

中共中北大学委员会文件

党教师〔2020〕3号

关于印发《中北大学师德考核实施办法（试行）》 的通知

各院（校区）、部、处及直属单位：

《中北大学师德考核实施办法（试行）》经2020年5月9日第五次校长办公会审议通过，现印发执行。

中共中北大学委员会

2020年6月16日

（此件主动公开）

中北大学师德考核实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）、《新时代高校教师职业行为十项准则》（教师〔2018〕16号）、《山西省教育厅关于建立教师师德承诺书和师德档案的通知》（晋教师〔2019〕8号）等文件精神，进一步规范我校教师履职履责行为，落实立德树人根本任务，弘扬新时代高校教师道德风尚，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高校教师队伍，现结合我校实际，制定本考核办法。

第二条 本办法所指的师德，主要是教师的职业道德，主要是指教师在教育教学、科学研究、教学管理、社会服务中处理个人与教育单位、个人与学生、个人与同事、个人与家长和其他社会成员之间的关系时，所应遵循的道德行为准则和规范。

第三条 师德考核遵循以人为本的原则，尊重教师主体地位，激发教师教书育人责任感和使命感；遵循师德为先的原则，以立德树人为准则，加强学校师德师风建设；遵循客观公正的原则，通过师德考核、年度考核、聘期考核结果的结合运用，充分发挥教师的引领示范作用。

第四条 师德考核标准以《新时代高校教师职业行为十项准则》

为依据，坚持立德树人，突出思想政治、依法执教、敬业爱生、为人师表、廉洁从教、学术规范、诚实守信、严谨治学、公平公正、终身学习等方面要求，体现师德考核的导向性、激励性和约束性。

第五条 考核评价方式

采取定量与定性相结合、过程与结果相结合、自评与他评相结合的方式进行考核评价。考核评价坚持客观公正、实事求是、民主公开、注重实绩的原则。

第六条 师德考核实行年度考核和聘期考核。年度考核由考核主体根据考核办法，按照考核程序进行考核评价。聘期考核由考核主体根据考核办法，按照考核程序进行考核评价。

第七条 考核主体由考核对象所在院系（部门）党组织、行政组织、学术组织、教学组织、学生组织、教职工代表等组成。

第八条 考核对象为全校在岗教师。考核对象在考核期间发生师德失范行为的，按照《新时代高校教师职业行为十项准则》和《教师法》等法律法规，视情节轻重给予相应处理。

第九章 附则

第二十条 本办法自发布之日起施行。本办法施行前，学校已有规定的，按照有关规定执行。本办法施行后，原有规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

第二十一条 本办法由党委组织部负责解释。本办法施行过程中，如遇特殊情况，由党委组织部会同相关部门研究决定。

(二) 综合评议。各单位根据教师个人自评情况,结合师德师风考核工作要求对教师进行综合评议,确定被考核人等次。各单位在遵循本办法确定的考核原则和标准的前提下,可以根据单位实际情况适当增加考核内容。

(三) 结果反馈。由各单位向参加考核的每位教师反馈考核

结果,并告知其考核等次、考核得分、考核结果应用等情况。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。优秀等次人数一般不超过本单位考核总人数的10%。考核结果为基本合格、不合格的教师,由考核单位进行诫勉谈话,限期整改。考核结果为不合格的教师,年度考核不得评优评先,不得晋升工资档次,不得参加职称评审、岗位聘任、人才选拔、培训进修、奖惩等。考核结果为不合格的教师,年度考核不得评优评先,不得晋升工资档次,不得参加职称评审、岗位聘任、人才选拔、培训进修、奖惩等。

考核结果应用。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。考核结果为优秀、合格的教师,年度考核评优评先、职称评审、岗位聘任、人才选拔、培训进修、奖惩等。考核结果为基本合格、不合格的教师,年度考核不得评优评先,不得晋升工资档次,不得参加职称评审、岗位聘任、人才选拔、培训进修、奖惩等。

考核结果应用。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。

考核结果应用。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。

考核结果应用。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。

考核结果应用。考核结果作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配、人才选拔、培训进修、奖惩的重要依据。

由所在单位考核；师德考核等次建议由各单位提出，师德考核结果由党委教师工作部审定。

第四章 考核等次

第九条 师德考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次，其中优秀比例原则上不超过本单位教师总数的 15%。师德优秀者着重从理想信念、政治素质、传播优秀文化、自觉爱国守法、潜心教书育人、关心爱护学生、遵守学术规范等个人品德、职业道德、社会公德方面考量。

第十条 根据教育部相关文件精神，下列情况之一者，考核结果直接定为不合格：

- (一) 有损害国家利益、损害学生和学校合法权益的行为；
- (二) 在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；
- (三) 在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；
- (四) 有影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为；
- (五) 在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；
- (六) 索要或收受学生及家长的礼金、礼品、礼金、有价证券等。

（七）其他情形。

（八）违反《新时代高校教师职业行为十项准则》有关规定。

(八) 有其他违反高校教师职业道德的行为, 造成不良影响的。

《教师法》第三十七条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予行政处分或者解聘: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第三十八条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第三十九条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第四十条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第四十一条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第四十二条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第四十三条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

《教师法》第四十四条规定: “教师有下列情形之一的, 由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除的处分; 情节严重的, 由教育行政部门撤销其教师资格: (一) 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的; (二) 滥用职权, 违反工作纪律, 损害学校利益的; (三) 体罚学生, 经教育不改的; (四) 品行不良、作风不检点, 经教育不改的; (五) 有侮辱、诽谤等行为, 造成不良影响的; (六) 侵占、挪用教育教学经费、图书资料或者其他财产的; (七) 有其他违法情形的。”

是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的

重要载体和有力抓手。《办法》是《教师法》《教师职业道德规范》的

重要配套制度，是《教师法》《教师职业道德规范》的

《办法》的制定

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

《办法》的制定，是深入贯彻落实《教师法》《教师职业道德规范》的必然要求，是新时代加强和改进教师职业道德建设、弘扬教师职业行为规范的必然要求。

第二十条 本办法由党委教师工作部负责解释。

第二十一条 本办法自公布之日起施行。

