

མུ་ལེ་བོད་རིགས་རང་སྐྱོང་ཁྲུང་རྒྱུ་ལྷན་ཁྲིའི་ཡིག་ཆ།

木里藏族自治县中学文件

木里藏族自治县中学

预算内部分资金考核分配方法

预算内部分资金是指政府预算的资金按照学校标准支付各类劳务报酬后剩余资金。为了充分发挥预算资金的效益，按照“质量优先、教学为重、优绩优酬、多劳多得”的总体原则，根据《木里县教育教学质量提升办法》（木委办〔2020〕77号）文件精神，学校支部会、校务会研究制定以下考核方案，分配预算内剩余资金。

一、总分配原则

分配原则：质量优先、教学为重、优绩优酬、多劳多得。

分配机制：备课组教学质量占 30%（其中初中部占 45%），目标考核占 20%（其中初中部占 40%），工作量考核占 20%，教研组考核占 10%，课后管理占 10%，考勤占 10%。

分配范围：学校在编在岗教职工。

二、考核办法

（一）备课组教学质量（30%）

该部分以学年末参加州县统考的成绩排名为依据，按教学质量赋分，备课组内捆绑考核，跨年级、跨文理的教师取平均分。教学质量

奖、进步奖以教育局发布为准。未参加统考的学科教师和未在教学第一线的教职工不纳入该部分考核。

1.初中

参加学年末全县统考（含中考），根据教学质量奖励和教学进步奖励给每个组内成员赋分。

教学质量一等奖，得 1 分；二等奖，得 0.8 分；未获奖，不得分。县教育局未设教学质量三等奖。

教学质量进步一等奖，得 1 分；二等奖，得 0.8 分；三等奖，得 0.6 分；未获奖，不得分。

班级学科成绩排名全县倒数 5 名以内的，该教师每班扣 0.2 分。班级学科成绩排名全县倒数 6-10 名的，该教师每班扣扣 0.1 分。

2.高中

参加学年末全州统考（含高考），根据教学质量奖励和教学进步奖励给每个备课组内成员赋分。跨年级、跨文理学科的教师分别考核后，取平均分。

教学质量一等奖，得 1 分；二等奖，得 0.8 分；三等奖，得 0.6 分；未获奖，不得分。

教学质量进步一等奖，得 1 分；二等奖，得 0.8 分；三等奖，得 0.6 分；未获奖，不得分。

考核结果：教师实际考核金额=该项资金总额/此项分数总和*教师得分。

（二）目标考核（20%）

1.高中本科目标和初中中线目标：完成目标的班级每位文化教师得基础分（高中 10 分，初中 20 分），超额完成目标的加 1 分/生；有目标未完成的，在基础上扣 1 分/生；有目标且没有一个学生上线的不得分；没有目标的但有上线学生的，得基础分，另加 1 分/生；没有

目标且没有上线学生的，不得分。

2.高中重本目标和初中优生目标：完成目标的班级每位文化教师得基础分（高中 10 分，初中 20 分），超额完成目标的加 2 分/生；有目标未完成的，在基础上扣 1 分/生；有目标且没有一个学生上线的不得分；没有目标的但有上线学生的，得基础分，另加 2 分/生；没有目标且没有上线学生的，不得分。

3.系数：根据任教班级数和中考分值比例，初中各学科的目标系数为语文、数学、英语系数为 1；

物理系数为 0.7；政治、历史、地理、化学、生物学科的系数为 0.4；其他学科不设系数，结合工作情况适当计算目标分。

4.目标计算：教多个班级的，目标分累加计算。

5.初中双语学科只计算毕业年级教师的目标，不累加，每位教师均按照目标基数计算。初中实验教师只计算毕业年级教师，不累加，按照半个目标基数计算。高中艺体组教师只计算毕业年级教师的目标，不累加，按照目标基数计算。初中体育老师只计算毕业年级教师的目标，不累加，按照目标基数计算。

6.目标确定办法：

高中根据中考文化总分确定目标，以上一届毕业班高考完成数为基数，每届提高 10 人作为本科目标数，每届提高 2 人作为重本目标数。

初中根据初一入学成绩或初一上期半期成绩确定目标，以上一届毕业班考入全县前 400 名人数作为中线目标基数，每届提高 15 人作为中线目标数；以上一届毕业班考入全县前 50 名人数作为优生目标基数，每届提高 2 人作为优生目标数。目标分配到班级。此目标数仅作为分配预算内剩余资金使用，不作为中考和高考质量计算依据。

7.目标计算方法：教师实际考核金额=该项资金总额/此项分数总和*教师得分。

（三）工作量（20%）

该部分统计全体教职工的各类教学和非教学工作量，按照核定周工作量考核。上下学期求和。

1.未达工作量，不能参加考核。

2.达工作量，获得 1 个系数；

3.超工作量，每超一节，增加 0.1 个系数；每差 1 节，扣 0.1 个系数。包班不再计入工作量。

4.行政、年级主任管理课时按照学校规定的课时量计算。班主任的德育课（含心理课等）计入工作量。

5.考核计算办法：教师实际考核金额=该项资金总额/此项系数总和*教师系数。

（四）教研组考核（10%）

该部分根据教研组排名，为组内每位成员赋相应分数。教研组排 A 等得 1 分，B 等得 0.8 分，C 等得 0.6 分，D 等不得分。无教研组考核的不纳入此项考核。

考核结果：教师实际考核金额=该项资金总额/此项分数总和*教师得分。

（五）课后管理考核（10%）

该部分考核奖励在课后服务期间（早晚、周末、假期）参加学校管理的人员，包括学校领导、中层干部、行政干事、年级主任、班主任、值周教师（含体育值周）等，根据管理时间、难度设置系数：

校级领导系数为 1；中层干部（中层正副职）、年级主任、班主任系数为 0.8；行政干事系数为 0.6；行政值周、值周教师每值周一次获得 0.2 个系数，体育值周每值周一次获得 0.1 个系数。行政干部兼任年级主任班主任的，系数不能超过 1。年级主任兼任班主任的系数不能超过 1。

考核结果：教师实际考核金额=该项资金总额/此项系数总和*教师系数。

（六）考勤（10%）

该部分统计全体教职工在一学年内的考勤情况。

1.全勤的，每学期获得 1 分；

2.学期未全勤，请假天数（除公假、住院病假）在 10 天以内的，在 1 分的基础上扣分：

（1）法定请假（婚假、丧假、护理假等），在 10 天以内的不扣分，超过 10 天的不得该项分。

（2）事假，在 2 天以内的不扣分，超过 2 天的每天扣 0.2 分，扣完为止。

（3）非住院病假，在 3 天以内的不扣分，超过 3 天的，每天扣 0.1 分，扣完为止。

（4）上班上课或会议迟到、早退的，每次扣 0.2 分。

3.住院病假，在 10 天以内不扣分，超过 10 天的，每天扣 0.1 分，扣完为止。

4.学期未全勤，且请假（除公假、住院病假外）天数在 10 天以上的，不得分。存在旷工、旷课、旷会的，不得分。

