），若获团体一、二、三等奖记15、10、5分，（若全校通排名次，25%为一等奖，30%为二等奖，其余为三等奖；若分年级或部分年级参加，则按实际设奖取班级）。若获个人一、二、三名国家级记12、11、10，省级记9、8、7，市级记6、5、4，县级记3、2、1。体育类：田径：（县）凡参与队员加1分/人次，获前8名其中第1-3名记3分，4-6记2分，7-8名记1分（市级及以上乘以2倍）。篮球、足球（县）：参与队员加1分/人次，获前12名第1-4名记3分/人次，5-8名记2分/人次，9-12名记1分/人次（市级及以上乘以2倍），若有队员入选无特殊原因不参加则扣2分/人。

16. 期初搞好本班级教室布置并评奖（含每月的黑板报），若获一、二、三等奖分别记8、6、3分。（黑板报评比一、二、三则记6、4、3分）

17. 班级荣誉评比办法:

(1) 常规管理优秀班集体: 每月的常规管理量化评估得分之和加各部门考核加、扣分, 前 1-8 名为常规管理示范班级, 加班级考核分 1 分/班, 常规考核第 1 名的班级次月升班旗。

(2) 校级优秀班主任评估: 期末将各班每月的常规管理考核得分之和折算成 60 分, 期末成绩考核 40 分, 根据教科室核算班级得分, 第一名为 40 分, 其余以第一名为基础按比例得分, 一年两期相加取其平均值, 按从高到低取, 取完为止 (本年内班级出现重大纪律、安全问题班级不参加评比)。

(3) 每年的市县优干三好名额分配到三个年级, 分配办法: 秋期末将各班每月的常规管理考核得分之和还原成 60 分, 再加上期末考试 (含体育) 班级教学目标分, 班级教学目标分最高分值 40 分, 最后得分进行排名, 按市县分配由高到低的取, 取完为止。

(4) 市县级优秀班集体: 若能按上学年度业绩进行考核时, 则计算上学年度业绩进行考核。若只能按上学年秋期业绩进行考核, 则计算上学年秋期业绩进行考核。根据班级目标评估分排名, 按得分从高到低评市县级优秀班集体 (本年内班级出现重大纪律、安全问题班级不参加评比)。

(5) 县级优秀班主任评选, 在符合上级评选政策的前提下, 根据班级目标评估分排名, 按得分从高到低确定。参评限制条件, 参照第二章《泸县第六中学教师目标评估考核方案》中目标管理评估附则的第三条执行, (注: 班主任评优评选只计算班级目标评估分)。

18. 班主任只能免职, 不能辞职, 否则在目标评估中扣 2 分。

副班主任考核制度

一、聘任方式

本班科任教师个人申请, 由学校与对应班级班主任共同商量聘任。

二、职责及考核

考核项目	具体内容	备注
师德师风	1. 忠诚于党的教育事业, 努力学习教育教学理论, 热爱、关心学生, 认真、细致开展班级工作。 2. 遵守师德规范, 以身作则, 言传身教, 为人师表, 不体罚或变相体罚学生。	
协助管理	1. 协助班主任搞好班级常规管理, 耐心细致地做好学生的思想工作, 特别是特殊学生的教育与转化工作。 2. 开学学生报到时, 协助班主任做好开学前的各项准备工作; 学期结束时, 和班主任一起做好结束工作。	

	3.经常主动地深入班级,协助班主任管理好班级,开展班级活动。学校开展的升旗仪式、集会、大课间、节日庆祝等活动,副班主任必须一起参加。 4.积极参与班级学生的学习管理与指导,形成良好的学风。 5.发扬主人翁精神,发挥特长,与班主任一起搞好班集体建设。协助班主任完成班级环境布置,黑板报的布置、教室、工区的卫生等工作。 6.全面了解学生的思想道德情况,经常与学生家长保持联系,和班主任一起组织好每学期的家长会,做好学生的家访工作。	
代班情况	1.班主任请假外出,能主动承担班级管理工作。 2.每期在班主任指导下,独立管理班级1个月。	
学生考核		
班主任考核		
学校考核		

三、考核结果运用

1.考核结果为:优秀、合格、基本合格、不合格,学生考核合格及以上等次达80%以上,班主任和学校考核必须合格及以上等次,只有合格及以上等次学校才认可副班主任经历。

2.副班主任不计算各种工作量和考核经费,在职称晋升时不计算班主任工作年限。只在职称晋升时认定为有班主任工作经历,并且只认可任现职以来的经历。

3.副班主任经历1年计算为0.5年班主任工作经历。

4.在职称晋升时,同等条件下,任现职以来正式班主任年限多者优先。

第十九章 泸县六中青年教师考核细则

为了促进学校的可持续发展,提高青年教师的工作积极性,依据学校的工作方针和工作思路,特此制定本考核细则:

1.青年教师指教龄在4年(含4年)及以下的教师和新任初三教学的教师。

2.青年教师考核内容:常规培训积分+全校目标积分+管理岗位积分=总分

3.常规管理考核:A:六认真检查;B 教学技能竞赛评出一、二、三等奖,

按 5、3、2 积分，团体竞赛获奖积分按参加人平均分摊积分。

4. 青年教师岗位管理积分办法：

(1) 班主任记 5 分/期，副班主任记 2 分/期，校委会成员等同于班主任记分，兼职者只记最高一项。

(2) 班级考核积分办法：根据每期各班级综合考核排名，若全校有 n 个班，第一名的班级班主任积分为 n ，第二名积分为 $n-1$ ，以此类推，最后一名班级班主任积分为 1。副班主任的此项积分按相应积分乘以系数 0.5。

5. 评优办法：每年度根据上述第 2 点积分排名，按青年教师占全体教师的比例评出“优秀青年骨干教师”（四舍五入），其奖励金额与学校“十佳教师”相当，若评出的教师已经进入学校“十佳教师”行列，则该教师不再享受该奖励，青年教师考核也不再递补其他名额；再以相同的比例另评出“教坛新秀”，奖金为 200 元/人。

6. “师带徒”考核

(1) 学校补助辅导教师 100 元/期。

(2) 每学期青年教师按综合目标评估得分评出一、二、三等奖，指导教师分别奖励 100 元、80 元、60 元每人（评比比例为：3: 3: 4）（计算采用去尾法）。

7. 备注：

(1) 学校每期补助每位青年教师每期 100 元标准的培训经费作为活动经费。

(2) 凡严重违纪教师取消一切评优资格，并不再递补。

(3) 凡“优秀青年骨干教师”在当年全校目标综合评估中的名次不低于学校当年全校教师目标综合前 15 名。（按全校综合评估目标实际人数排名，除开调离的教师名额），比例采用去尾法。

(4) 凡青年教师当年综合目标考核评为学校“十佳”，则该教师次年可申请不参加学校的青年教师考核和活动，若次年该教师综合目标未达到全校的平均名次，则该教师第三年照常参加学校青年教师的考核和活动。

第二十章 泸县六中职员绩效考核方案

学校后勤服务工作是学校正常运行的保障，而工勤人员则是从事服务工作的主要人员。为保障学校后勤服务工作健康有序地开展，切实发挥好工勤人员的服务功能，特制定此管理制度。

一、工勤人员的界定：

工勤人员指在我校未从事教师职业（任课）的其他服务人员，包括工人、门卫等后勤服务人员等。

二、资金划拨：学校按上级划拨的人均年度绩效考核标准，扣除校长考核、班主任考核、中层干部考核、临时工作津贴部分后，人均的（75%）依据学校职员数量，划拨出职员绩效考核金额单独对职员进行考核，职员考核结余经费作为学校临时工作津贴考核经费。具体考核根据《泸县六中职员绩效考核方案》执行。

三、职员岗位和系数

岗 位	门 卫	财 产 管 理 兼 司 机	食 堂 管 理 员 兼 水 电 工	油 印 员	图 书 室 管 理 员	教 务 员	档 案 管 理 员	其 他
系 数	1	1	1	1	1	0.8	0.8	视工作强度而定

四、考核量化表

一级		二级		具体要求及评分细则
指 标	权 重	指 标	权 重	
工 作 态 度 劳 动 纪 律	15分		15分	1、学校安排正常工作不执行则扣0.2分/次；安排工作未完成每超一天扣0.1分。若经常对学校安排的正常工作不服从者，另行处理（且不能评优）。2、每月超事假，每天扣0.3分（半天扣0.15分）；3、一切迟到早退扣0.2分/人、次；4、会议、活动事假扣0.2分/次。5、旷课扣0.5分/次；旷会扣0.5分/次；旷工一天扣1分，有会议、活动等要并处。6、上交资料，迟交一天扣0.1分，缺交一次扣0.2分。
安 全 工 作	15分			按《泸县六中教职工安全考核方案》计分。
职	遵循社会主义核心价值观。坚持坚定的正确政治方向，坚持四项基本原则，			10

业 道 德 考 核	坚持改革开放。	
	不得向学生做有悖于党的路线、方针、政策和四项基本原则的错误或消极的宣传引导。	10
	必须忠诚党的教育事业，贯彻党的教育方针政策。	10
	在工作中认真履行“一岗双责”，开展安全教育与安全管控。	5
	必须对工作兢兢业业、严肃认真、一丝不苟、精益求精，认真钻研本职工作。实行“首问责任制”。	5
	值班按时到位，认真履职。	5
	不得私自在社会兼职。	5
	必须以自己认真的敬业精神、负责的工作态度、严谨的工作作风、高尚的道德行为成为学生的楷模。必须仪态端庄，衣饰整洁得体，举止文明，以自己的优良道德品行和形象熏陶感染学生。增强集体主义观念，热爱集体，积极参加集体活动，时刻注意维护集体利益和形象。增强团结意识，要正确处理好与同事的关系，业务上互相学习，互相借鉴；工作上互相配合；生活上互相关心，互相帮助。有下列情况，每次扣5分（扣完为止）： 1.利用职务之便向学生家长和学生索取利益，收取学生的贵重礼物、委托学生家长办私事；私自推销教辅或其他商品。2.作出有损于教师形象的行为；3.参与黄赌毒和从事封建迷信活动、酗酒闹事者等。4.因严重违反师德规范、处理事故严重失当引起上访。5.不得体罚和变相体罚学生。6.不得参与邪教组织。7.积极落实上级安排的中心工作，如党风廉政社会评价、扫黑除恶、千师进万家等。 有下列情况，每次扣1分：1.衣着不整，穿背心、短裤、拖鞋上班者；2.在校内教学区喝酒或酒醉上班者；3.传谣信者；4.上班时玩手机。	20
	如有以下行为之一者，实行一票否决制，师德师风考核直接定为不合格： 1.发现安全隐患，不采取措施或不上报而引发安全事故的；2.违反国家法律法规的；3.侮辱学生人格，造成严重后果的；4.体罚学生造成重大影响的；5.唆使学生违法犯罪的；6.校外培训机构兼职，变相推销教辅、商品造成严重后果被查处的；7.参与邪教组织、传销活动的；9.当班组织不力，疏于管理而造成学生伤害，造成严重后果的。	

合 计		100
--------	--	-----

五、考核办法：职员考核每期期末考核一次。由教代会和校务会按照考核细则，结合职员平时表现和工作业绩进行客观、公正、公平打分考核。

六、计算方式：

(1) 个人得分=考核积分*岗位系数

(2) 个人绩效=学校划拨的职员绩效考核金额/职员考核总积分*个人得分

附：学校工作中的其余考核用5%的其他临时性工作津贴考核。

第二十一章 关于后勤财产的管理制度

学校的财产是国家的公共财物，学校财产的管理是总务处工作的一项基础工作。为了更好地管好用好学校财产，维护正常的教学秩序，特制定本制度。

一、学校财产

学校财产主要分为固定资产和低值易耗品。

固定资产是指使用时间较长，单位价值较大，并在使用过程中基本保持其原有实物形态的物质资料。

认定固定资产的标准一般为：a、使用时间在一年以上；b、单位价值在50元以上；耐用时间一年以上的成批种类财产（如课桌椅、图书、电脑、空调、办公桌等。）

固定资产的分类一般为：

(1) 房产；

(2) 家具设备：办公桌椅、课桌椅、柜架、实验桌椅、会议桌椅、沙发、床铺等；

(3) 教学设备：教学仪器、标本、模型、电教设备等；

(4) 图书（包括声像资料）；

(5) 文体设备：体育器材、乐器、服装等；

(6) 交通运输工具：机动和非机动车辆等；

(7) 办公与事务用品：电气设备、打印机、速印机，复印机，计算器等；

(8) 其它

二、学校财产的常规管理

学校财产的管理原则应该是：物尽其用。但要想用得好，用得方便，先要管得好。用须先管，而管是为了用；常规管理的一般要求是：既要有组织保证，又要有相应的规章制度和措施，并要形成系列化、规范化、经常化。

1. 建立组织管理系统，使财产管理有可靠的组织保证。

(1) 主管校长对全校的财产总负责，实行统一领导。

(2) 总务处在主管校长的领导下，对全校财产负责统管。实行统一建账，归口分管、实行专管、分管（兼管）、群管相结合，并建立具体的管理责任。

专管：指设置专业管理员，负责全校财产的管理。

分管：指部门财产的管理员。各部门要设立专人负责财产管理。各年级组，班级财产的管理员；图书管理员。学校的房产由于性质特殊，总务处专人管理。

群管：指全校教职工和学生对学校财产都有用好管好的责任。不允许只问不管，从管理上一定要坚持管用相结合。

(3) 建立组织系统，定期召开总管理员和分管理员会。由主管校长、总务主任介绍财产管理的情况，有针对性地提出问题，提出改进要求。每学年进行一次表扬评比。在总务主任的领导下，还要召集各班学生财产管理员开会，讲解财产管理的具体任务和要求；并介绍保养知识和简单的维修技能，把班级财产的管理，列入评选先进班集体的条件之一进行表扬和奖励。在班级财产管理中发挥班主任的作用。主管校长和总务主任可以对班主任提出具体任务和要求，全校要形成爱护公物的好风气。

2. 建立固定资产帐、卡登记、领用和赔偿制度。

(1)、建立固定资产总账：由学校总管理员和学校会计统管。按照规定设置固定资产科目和财产资金情况表。总管理员还要建立财产明细账，对全部财产予以登记；学校会计要记载财产总值和财产资金活动情况。各分管理员要用统一的账簿设置分类账，管理记载要与实物相符，并要与总账相符。

(2)、建立领用、借用、赔偿制度。凡经常使用的设备，可以领取专用，并填写领用财产登记表，一式两份。一份自存；一份交总管理员。总管理员发放财产后，应在固定资产领用单上注明，同时做好财产分布记录：用者交还时，还要有注销手续。

凡临时使用品，可作借用处理，办理借用登记手续，并由借用人签字；交还时，仍要在该档内登记交还日期，并记录物品的完好情况。

凡教职工调出学校时。党政办必须见到总务处签字，证明不欠学校物品时，方可办理调出手续。

赔偿制度是指：财产发生人为损坏或损失时，经教育对当事人进行的经济制裁。

(3) 房管员要建立校舍的资料档案，做好房产编号。对校舍房屋的结构、面积、位置、价值和用途，都要详细记录；新建房屋应保存设计、施工的全部图纸以及水、电、热力、煤气的安装线路图、消防设施、上下水道线路位置、

施工合同、验收证书，建设金额及来源等。按学校财产编目统一编号，入学校财产总账，并由总管理员统一保管。

3. 经常检查、定期清理学校财产。财产总管理员和分管理员应经常检查财产的使用、分布和完好情况。以便发现问题及时解决。

总管理员还可以组织学生管理员，对各班财产管理情况进行互查，发挥群众的监督、促进作用，为评比表扬积累材料。

定期清理是指：对全校财产进行全面清查和部分清点。由于这项工作量大、面广，一般在年终或学年终，全面清查一次；也可以每学期进行一次部分清点，年终清理可为年终决算提供情况。

在主管校长的统一领导下、由总务主任组织有关人员对学校财产进行全面清理。要见物对帐，按帐清物。清理要有计划地进行，时间、人力要尽可能集中。清理完毕，应做细致的分类、统计、核实，账目核对要准确地核对增减，并编制财产清册；在账目核实后，要及时调帐，并填报财产增减表。

部分财产的清点：根据学校情况有重点地进行。目的主要是为新学年做好准备，以便维修和添置。

4、维修和保养

维修分经常性维修和集中大修。经常性维修，应根据维修项目的情况，及时进行，以保持财产设备最佳状态。

工程较大，工期较长的项目，除特殊情况外，可在假期进行，以不影响教育教学。

对于易损零件，学校应有一定数量的储备，特别是本地区不生产的零部件，以备急需。

5. 低值易耗品的管理

大量的低值易耗品是纸张、粉笔，还有各项维修配件，节假日用品，如党旗、国旗、彩旗、横幅、奖状等。

低值易耗品的管理要做到：计划采购，留有储备，保证供应。

低值易耗品的管理形式：应按需供应，分类定位摆放，一目了然，心中有数。

低值易耗品的管理要求是：建立收支帐，有盘点制度，每一学期有一次报表，不管是谁来领物都应严格登记。

6、搞好财产设备的管理，要坚持思想教育。

(1)、学校领导要教育全体师生员工尊重各级财产管理人员，自觉遵守各项管理制度，规章制度的建立增强了管理人员的责任和权限。未经领导批准，任何人对学校的财产都不准私自使用、转移或调换，如发生要进行教育、制止。

(2)、有针对性地向学生进行思想教育。开学初进行宣传规章制度的教育；其中发现好人好事及时宣传，期末结合评选财产管理的先进集体和个人进行教育。

(3)、学校领导应重视平时的管理育人。要经常进行文明用物、管物的教育，如使用桌椅要平起平放，不准推拉；关窗时要插销；在实验室上课师生要严格按实验操作规程操作，节水、节电，人走灯灭等等。还要进行文明举止的教育、门要轻开轻关、不准用脚踢；人离开时要关电脑、空调等电器。用图书不准乱画乱写字，总之，管理人员也是教育工作者，学校总务处和政教处要密切配合，对学生进行思想教育。

三、财产管理办法：学校财产实行台账式管理

1、各办公室、教研室、教室、门卫及食堂、商店内的学校财产，统一清理造册，并由各处室班级负责人签字后，由各处室自行管理，每期期末，再由校产保管进行清点封存。若有损坏照价赔偿。

2、教职工宿舍内的校产。私人使用的公物财产，学校由校产保管清理造册后，由使用者自己保管；若有调离者，事先将校产公物缴学校校产管理员结清账目，方能离去。

3、图书室、体育器材室、微机室、食堂等各室的财产经学校清理造册后，交给该处室自行保管，期末清点，损坏或遗失的酌情赔偿。

4、教室内校产。由学校清点后，属那个班级的，由那个班主任或该班班长签字，交该班自行保管。开学清点给该班，期末清点交总务处保管，由学校统一管理，对已有损坏的公物一律照价赔偿。对故意破坏者，加倍处罚。

5、其他财物由学校总务处管理，用者到总务处领取，用后归还，有损失的酌情处理，不能及时归还者要打借条，用后不能归还时，经手人要在登记簿上签名。

四、班级财产管理

1、年级、班级财产管理实行台账式管理和年级组长、班主任负责制。学期初建账，期末结算。

2、班级财产管理内容：

- (1)课桌、凳、讲台、电教器材；
- (2)室内墙壁、教室外走廊、墙壁、门窗；
- (3)卫生用品、黑板；
- (4)电灯、电扇（班级财产管理员每天检查及时开关）

3、各班的公物均在学期开始时由总务处财产管理员与班主任当面点清，当场记载各班公物配置情况，办好班级财产保管合同。各班清洁卫生用具也实

行负责包干。

4、各班班主任在学期初如实填写《班级财产情况上报表》，详细说明班级所管区域财产的具体情况，经总务处核实后存档，作为学期末检查评比的依据。

5、班主任必须常对学生进行宣传教育，加强对公物的管理，对有关爱护公物的好人好事应及时给予表扬。

6、凡是正常损坏，班主任应及时向总务处反映情况，经查明原因后，由总务处安排调换或派人修理，凡属非正常损坏则由损坏人负责赔偿。

7、财产保管员每学期分期中、期末进行两次检查，加上平时积累的资料一并交德育处汇总，作为期终评为文明班级主要的依据之一。

8、凡属违反纪律造成公物损坏的行为必须给予严肃处理，除教育外在经济上则加倍处罚。赔偿标准见《公物损坏赔偿价格表》。

9、对班级财产保管得好的班主任，根据学校规定应给予表扬和奖励。

10、管理办法：

(1) 各班挑选一名责任心强，有一定工作能力的学生作为班级财产管理员，协助班主任做好班级财产管理工作。管理员名单每学年初上报总务处。

(2) 学期初，管理员会同班主任，检查好自己班级财产并做好财产登记工作，签订保管责任书。平时发现财产损坏，应及时赔偿，由班主任开出财产损坏赔偿通知单，一式两份，一份留底。总务处开具收据及时记录，及时修理。

五、办公室财产管理

1、办公室财产管理实行年级组长负责制。

2、办公室（包括会议室）的财产，以及办公室的办公设施，均由财产管理员登记造册建帐，并标明固定资产的标记、标签。

3、人人都要爱护办公室的设施，人人都必须具备主人翁的态度，凡因失职造成的失窃或损失将由当事人负责。

4、调动或办公室的调整，所有财物由总务处统一调度。

5、办公室的财产由财产管理员负责定期清点，做到账物相符，总账与分类账相符。

6、办公室的财产不可随意带出校园，如确需暂时借用，在不妨碍正常工作的情况下经有关领导批准，并立借据。用完及时归还，损坏或遗失按价赔偿。

7、办公室内应保持财产设施排放有序、整齐清洁。

8、加强以防为主的思想意识，切实做好防火、防盗安全工作。

八、说明：

1、专业课器材和实验、体育器材的管理与赔偿由专业课教师、实验管理员、体育器材管理制定具体办法，赔偿金额交总务处。

2、损坏与遗失公物主动承担负责向主管理人报告者可减轻赔偿。

3、赔偿金额多是按损坏程度议价，在规定赔偿金额时，要按公物的新旧程度和损坏的具体情况酌情赔偿。

4、以上各条赔偿制度，必须自觉遵守，各班组认真组织学习，爱护公共财物，如有故意破坏者处以2—3倍的罚款。

5、实施办法：

(1)每学期初由总务处分管人员与班主任行一道清点交班使用，中途如有变动必须经总务处办移交手续，期末检查验收。

(2)教师各室的一切公物清点，移交，验收手续与上条相同。

6、财产管理实行“谁使用，谁主管，谁负责”的原则。

7、对各班损坏财产不赔偿，不上报，乱丢弃的行为，给予批评教育，不能查实到个人的追究班级责任，不能查实到班级的追究年级责任。

五、校产赔偿

建立校产赔偿制度，赔偿分为现金、实物两种，也可限期负责修好。

(一)、赔偿现金标准：

- 1、打破玻璃一块，赔款 5—30.00 元；
- 2、损坏电灯一盏、开关一个，赔款 5—50.00 元；
- 3、损坏凳脚一只，赔款 20—50.00 元；
- 4、损坏凳面一个，赔款 20.00—50.00 元；
- 5、损坏凳子一个，赔款 50.00—100.00 元；
- 6、损坏桌脚一只，赔款 20.00—50.00 元；
- 7、损坏桌面一张，赔款 30.00—80.00 元；
- 8、损坏讲桌面板，赔款 30.00—100.00 元；
- 9、损坏桌子一张，赔款 60.00—200.00 元；
- 10、损坏墙壁、门窗、床、黑板等其他公物，赔款 20.00—500.00 元；
- 11、损坏树木、花卉、草坪，赔款 10.00—150.00 元。

(二)丢失赔偿标准

- 1、丢失课桌一张，赔款 80 元；
- 2、丢失方凳一个，赔偿 20 元；
- 3、丢失办公桌一张，赔偿 200 元；
- 4、丢失靠椅一把，赔偿 100 元；
- 5、丢失电扇一个，赔偿 50~150 元；

其他未列入的赔偿标准按市场价执行。

(三)、实行谁损坏公物由谁承担赔偿责任的制度。如查无人头，应由使用者负责

赔偿。

(四)、赔款原则上应当天一次交付到学校财务室。如有困难，可分期或缓交，但不超过半个月，逾期不交者，视作违纪处理。

(五)、以实物抵偿或负责修理的，原则上在三天内办好，不得拖延。

(六)、凡有下列情形之一者，应从重处罚，直至给予纪律处分：

- 1、有意损坏财产者；
- 2、屡教屡犯，知错不改者；
- 3、有人证物证而拒不承认，态度恶劣者；
- 4、知情不报、包庇隐瞒者。

第二十二章 关于学校财务报销的规定

注：根据上级报销标准的调整进行调整。

一、财务报销审批常规签字流程



说明：

1、请按箭头顺序逐一完成报销签批手续。主管部门负责人即安排部署该项工作的对应部门负责人。

2、所有报销业务需在发生当月完成报销，当月25日前发生的事项当月报销，25日后的次月报销，凡跨月报销的需写延迟报销说明，凡跨期报销的不予报销。（期末和寒暑假发生的业务除外）

3、除特殊情况外，财务室每月25日-31日统一支付当月报销费用。若有疑问的，可到财务室查询。

二、报账时须注意的常规事项

（一）发票相关规定

报账需要有对应发票，确实无发票的小于100元的小额支出必须要有盖财务章或法人章的有效收据，发票必须有税务或财政部门监章，由经办人对发票真实性承担责任。

增值税发票抬头应为：四川省泸县第六中学。

统一社会信用代码为：12510421451012481N。

（二）报销依据规定

外出培训、参会、竞赛等应附相关文件，批量采购、维修等应附合同，大额支出应附学校相关会议记录。

三、各项费用报销标准及要求

（一）公务出行（差旅、培训）报销

实行一次差旅一次审批，不得多次差旅累计审批。履行先审批、后报销的报批程序，填写公务出差审批表、差旅费报销单。

1、城市间交通费

城市间交通费是指工作人员因公到常驻地区以外地区出差乘坐飞机、轮船、火车等交通工具所发生的费用。

出差人员城市交通费补助标准见下表：

飞机	火车（含高铁、动车、全列软席列车）	轮船（不包括旅游船）	其他交通工具（不包括出租小汽车）
普通舱 经济舱	硬席（硬座、硬卧），高铁/动车二等座，全列软席列车二等座	二等舱	凭据报销

一是乘坐飞机的，民航发展基金、燃油附加费可以凭票报销。乘坐飞机、火车、轮船等交通工具的，每人可购买交通意外保险一份。所在单位统一购买交通意外保险的，不再重复购买。

二是到出差目的地有多种交通工具可选择时，出差人员在不影响公务、确保安全的前提下，应当选乘经济便捷的交通工具。

三是未按规定乘坐交通工具的，由个人自理。

四是由单位派公务用车的，需办公室车辆管理人员签字。

2、住宿费

住宿费是指工作人员因公出差期间入住宾馆（包括饭店、招待所，下同）发生的房租费用。

出差人员住宿费限额标准为：

一是出差人员赴省外直辖市、计划单列市和省会城市出差住宿费上限标准，执行财政部制定的有关城市差旅住宿费标准（见附表1），赴省外其他城市出差执行当地财政部门制定的差旅住宿费标准（可在财政部“党政机关公务支出管理信息系统”和财政部外网查询），当地差旅住宿费未制定公布前，可按其省会城市住宿费标准执行。

出差人员在省内县外出差住宿标准上限参照省财政厅制定标准（见附表

2), 县内出差原则上不得安排住宿, 如因工作需要确需住宿的, 按每人每天不超过 100 元标准凭据报销。

二是出差人员应选择安全、经济、便捷的宾馆或各地定点接待宾馆住宿。县处级及以下人员住单间或标准间。

三是住宿费必须使用公务卡, 在标准限额内凭发票据实报销, 并出具酒店清单, 超支部分由个人自理。

3、伙食补助费

伙食补助费是指对工作人员在因公出差期间给予的伙食补偿费用。

出差人员伙食费补助标准见下表:

单位: 元/人.天

地区	省内		市内		镇内	省外
	内地	甘孜、阿坝、凉山	其他区县	县及各镇	村 30 元	执行中央和国家机关差旅费的标准
标准	100	120	60	50		附件 2

一是伙食补助费按规定的出差目的地标准报销, 在途期间的伙食补助费按当天最后到达的目的地标准报销。

二是出差人员伙食补助费按出差自然(日历)天数计算, 按规定标准包干使用, 不得另行报销生活费。外出学习培训已报销接待费的, 不得再报销伙食补助费。

三是到保障区域内(古桥、齐心、喻寺街村)出差, 原则上不报销伙食补助费。确实发生误餐的, 经单位领导批准, 可补助每人每餐 15 元的伙食补助费, 每天最多不超过两餐, 所需费用在单位差旅费中列支, 不发公杂费。

四是教职工外出参加会议、培训(以会议通知、培训通知作为依据), 举办单位统一安排食宿的, 会议、培训期间的食宿费由举办单位按规定统一开支, 工作人员回所在单位不再报销食宿费用; 举办单位未安排食宿费用的, 工作人员回所在单位按差旅费标准报销食宿费用。往返会议、培训地点的差旅费由所在单位按照规定报销。

省外出差的, 执行中央和国家机关差旅费标准(见附表 2)

4、公杂费

公杂费是指工作人员因公出差期间在出差地发生的交通费、通讯费等。

一是出差人员公杂费按出差自然(日历)天数计算, 按规定标准包干使用。其中: 省外每人每天 80 元, 市外省内每人每天 50 元, 市内县外每人每天 40 元, 县内每人每天 20 元, 镇内各村(社区)每人每天 10 元。

二是出差人员由所在单位或其他单位派车的，不再报销城市间交通费，公杂费减半发放。出差派车仅用于城市间交通的，公杂费正常发放。单位出差审批单中应明确派车情况，以便财务人员审核。

三是会议、培训期间公杂费减半发放。培训时间在15天以内的，伙食补助费及公杂费按照标准报销；培训时间超过15天的，超过天数的伙食补助费及公杂费按照标准的80%报销。

5、节假日期间外出公务活动，不能同时申报加班值班费和差旅费。

（二）其他日常费用报销

统一需填写费用报销单，并附不小于报销金额的有效发票、收据，相关报销依据、文件、合同等。

（三）公务卡报销

按照财务管理要求，在能提供POS机刷卡交易方式的情况下首选公务卡支付，住宿费必须使用公务卡消费，否则不予报销。公务卡报销需附签字确认的公务卡POS及消费交易凭条、发票。

因公务卡还款有时效性，发生业务后可先到出纳处登记。

附件1

省外差旅住宿费和伙食补助费标准表

单位：元/人.天

出差地区	省会城市和直辖市、计划单列市（主城区）					伙食补助 费标准
	住宿费限额标准			淡旺季浮动标准建议		
				旺季期间	上浮比例	
地厅级	县处级	其他人员				
北京市	650	600	500			100
天津市	480	450	380			100
河北省	450	420	450			100
山西省	480	430	450			100
内蒙古	460	420	450			100
辽宁省	480	430	450			100
大连市	490	440	450	7-9月	20%	100
吉林省	450	420	450			100
黑龙江省	450	420	450	7-9月	20%	100
上海市	600	570	500			100
江苏省	490	450	380			100
浙江省	500	470	400			100
宁波市	450	420	450			100

安徽省	460	420	450			100
福建省	480	450	380			100
厦门市	500	470	400			100
江西省	470	430	450			100
山东省	480	450	380			100
青岛市	490	450	380	7-9月	20%	100
河南省	480	450	380			100
湖北省	480	430	450			100
湖南省	450	420	450			100
广东省	550	520	450			100
深圳市	550	520	450			100
广西	470	430	450			100
海南省	500	440	450	11-2月	30%	100
重庆市	480	440	370			100
贵州省	470	440	370			100
云南省	480	450	380			100
西藏	500	440	450	6-9月	50%	120
陕西省	460	420	450			100
甘肃省	470	430	450			100
青海省	500	440	450	6-9月	50%	120
宁夏	470	430	450			100
新疆	480	430	450			120

第二十三章 学校宣传工作考核办法

一、政策依据

中共泸县县委组织部关于印发《2021 年度泸县组织工作网络宣传考核办法》的通知（泸县委组发〔2021〕7 号）《2021 年组织工作宣传考核办法》（泸县委组通〔2021〕12 号）以及泸县教育工委《2020 年度泸县教育体育系统原创网评文章和监测重大舆情考核办法》等文件。

二、领导组

组 长：总支书记、校长

副组长：副校长

成 员：各党支部书记、部门处室负责人

下设办公室在党政办，由党政办主任兼任办公室主任。

三、目标任务：

（一）教育信息宣传（月）

系列	负责人	部门任务 (学校美篇、自媒体)	部门任务 (县级及以上媒体)	排头兵	排头兵任务 (分别 篇)
党建宣传、人事、工会	分管校长	2	1	具体责任人	1
教学、德育	分管校长	2	1	具体责任人	1
后勤、安全	分管校长	2	1	具体责任人	1

（二）正能量作品（月）

支 部	负责人	部门任务 (学校美篇、自媒体、抖音号)	部门任务 (县级及以上媒体)	排头兵	排头兵任务
第 1 支部	支部书记	1	1	宣传委员	1
第 2 支部	支部书记	1	1	宣传委员	1
第 3 支部	支部书记	1	1	宣传委员	1

（三）组工网评（月）

系列	负责人	任务 (分)	排头兵	排头兵任务 (分别 篇)
第 1 支部	支部书记	0.3	宣传委员	0.3
第 2 支部	支部书记	0.3	宣传委员	0.3
第 3 支部	支部书记	0.6	宣传委员	0.6

四、考核奖励办法

（一）考核对象

各部门、各支部，全校教职员工。

（二）考核内容

1、教育信息积分

参照第二章泸县六中教师目标评估考核方案、控制学科目标考核方案，“常规工作、通讯报道”进行积分。

2.优秀网评和党建信息（正能量作品）等。一律以泸县县委组织部当年的文件通报为准进行考核。

五、考核形式

(一)学校每半年考核一次。半年完成情况纳入部门和支部半年工作考核,作为评优的重要依据之一,对优秀宣传员优先推荐外出培训。

(二)考核激励

1.每半年根据信息发表积分情况,其中优秀网评和党建信息(含正能量作品)给予1分100元稿费激励。

2.各部门、支部优秀网评和党建信息(含正能量作品)发表积分以县委组织部核实通报数据为准。

此方案从公布之日起执行,原有相关网宣方案自动废止。每年奖励考核标准根据县委组织部当年下发的文件进行作相应调整。

第二十四章 学习强国“学习标兵”评比方案

为了加强“学习强国”学习平台在学校的推广使用,根据教育局文件的相关精神,结合我校实际,丰富党员教职工暑期生活,培育“培育终生学习”理念,根据根据《泸县县直属机关基层党组织党建活动经费管理办法》(泸县直工委发〔2018〕34号)和《四川省基层工会经费收支管理实施办法》第三章第八条第二款(川工发〔2018〕6号)文件精神。现制定我校党员教职工利用“学习强国”开展学习大比拼实施方案。

一、对象:全校党员(含教职工)。

二、积分奖励办法:

1、每天学习积分标准

每天学习积分	42分及以上	1-41分	0分
每天折算积分	1分	-0.5	-1分

2、考核办法:

(1)参赛人员每月最后一天晚上11:59分前传“六中学习群”指定文件夹,没有上传的作为自动弃权并以每天“-1”分计算;

(2)每个季度表彰一次“学习标兵”。参赛人数每季度的学习折算总分从高到低排列,前2/3且每天学习积分不少于42分的人员确定为学习标兵,奖励价值300元的购书卡一张(或等价的学习办公用具);其余为参赛奖(需要每月每天平均学习积分不少于41分),奖励价值100元的购书卡一张(或等价的学习办公用具)。

(3)对每月每天平均积分未达到41分且连续3个月排名后三名的党员由支部书记组织培训学习;对连续三个月排名最后一名的支部,由总支书记约谈相关负责人。

三、其他事项

1、该方案从2022年1月1日起执行,2022年1月1日以前,按照学校

原有方案执行。

2、如因特殊原因不能够参加“学习强国”学习的党员，需书面申请报支委批准并报党总支委员会研究决定同意后方可不纳入党员积分制考核。

3、无故未参加学习强国学习的党员，不得评选为校、县、市等优秀党员和优秀党务工作者。