# 2024育红小学内部管理考核条例(征求意见稿)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-09-14

*第一篇：2024育红小学内部管理考核条例(征求意见稿)2024育红小学内部管理考核条例（征求意见稿）第一章 总章一、本条例分为四部分：常规工作考核、成绩考核、管理考核、奖励。二、常规工作考核包括师德、出勤、安全、学习与教研、教学常规、班级...*

**第一篇：2024育红小学内部管理考核条例(征求意见稿)**

2024育红小学内部管理考核条例（征求意见稿）

第一章 总章

一、本条例分为四部分：常规工作考核、成绩考核、管理考核、奖励。

二、常规工作考核包括师德、出勤、安全、学习与教研、教学常规、班级管理、管理考核及其它考核，此项考核分数作为期末量化奖励。

三、成绩考核包括竞赛、测试、教学效果。测试及教学效果分数奖励随测试进行。竞赛得分计入上述第二项。

四、第二及第三项合计为学期总得分，作为评优选模、职称评聘的主要依据。

五、每学期评出三分之一的教师为优秀教师、三分之一的班主任为优秀班主任、三分之一的领导成员为优秀干部。上一级优秀教师、优秀班主任必须是学校的优秀教师、优秀班主任。

六、对于：玩忽职守，出现较大事故或给学校带来较大负面影响的及拒不服从工作安排的，一票否决，扣除全部量化分数及全年奖金(可从工资中扣除)，年终考核原则上填写不合格。七、一切规定皆以本条例为准，本条例由学校领导班子组织适时修订并负责解释。

第二章 师德

一、热爱教育工作、爱学校、爱学生、团结同志、遵纪守法、爱岗敬业、努力工作、尽职尽责，注重个人仪表。根据个人工作态度和表现，由考核小组评价，分为五个等级：优秀60分（不超过25%），良好45分，合格30分，基本合格15分，不合格0分。

二、签订师德责任书，并严格执行。

三、综合表现考核

1、被表扬一次奖5分，被批评一次扣5分。特别表扬一次奖10分，特别批评一次扣10分。

2、当选一次“教师之星”奖10分。

3、工作日酒后上班，一次至少扣50分，并扣100元以上工资。

4、违犯校规校纪（没有明确规定的）一次至少扣10分以上。

5、乱收乱购、体罚学生、私自办班等个人违纪行为，一次至少扣100分，并扣200元以上工资或奖金。

6、因个人违纪行为，学生家长到学校反映，一次扣责任人200分以上，并扣500元以上工资或奖金。如需要赔偿的，由个人全部承担。

7、因个人违纪行为，学生家长到上级反映，如情况属实，一次扣责任人300分以上，并扣1000元以上工资或奖金，本学年不得评优选模。情况严重的，加倍处理，直至停课待岗，停发工资。如需要赔偿的，由个人全部承担。

第三章 出勤

一、请假

1、必须事前请假，并且安排好工作，若出现旷课或工作按旷工处理。当天有监考、改卷、重大活动等任务时，一般不准请假。

2、请假一天以内（含一天）由值日校长批准；一天以上由校长批准；十天以上需个人提出书面申请，由政工校长、业务校长、校长共同签字批准。公假由校长批准。

二、细则

1、请假脱岗一次扣5元，不请假脱岗加倍计算。

2、无课（含自己调好课的）请假半天扣20元。如出现空课，按旷课处理请假者。有课请假半天扣30元。有监考、改卷、重大活动等时间性较强的任务时，按有课请假请假对待。不上课的请假按有课对待。旷工半天扣50元，有课另扣旷课费，旷课一节扣100元。

3、请假少参加一次学校例会或重要活动，一次扣10元（公假除外）。学校例会或重要活动必须给主持人请假，否则，视为旷会。其它会议另订。不请假加倍处理。孩子不足一周岁的教师，只要提前通知，原则上必须参加会议，个人安排好工作，可以晚到校一节课。

4、学校安排代班一节补5元。教师间代上一节，付对方5元及量化分1分（经教务处批准，双方自愿换课或自愿代上的除外），凭上课条或记录由教务处统一划拨。

5、请假超过一月的（含一个月），不扣除节假日。

三、量化

1、脱岗一次扣2分。请假半天扣3分（含公假）。旷工半天扣10分，有课另加旷课分，旷课一节扣10分。

2、少参加一次例会或重要活动扣5分，其它会议另订。

3、出全勤每月奖15分。

四、特殊规定

1、公假期间（根据学校规定，依据证明），不扣工资，停发奖金。

2、因病不上班的每月扣1500元代课费，特殊情的每月扣1200元代课费，以上均不扣除节假日，不享受任何福利。因病不能上班，需个人提出书面申请，由政工校长、业务校长、校长共同签字批准。3、53周岁以上的女教师、57周岁以上的男教师，因病不能上班的，个人提出申请，由政工校长、业务校长、校长共同签字批准，并报教育局备案，可以提前离岗，不享受任何福利。

第四章 安全

一、值班

1、每个教师都必须按照要求参与安全值班，参加值班的每月奖量化分10分，特殊情况不能参加值班的每月扣量化分15分。

2、分管校长负责安排值班岗位，校长、分管校长抽查，值班校长或值班主任负责检查。

3、严格按时段、区域值班，值班岗位由分管校长安排，值班人员由年级主任分配，并把值班名单报值班校长。如有本日值班人员请假等，年级主任应及时调整，并报值班校长。抽查时每迟到或缺岗一次扣本人10分，扣年级主任2分。值班校长及主任如没有检查到位或缺少记录，则扣值班校长10分。

4、如有公差或请假，两周内自行调班，两周以上由年级主任报请学校安排，否则按空岗处理。

二、点名

1、预备时间由班主任或委托他人点名，少一次扣5分。

2、上课必须先点名，并做好考勤记录，由年级主任交分管校长。少一次点名扣2分。如有问题及时处理并向年级主任、值班校长或分管校长汇报。

三、预防

1、成立安全检查小组，分管校长任组长，学期初及每月进行一次安全大检查，要有记录、整改措施及结果，要有检查人员签名。少一次扣检查小组所有成员每人10分。

2、年级主任组织班主任每周都要检查一次教室及办公室，将检查结果书面及时地汇报给分管校长。少一次检查报告扣年级主任及责任班主任每人5分。如有危险或突发事

故，应及时处理并及时报分管校长或者其他领导。

3、由分管校长制定各种安全预案并组织进行演练，危机时能启动预案。

4、不准组织学生进行有可能造成伤害事故的活动。

四、事故处理

1、如发生安全事故，应及时处理，并及时报分管校长。学校将根据事故原因及善后情况予以处理责任人。

2、如发生安全事故，由值班校长处理完毕的，扣本岗位教师10分。由分管校长处理完毕的，扣本岗位教师20分，扣年级第一主任、年级主任、值班校长每人5分。交学校处理的扣本岗位教师50分，扣年级第一主任、年级主任、值班校长、值班主任、分管校长每人20分，并通报批评。

3、如事故较严重或影响超出学校范围，扣直接责任人200分以上，并扣500元以上奖金或工资。扣有关领导（年级主任、年级第一主任、值班校长、分管校长）50分以上，并扣100元以上奖金。

4、上课期间出现事故，由任课教师负完全责任，并承担全部经济纠纷。

5、如出现空课，由任课教师负完全责任，并承担全部经济纠纷。并追究班主任30%的处罚（班主任不在校时，追究副班主任或受班主任委托的教师），追究值班校长、业务校长各5%的处罚。

6、课间如出现事故，如值班人员不在岗，则个人承担全部责任，追究值班校长5%的处罚、值班主任3%的处罚。如值班人员在岗出现事故，值班责任人负75%的责任，年级第一主任、年级主任、班主任各负5%的责任，值班校长负10%的责任。

第五章 学习与教研

1、参加学校或级部组织的教研活动，每学期要有全部教研记录，少一篇教研活动记录扣5分。教研活动要注重实效，不能只重形式、参加学校或级部组织的教研活动，每周要有教研记录，且及时上交教务处，少一篇教研活动记录扣级部成员每人2分。记录要真实，否则按缺少对待。组内的教研活动，教务处要巡视、验收并及时划分学校组织的教研活动，教务处要根据各级部的出勤人数，各级部人员的发言情况，给级部划分，学期末教务处根据各级部平时的积分情况，评出三个等级，一级加30分，二级加15分，三级加5分。

2、每学期要听课15节以上（含看录像），且有评课记录，多听一节课奖1分，少听一节课扣1分。录像课2节按一节对待。每次在校听课后要到教务处备案。少一次评课记录扣0.5分。

3、鼓励教师多读书，每读一本与教学有关的书，要求验证书原件及读书笔记，读书笔记不少于五千字。每读一本书（教学或学校管理有关的）奖10分。教育教学理论学习笔记按要求完成，要求与教学有关，少一篇扣1分。

4、被评为学校、区级优秀教学论文奖5分，市级以上奖10分。发表一篇论文（区级以上的与教学或学校有关的文章、报道等）区级奖10分、市级以上奖15分，能体现学校名称的一次另加5分，累计计算。

5、每学期学校各科共评选15节左右优质课。被评为学校优质课奖10分，区级优质课奖20分（指一等奖，每降一个等次减5分），市级优质课奖40分（指一等奖，每降一个等次减10分）。以上只包括现场演讲，不含课件等类评选，同一节课只按最高的计算一次。

6、被评为区级公开课奖10分，市级公开课奖20分，省级公开课奖40分。以上只包括现场演讲，不含课件等类评选，同一节课只按最高的计算一次。

7、每学期学校各科共评选15名左右教学能手。被评为学校教学能手奖20分，被评为

区级教学能手奖50分，市级教学能手奖80分。

8、其它类的荣誉称号与教学密切相关的奖同级教学能手称号的50%—80%，与教学不太密切的奖同级教学能手称号的30%—40%。

9、在校内举行一次经验介绍奖5分。经学校同意，在上级举行的经验介绍，区级奖10分，市级以上奖20分，可累计记分。

10、课件、录像或制作等，获校级奖、区级奖5分、市级以上奖10分。

11、凡是统一组织的教师测试，每次10分，及格的按分数折合计算，不及格的一次扣5分。

12、凡经学校推荐获得教育系统除教研室外的其他科室个人奖项的，区级奖5分，市级奖10分，省级奖20分，国家级奖40分。

13、荣誉加分：

获区级市级乃至省级优质课教学能手的加分必须和教学成绩挂钩，考试成绩是第一名的，加的分乘以100%，第二名的加的分乘以80%，第三名加的分乘以70%„„依次类推。

14、关于教科室方面获得的荣誉，奖励同上。

第六章 教学

一、备课

1、按时做出教学工作计划、工作总结。少一项扣5分。

2、开学初写出备课计划，要求提前一周集体研讨备课。少一次集体备课或人员不齐（特殊情况经批准除外），扣本组所有成员2分。

3、教案每两周检查一次，少一次教案扣3分（特殊情况除外）。

4、把教案评为五个等级（优秀、良好、合格、较差、很差），优秀等级不能超过三分之一，一次优秀5分，良好得3分，合格1分，较差扣5—10分，很差扣30—50分。5、50岁以上的教师可以写简案。

二、上课

（一）课程

1.每学期要完成所授课程。

2.如没有完成，经调查核实，按实际没授课程的课时，每课时扣10分。

（二）上课规范

1、要按时侯课，不侯课者，每发现一次扣1分。

2、上课预备铃前到教室，凡上课铃响后还未进教室的，一次扣2分。

3、课堂秩序太乱、上课开手机等违纪现象，发现一次扣5分。

4、上课时间严禁让学生在教室外罚站或派学生外出办事，发现一次扣5分。

5、上课必须先点名，并做好考勤记录。

6、部分室外上课的学科，必须整齐规范。并不得影响其他班级上课。

三、作业

1、作业检查时间：每半学期至少检查三次，少一次作业扣5分（特殊情况除外）。

2、把作业评为把教案评为五个等级（优秀、良好、合格、较差、很差），优秀等级不能超过三分之一，一次优秀15分，良好得10分，合格5分，较差扣10—50分，很差扣50—100分。

3、由于教师改作业不认真，出现严重的错批漏批造成不良影响的，视其情节扣责任教师50-100分外，并扣100元奖金或工资。

4、除规定或特殊情况外，对课本、练习册、单元测试题等作业，都要求学生书面完成。要适当布置家庭作业。取得良好效果的，学期末统一评选，予以奖励。加大对作文、读书笔记等特色作业的检查力度。

5、对规定的作业，要全批全改。语数学科作业每周不少于5次。其他学科书面作业不

低于课时的80%，音体美作业可参考学生能力、活动、作品。

6、创新作业布置，增设特色作业，且批阅。每创设一项本教研组成员每人奖5—10分。

第七章 教学成绩

一、竞赛计分办法

按班级以名次计分，如果同年级五个班，则第一名记15分，第二名记10分，第三名记8分，第四名记5分，第五名记1分。如果同年级六个班，则第一名记15分，第二名记10分，第三名记8分，第四名记5分，第五名记3分，第六名记1分。

二、期中测试量化分计算办法（75分）

1、测试内容至少占全册的60%。2 先求出年级的平均分，比平均分每少1分扣15分，高出1分奖15分。具体得分为： 75+（年级平均分—本班平均分）×15

三、期末测试量化分计算办法（100分）

先求出年级的平均分，比平均分每少1分扣20分，高出1分奖20分。具体得分为： 100+（年级平均分—本班平均分）×20 如果期末进行两次测试，总分100分不变。

四、考查人数：

1、以班级实际人数扣除4%计算（特殊情况的除外）。

2、如转入本班不足一个月的由学科教师决定是否计算成绩。

五、综合学科的计分方法

（一）能测试评比的学科参考语文数学测试计分方法进行折算。学科工作量÷18×该学科评比得分＝该学科量化分数

（二）能测试不能评比的学科计分方法为

1、采用学期末提前抽考的方法(班级的10%）其班级名次作为科任教师的奖惩依据；综合科的期末考试由各班级的科任教师自行阅卷。

2、根据学生的平均成绩，分为特别优秀、优秀、良好、合格、不合格、差，其级数分别为1—2、1、0.8、0.6、0.4、0.2。其中，90分以上为特别优秀、80—90分为优秀、70—80分为良好、60—70分为合格、50—60分为不合格、50分以下为差。

3、学科工作量÷18×折合后分数×级数＝该学科量化分数

4、每学期必须进行1次以上成果（活动）展示。工作量大的可作为作业成绩计分。

（三）不能测试的学科

1、A、美术

教务处平时考察科任教师的上课情况并做记录 学生美术作品的展览情况 B.音乐

教务处观察科任教师的平时上课情况

“六一”新年等活动的学生汇演情况

C.体育

教务处观察科任教师平常的上课情况

学校组织的有关活动，如:拔河、跳绳等

期末教务处根据汇总的情况进行奖评。

2、依据教案、上课、作业、作品、活动、教学效果及形象评定等级，等级分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格，其级数分别为1、0.8、0.6、0.4、0.2。特别优秀的级数定为1—2。

3、学科工作量÷18×折合后分数×级数＝该学科量化分数

4、每学期必须进行一次成果（活动）展示。

（四）有教材的所有学科必须完成教学内容，如果完不成教学内容，视情况扣除量化分或等级。没有教材的学科必须完成学期初制定的教学目标。

五、语文、数学按18节课工作量，会计总量按18节课工作量（包括工资、账目、现金业务、固定资产等所有财务工作）。其它特殊工作根据实际情况，由校长会研究决定。

第八章 班级管理

一、根据班级管理制度，每半学期评出管理优秀班级（不超过30%）、管理良好班级、管理合格班级（不超过30%）、管理较差班级。

1、上半学期评选的管理优秀班级相应班主任得20分，管理良好班级相应班主任得15分，管理合格班级相应班主任得10分，管理较差班级相应班主任不得分。副班主任减半得分。

2、下半学期评选的管理优秀班级相应班主任得40分，管理良好班级相应班主任得30分，管理合格班级相应班主任得20分，管理较差班级相应班主任不得分。副班主任减半得分。

二、班级材料

1、齐全、规范、符合要求、上交及时等优秀的（不超过30%），每学期奖励10分。

2、齐全、规范、基本符合要求、上交及时等合格的，每学期奖励5分。

3、其它不奖励。

三、其它奖励

1、辅导学生向县级以上各类报刊等投稿，被刊登的（有学校署名）,辅导教师一次加3分。

2、经学校通过教育部门向上级推荐的学生作品，获奖的给指导教师一次加5分。

3、按要求完成各项比赛及活动,义务辅导训练队，代表学校参加比赛，以成绩记分（1）获一等奖的分别奖励：区级20分、市级30分、省级以上50分。根据工作情况，辅导人员可分出主次。有比较重要影响的集体项目比赛，辅导人员可以加倍或从重奖励。（2）获其它奖项的，视情况区级奖15分以下、市级以上奖20分以下。（3）带队只获个人奖项的，视情况区级奖10分以下、市级奖15分以下。（4）凡得倒第一的，一次扣20分以上。

（5）凡参与性的鼓励奖，奖励分数不超过5分。特殊情况或不便奖励的活动，另行研究决定。

4、根据工作需要有义务加班辅导，加班辅导量大的，如训练鼓号队等可参考副班主任奖励。

5、如出现破坏公物现象，但没有找到责任人，则视情况扣责任年级或班级所有成员5分以上。

四、年级卫生一直很落后的，一月扣年级主任10分。

五、办公室卫生.办公室卫生每两周检查评比一次，每次评出优秀（不超过15%）、良好、合格（不低于30%）、较差，分值分别给办公室每个人员记为2、1、0、-2分。

第九章 管理

年级主任管理职责 100分

一、督促本级部成员根据要求抓好安全工作。

1、根据岗位要求安排本年级值班人员，并督促按时值班。如遇本年级值班人员请假，及时调整。

2、年级主任督促班主任在预备时间点名，并协助处理、汇报发生的情况。

3、督促教师按时上课，并督促教师上课点名，做好考勤记录，集中交分管校长。

4、遇有意外事件及时向年级第一主任及分管领导汇报，并及时协调处理。经常进行安全教育，提高本年级教师处理意外事故的能力。

二、负责本办公室卫生、物品安全，督促班主任搞好本年级教室卫生、卫生区及厕所卫生。

三、定期召开年级部全体教师会议，传达学校会议精神，安排好本年级工作。

四、组织召开年级家长会，指导班主任提高家校沟通的艺术，做好家校沟通工作，督促班主任做好家访工作。

五、全面了解年级部教师思想情况，协调处理年级内各任课教师之间、教师和班主任之间的关系，充分调动教师积极性，发挥集体力量，促进年级教师团结协作，显现年级工作特色。

六、配合师德小组做好 “教师之星”候选人的推荐工作。

七、协助教务处做好本年级教师调课、学艺竞赛等工作及其他临时工作。语文、数学、英语教研组主任职责 70分

一、负责本办公室卫生、物品安全。

二、传达相关会议精神并组织实施。

三、负责本教研组教研工作。

1、组织本教研组教师，每学期要听课20节以上，且有评课记录。

2、组织本教研组教师开学初写出备课计划，要求提前一周集体研讨备课。

3、要求同年级部同学科教学进度统一、作业要求统一。

4、要经常检查本教研组教师教案、作业，并提出整改意见。

四、配合学校各部门搞好各项活动。音、体、美、科学教研组主任职责 40分

一、负责本办公室卫生、物品安全。

二、传达相关会议精神并组织实施。

三、负责本教研组教研工作。

1、组织本教研组教师，每学期要听课10节以上，且有评课记录。

2、组织本教研组教师开学初制定各年级教学目标，写出备课计划，要求提前一周备课。

3、要求同年级部同学科教学进度统一、作业要求统一。

4、要经常检查本教研组教师教案、作业，并提出整改意见。

5、各学科根据自身特点搞好展示、训练或竞赛活动。

四、配合学校各部门搞好各项活动。

第十章 关于成绩奖励的规定

一、根据作业评定的五个等级，计算出作业成绩分数。具体方法：半学期检查次数为N,一次优秀记3/N分，一次良好记2/N分，一次合格记1/N分，一次较差计—

分，一次很差计—6/N分。如果非个人原因缺少检查次数，则按其它检查等级折算。因个人原因缺少检查次数，无故意的按合格对待，故意的按很差对待。

二、根据教案评定的五个等级，计算出教案成绩分数。具体方法：半学期检查次数为N,一次优秀记2/N分，一次良好记1/N分，一次合格记0/N分，一次较差计—2/N分，一次很差计—4/N分。如果非个人原因缺少检查次数，则按其它检查等级折算。因个人原因缺少检查次数，无故意的按合格对待，故意的按很差对待。

三、期中之前的计入期中成绩，期中之后的计入期末成绩。

四、测试成绩+作业成绩+教案成绩=量化成绩

五、奖励

期中量化分数第一名为400元，其它为400元×期中量化分数÷期中第一名量化分数。期末量化分数第一名为600元，其它为600元×期末量化分数÷期末第一名量化分数。

六、从本学期期末开始，如果奖金为负数，则从其它奖金中扣除。七、五年级第二学期增加一次竞赛或测试，按期中奖励。八、六年级每学期增加一次竞赛或测试，或者第二学期增加两次竞赛或测试，均按期末奖励。

九、对成绩非常突出的个人，另行适当奖励。如全年级成绩都差，则本年级取消奖励。

十、英语学科平均分数达85分以上奖400元，70分—85分奖300元，60分以上奖100元，50—55分扣100元，50分以下扣300元。教多班的，单班计算后折合合计。

**第二篇：育红小学**

小学英语听课心得体会

育红小学李格

我听了一堂英语课，我觉得在教育教学方面收获很多。虽然各个老师的水平不一，风格各异，但都有很多值得我学习借鉴的东西。下面谈一谈感受：

1、注重优化课堂教学过程。

各地教师为学生创造了全面开放的英语学习环境。教师通过真实的或创设的情景使学生理解所学的新的语言知识，再在理解的基础上通过技能训练和交际活动巩固所学语言知识。比如：别出心裁的组织教学，唤起学生的注意；逼真的情景教学，提高学生的交际能力；真诚实效的辅导，促进每个学生的指导，从而激励学生学习英语的强烈兴趣，积极主动参与各项学习活动。这些措施都极大的优化了课堂资源，提高了课堂的教学效率。

2.注重课堂德育教育。

我们不仅是一位英语老师，还是一位教育工作者。教师在注重知识传授的基础上，更重视学生的德育教育，促使学生积极主动地投入到各项学习活动中去。使学生既受到思想政治教育，又能培养运用英语进行交际活动的能力。课堂上教师多用英语OK，Very good.Wonderful.excellent等鼓励学生积极学习，使他们怀着轻松愉快的情绪全身心地投入学习英语的活动中去。

3.多媒体的使用

现代化英语教学中，黑板已经不是传统意义上的黑板了。挂图、投影仪、多媒体等的加入，使得黑板的内涵更加丰富。此次活动，老师们都运用了多媒体这一现代化的教学工具，以鲜艳的色彩、活动的图像和有声的对话，给人一种赏心悦目的感觉，创造了一个轻松愉快的学习氛围。

4.教师自身的良好素质是讲好课的重要前提和基本保证。

在听课中我发现优秀的教师都有几个共同特点：1）口语流利，发音准确。只有做到这一点，才能保证孩子对课程的理解，才能保真孩子学到正确的知识，地道的语言；2）善于利用多媒体，演唱，画画等各种手段辅助教学，使孩子接触到的知识更立体，更直观，更生动；3）有扎实的英语基础知识作后盾，词汇丰富，课堂充实。

5.调动学生积极性，让学生真正成为课堂的主人。

这是新课标的重要特点，也是素质教育的要求。教学中互动模式多样，多采用小组讨论或竞赛的模式或创造一个语境，让学生展开联想，激起了同学们对英语学习的兴趣。听课时我特别注意了各地老师不同的调动学生的方式。学生积极性调动起来以后，怎样保持下去也很重要。老师在每个教学环节中对孩子的要求一定要清楚明确，难易适中。只有孩子清楚的知道自己应该干什么时，才有可能干好这件事；而问题太难孩子会无从下手，太易又不用思考，这都会打击孩子的积极性。

通过这次听课，我开阔了眼界，看到了自己的不足，以及自己与其他优秀教师的差距，同时我对自己也提出了许多问题去思考，怎样让自己的语言更优美？怎样让孩子喜欢上课？怎样培养孩子的能力？相信通过自己的不断努力，一定能拉近距离，不断进步。

**第三篇：刘育红考核材料 Microsoft Word 文档**

刘育红同志考察材料

政治立场坚定。能够认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，深入实践科学发展观，积极贯彻落实党的路线方针政策，思想上、行动上同党中央保持一致。

上进心强，有责任感。坚持利用工作之余，加强学习，提升综合素质。为做好民政、残联工作，努力钻研业务知识，熟悉掌握相关政策法规，严格按照“勤于学习、善于创造、乐于奉献”的要求，把耐得平淡、舍得付出作为自己的准则；把“为园区分忧，为群众解愁”作为自己的目标。坚持学以致用，注重融会贯通，力求多为基层群众、特殊群体办好事办实事。

求真务实，服务为本。始终以敬业、热情、耐心的态度投入到民政、残联工作中，确保了城乡低保、五保的资金发放及医疗救助工作落实到位，三年来未发生一起因资金发放不及时到位而引发的上访事件。积极为群众争取救灾资金解决群众旱灾、涝灾及冰冻

灾害等所造成的生活困难。致力于以扶老、助残、救孤、济困为重点的社会福利事业，完善社会福利保障体系。开展了残疾人社会保障与就业状况普查工作以及残疾人维权工作和残疾人技能培训工作，使多名残疾人培训后实现了就业。参与了创“双拥模范城六连冠”迎检工作，得到了市政府及园区的肯定与表扬。

作风正派廉洁，生活谦虚谨慎，工作兢兢业业。

做人低调，做事踏实，团结同事，热心助人，对自己要求相当严格，在工作中不拖沓扯皮，不依仗职权谋私利，同事和领导对其评价都比较高。

不足：业务水平还有待于进一步的提高。

民主推荐和谈话推荐情况：2024年6月15日在由

园区党工委干部考察组组织的龙门石窟街道办事处民主推荐会议上，参加推荐人，得推荐票张，名列第；参加谈话推荐人，得推荐票张，名列第。

考察人：

年月日

**第四篇：内部管理考核细则**

第一章总则

第一条为进一步加强我局内部管理，规范日常行为和工作纪律，提高服务质量，激发全局上下干事创业的热情，推动三个文明建设健康发展，根据《\*\*局目标管理绩效考核办法》制定本细则。

第二条本细则适用于\*\*局全体工作人员。

第二章工作纪律和日常行为规范

第三条迟到、早退、不经请假擅自外出、不佩带工作牌、实际出勤情况与《工作人员动态表》不一致等行为，对当事人处以逐项50元罚金，同时年终考核科室扣1分，个人扣2分。

第四条按规定参加有关会议、考试及其他集体活动。无故缺勤、迟到、早退或扰乱秩序，造成不良影响的，对当事人处以50元罚金，同时年终考核科室扣1分，个人扣2分。

第五条中午不准喝酒。违者对当事人处以100元罚金，同时年终考核科室扣3分，个人扣5分。

第六条严格执行各级有关保密工作的法规、规章、制度。对泄密者除追究有关责任外，年终考核科室扣10分，个人扣20分。

第七条工作期间擅离岗位办私事；串岗聊天；怠慢、刁难办事人员；以权谋私，收受办事人“好处”或从事其他与工作无关事项，如有违反一经查实，轻者给予通报批评，对当事人处以100元罚金，同时年终考核科室扣2分，个人扣5分；情节严重报有关部门按规定处理，同时年终考核科室扣10分，个人扣20分。

第八条工作时间嬉笑玩闹、办公楼内吸烟，一经发现对当事人处以50元罚金，同时年终考核科室扣1分，个人扣2分。

第九条实行挂牌服务，接受社会监督，违者处以50元罚金，同时年终考核科室扣1分，个人扣2分。

第十条因主观原因办事效率低，导致全局工作滞后，被上级领导或部门提出严厉批评或严重警告的，对当事人处以100元罚金，同时年终考核科室扣10分，个人扣20分。

第十一条对属于几个科室共同协商办理的事情，牵头单位要主动负责，其他单位积极配合，如有延误，分清责任，年终考核科室扣8-10分。

第十二条被投诉或举报经查实轻者给予通报批评，年终考核科室扣5分，个人扣10分；情节严重报有关部门按规定处理，并在年终考核时科室扣10分，个人扣20分。

第十三条其它违反《国家公务员暂行条例》、《国家公务员行为规范》、《青岛市国家公务员行为规范（试行）》和\*\*区《区直机关\*\*\*\*目标管理绩效考核实施细则》的行为，轻者给予通报批评，年终考核科室扣1分，个人扣2分；情节严重报有关部门按规定处理，并在年终考核时科室扣10分，个人扣20分。

第十四条主动举报有关违规事项的本局人员，年终考核奖励举报人2分。

第三章 争先创优工作

第十五条科室获国家级荣誉称号（包括国家各部委）的奖励5000元，年终考核科室加5分；受省财政厅表彰或获省级荣誉称号奖励4000元，年终考核科室加4分；获市级荣誉称号奖励3000元，年终考核科室加3分；受市直部门表彰或获区级荣誉称号奖励1000元，年终考核科室加2分；区以下荣誉奖励500元，年终考核科室加1分。

第十六条个人获国家级荣誉称号（包括国家各部委）的奖励3000元，年终考核个人加5分；受省财政厅表彰或获省级荣誉称号奖励2024元，年终考核个人加4分；获市级荣誉称号奖励1000元，年终考核个人加3分；受市直部门表彰或获区级荣誉称号奖励500元，年终考核个人加2分，；区以下荣誉奖励200元，年终考核个人加1分。

第十七条科室自行总结或创立的经验和做法，在市级以上刊物发表或受到省级以上财政部门推广表彰的奖励1000元，年终考核列入《\*\*局信息考核办法》计分。

第十八条业务工作目标因成绩突出或被作为优秀成果被区级以上领导在区级会议上表扬，在区级以上单项业务工作评比中获得前三名的，经局党组研究批准后，奖励承办科室800元。年终考核按照《\*\*局目标管理绩效考核办法》计算分值。

第十九条科室或个人做出有利于提升财政局形象的重大事件，经局党组研究同意，奖励1000元。年终考核科室加2分或个人加3分。

第二十条参加区以上（含区级）文体、竞赛等活动，取得第一名或一等奖奖励500元；第二名或二等奖奖励300元；第三名或三等奖奖励200元；获其它奖项奖励100元。年终考核科室加1-2分，个人加1-2分。

参加市财政局、区机关工委或区直各部门组织的文体、竞赛等活动，参照上述标准分别降100元奖励。年终考核科室加0.5-1分，个人加0.5-1分。

本条所列事项年终考核时按照以科室为单位参加的活动个人不加分，以个人名义参加的活动科室不加分的原则计分。

第二十一条在全局考试中，前五名每人给予报销200元购书款，年终考核加2分；后五名给予通报批评，年终考核扣2分；连续三次后五名（可跨）待岗培训5个工作日，年终考核在单次扣分基础上加扣3分。

第二十二条其他事项由各科室报办公室汇总后经局党组研究后给予适当奖励。(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)

第二十三条以上争先创优工作奖励、奖金额度局党组可根据实际情况进行调整。如表彰部门或单位已发放奖金或奖品，原则上不进行重复奖励。

第四章 附则

第二十四条未在本细则或其它规章制度中明确的事项，经过局党组调查确认，由局党组结合调查结果在处理意见上注明所奖或所扣分值，年终考核时合并计算。

第二十五条对违规当事人所处的罚金，当事人为工作人员的，科室负责人负连带责任；当事人是科室负责人的，分管领导负连带责任。

第二十六条本细则由办公室负责解释，如与我局以往规章制度冲突，以本细则为准。

第二十七条本细则自公布之日起开始施行。

**第五篇：绥阳县育红小学**

绥阳县育红小学

综合实践活动教研组织成员名单长：胡廷艳

员：张先伟

珊陈远德李瑞群何浩蒋小娟邓明智 张吉琼葛长萍梁华 各综合实践活动教师2024年3月日组 副组长：黄 成1

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！