**汕头职业技术学院教师考核办法（2023年修订）**

（汕职党办〔2023〕114号）

**第一章 总则**

**第一条** 指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策。根据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》、《事业单位工作人员考核规定》、（人社部发〔2023〕6号）、《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》（粤人社发〔2011〕125号）等法律法规以及相关文件精神，结合我院实际，制定本办法。

**第二条** 考核原则。教师考核着眼于建设一支素质优良、结构合理、流动有序的高水平教师队伍，进一步强化教师岗位管理，明确各类教师岗位工作职责，量化教师岗位基本工作任务，引导各类教师岗位工作人员积极开展工作，以促进学校教学、科研、管理、服务等各项工作绩效最大化的目标。坚持下列原则：

（一）党管干部、党管人才；

（二）德才兼备、以德为先；

（三）事业为上、公道正派；

（四）注重实绩、群众公认；

（五）分级分类、简便有效；

（六）考用结合、奖惩分明。

**第三条** 考核对象。在我院专门从事教学科研工作的在职在编专任教师。

**第四条** 考核内容。以教师岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核专任教师的德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考核。

（一）德。坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

（三）勤。全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创造、甘于奉献等情况。

（四）绩。全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、为学生办实事等情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。

（五）廉。全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神，执行本系统、本行业、本单位行风建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

**第二章 考核机构**

**第五条** 为保证考核工作的顺利开展，成立学校考核小组；各院（部）成立相应的二级考核小组。其组成和工作职责分别如下：

（一）学校考核小组

组成：由分管组织人事工作的学校领导、组织人事和纪检监察人员、教职工代表组成。考核小组成员按有关规定实行回避制度。

工作职责：牵头组织考核工作；受理申诉并做出处理决定。

（二）二级考核小组

组成：各院（部）成立由部门党政领导班子、专业（群）负责人、办公室主任、专业教研室主任和教师代表等组成的二级考核小组。

工作职责：接受学校考核小组指导；组织开展院（部）专任教师年度考核；上报考核档次建议给人事处。

**第三章 考核指标体系**

**第六条** 教师岗位考核（年度考核及聘期考核）基本指标：

（一）恪守教师职业道德规范和教师学术道德规范，师德师风年度考核合格及以上等次。

（二）结合本专业教学科研工作实际需要，参加新理论、新技术和新方法为主要内容的继续教育，并完成各年度继续教育任务。

（三）根据学校教师参加专业实践管理相关制度要求，参加专业实践工作。

**第七条** 教师岗位考核量化指标由教育教学指标、业绩成果指标和公共服务指标组成，具体包括：

（一）教育教学指标：按照《专业人才培养方案》的教学计划安排，教师为完成教学任务而直接面对学生的各项教育教学活动。教师的教学工作量以《教学任务书》为依据，由教务处组织核定。

（二）业绩成果指标：教师在年度（聘期）中，在创新强校、质量工程、提质培优和双高建设等工作中开展的专业（群）建设、课程建设、教学资源建设和师资队伍建设等项目；教研教改项目；科研工作（包括参与科研项目、论文、科研成果获奖、专利等）；参加各类竞赛；指导学生参加竞赛、开展各类项目申报等专业技术工作业绩。具体由各业务主管职能部门参照《教师岗位考核业绩成果计分表》（附件1-1，附件1-2）、《教师考核业绩计分说明》（附件2）进行核算。

（三）公共服务指标：围绕学校发展目标所开展的相关公共服务工作。具体由各院（部）参照《教师公共服务工作量学时测算参考表》（附件3）进行核算。

**第八条** 教师可根据年度聘期工作情况自行申报按照教学型或者教学科研型教师岗位基准考核。

**第九条** 教师岗位量化考核基准

（一）教育教学工作基准：

1．教学型教师岗位年度基准教学工作量432学时，教学科研型教师岗位年度基准教学工作量360学时；聘期基准教学工作量=年度教学工作量×对应聘期；专业群负责人按照上述基准工作量的60%计算；教研室主任（实训室主任）按照上述基准工作量的80%计算。

2．年度基准授课门数为2门（心理教育与教学部教师年度基准授课门数为1门）。

3．教学质量评价基准分数75分。

（二）业绩成果基准：聘期基准业绩成果分数=年度基准业绩成果分数×对应聘期。年度基准业绩成果分数要求如下：

表1 年度基准业绩成果分数要求一览表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 教师岗位  名称 | 教师岗位类别与等级 | 教学型教师岗位 | 教学科研型教师岗位 |
| 教授 | 专业技术 3 级岗 | 13 | 15 |
| 专业技术 4 级岗 | 11 | 13 |
| 副教授 | 专业技术 5 级岗 | 8 | 10 |
| 专业技术 6 级岗 | 7 | 9 |
| 专业技术 7 级岗 | 6 | 8 |
| 讲师 | 专业技术 8 级岗 | 5 | 7 |
| 专业技术 9 级岗 | 4 | 6 |
| 专业技术 10 级岗 | 3 | 5 |
| 助教 | 专业技术 11 级岗 | 2 | 3 |
| 专业技术 12 级岗 | 1 | 2 |

（三）公共服务工作基准：年度基准公共服务工作学时为80学时；聘期基准公共服务工作学时=年度公共服务工作基准学时×对应聘期。

**第十条** 超过考核基准得分计算

各教学部门可根据实际情况制定本部门教师超过考核基准得分计算细则。

**第四章 考核程序**

**第十一条** 年度考核程序

（一）被考核人员撰写年度工作总结，填写并提交《汕头市事业单位工作人员年度考核登记表》（附件6）、《教师岗位考核评分表》（附件5）及相关佐证材料至所在部门的二级考核小组。

（二）二级考核小组对《教师岗位考核评分表》审核分类汇总，报各职能部门进行业绩评分后进行岗位考核评分。

教育教学工作量报教务处负责审核评分；业绩成果填写《汕头职业技术学院业绩认定申报表》（附件4）后由申报人所在部门按类别汇总后报业务主管职能部门进行业绩分评分。评分结果由申报人所在部门进行公示，公示无异议后反馈给二级考核小组进行岗位考核评分。

（三）二级考核小组根据教师的年度工作综合表现、岗位考核评分等情况综合分析，研究提出教师年度考核档次建议。各院（部）召开党政联席会议审议上报考核档次建议，基层党支部对教师年度考核档次建议进行政治把关。最终结果报人事处。

（四）校长办公会审议考核档次。

（五）党委会研究确定考核档次。

（六）考核结果在学校范围内进行公示，公示期不少于5个工作日。

（七）将考核结果以书面形式通知被考核人员，并由被考核人员签署意见，存入本人档案。

**第十二条** 聘期考核程序

（一）被考核人员撰写聘期工作总结，填写并提交《汕头职业技术学院教师岗位聘期考核登记表》（附件7）至所在部门的二级考核小组。

（二）二级考核小组进行初步审核，并汇总聘期考核业绩得分进行公示。

（三）二级考核小组根据教师的聘期工作综合表现、聘期各年度考核情况、聘期测评等情况综合分析，研究提出教师聘期考核档次建议。各院（部）召开党政联席会议审议上报考核档次建议，基层党支部对教师聘期考核档次建议进行政治把关。最终结果报人事处。

（四）校长办公会审议考核档次。

（五）党委会研究确定考核档次。

（六）考核结果在学校范围内进行公示，公示期不少于5个工作日。

（七）将考核结果以书面形式通知被考核人员，并由被考核人员签署意见，存入本人档案。

**第五章 考核结果的确定**

**第十三条 教师岗位年度考核结果的确定**

教师岗位年度考核结果分为“A、B、C、D、E”五个档次（教师岗位年度考核“A”档次比例按照考核当年事业单位年度考核中“优秀”档次比例确定，其他档次不限）。

各档次评定的基本条件如下：

（一）A档次

思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高；公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新意识强，工作作风好；全面履行岗位职责，高质量完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。被考核人需同时满足以下条件：

1．达到第六条所规定教师岗位年度考核基本指标；

2．年度教育教学、业绩成果、公共服务工作均达到考核基准；

3．超过考核基准得分排位在本部门中的前25%；

4．教学课堂质量评价排名在本部门中的前80%。

（二）B档次

思想政治素质高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；能够履行所聘岗位职责、全面完成所聘岗位规定的工作任务，服务对象满意度较高；廉洁从业。被考核人需同时满足以下条件：

1．达到第六条所规定教师岗位年度考核基本指标；

2．公共服务工作达到考核基准；

3．教学质量评价分数不低于75分；

4．年度系统讲授2门以上课程（心理教育与教学部教师年度系统讲授1门以上课程）；

5．年度实际教学工作量不得低于基准教学工作量80%，且年度实际业绩成果分数不得低于基准业绩成果分数的40%，且（实际教学工作量－基准教学工作量）+（实际业绩成果分数－基准业绩成果分数）×36计算结果不能低于0。

（三）C档次

思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；能够履行岗位职责，能完成工作任务，服务对象满意度较高；廉洁从业。被考核人需同时满足以下条件：

1．达到第六条所规定教师岗位年度考核基本指标；

2．公共服务工作达到考核基准；

3．教学质量评价分数不低于75分；

4．教学型教师需达到对应的教学型教师岗位年度基准教学工作量；教学科研型教师需达到对应的教学科研型教师岗位基准业绩成果分数，且年度实际教学工作量不低于对应的教学科研型教师岗位基准教学工作量的80%。

（四）D档次

基本能够履行所聘岗位职责、完成所聘岗位规定的基本工作任务。被考核人需同时满足以下条件：

1．教学质量评价分数不低于60分；

2．公共服务工作不低于考核基准60%；

3．年度实际教育教学工作量不低于年度基准教学工作量60%；

4．教育教学工作、业绩成果、公共服务工作不少于1项达到考核基准。

（五）E档次

出现下列情况之一的，确定为E档次：

1．教学质量评价分数低于60分；

2．公共服务工作低于考核基准60%；

3．年度实际教育教学工作量低于年度基准教学工作量60%；

4．教育教学工作、业绩成果、公共服务工作均达不到考核基准；

5．违反师德规范，年度师德考核不合格；

6．有违法违纪行为或组织纪律性差，在工作中严重违反校规校纪，影响到学校正常的教育、教学秩序，在社会上和师生中造成不良影响；

7．发生重大教学事故。

未达到第六条所规定教师岗位年度考核基本指标，一般应定为D及以下等层次。

各教学部门可根据实际情况在满足各档次基本条件的基础上制定本部门的各档次的评定细则。

**第十四条** 下列人员的年度考核按以下规定办理：

（一）对初次就业的考任教师，在本学校工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的考任教师，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在部门进行年度考核并提出档次建议，原工作单位提供有关情况。

前款所称其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、社会保险缴费证明等综合认定。

（二）交流任职的教师，在现工作部门进行考核，其交流任职前的有关情况由原部门协助提供。

（三）挂职、援派、驻外的专任教师，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（四）派出到外单位学习培训、执行任务的专任教师，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

（五）病假、事假、非学校派出外出学习培训累计超过考核年度半年的专任教师，参加年度考核，不确定档次。

因公伤病假、女性工作人员产假累计超过考核年度半年的，参加年度考核，确定等次。

（六）符合第十四条第（三）到（五）项规定参加年度考核，确定档次情况的，其教育教学指标、业绩成果指标、公共服务指标等考核基准可按照实际任职专任教师工作时段计算。新进教师暂未安排教学任务的，自入校第二学期起考核教学工作量。

（七）涉嫌违规违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

（八）受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

（九）对无正当理由不参加年度考核的干部，经教育后仍拒绝参加的，确定其年度考核结果为“不合格”档次。

**第十五条** 聘期考核结果的确定

（一）聘期考核结果分为“合格、不合格”等档次。

（二）聘期考核被评定为合格档次，聘期内应能履行所聘岗位职责，在聘期内须完成聘用所聘岗位规定的任务指标；被考核人应同时满足下列条件：

1．达到第六条所规定教师岗位聘期考核基本指标；

2．聘期内教育教学、业绩成果、公共服务工作均达到考核基准；

3．原则上专业技术三级、四级教师岗位需主持市级及以上项目（课题），专业技术五级、六级、七级教师岗位需主持院级及以上项目（课题），专业技术八级及以下教师岗位需参与院级及以上项目（课题）；

4．关心关爱学生成长，40周岁以下（计算至发布聘期考核通知之日）教师在我校工作满6年，需累计担任兼职辅导员或班主任等学生工作1年及以上（其中担任兼职辅导员不少于6个月）。未满足以上条件的，需在本制度执行之日起三年内累计担任兼职辅导员或班主任等学生工作1年及以上（其中担任兼职辅导员不少于6个月）。

聘期考核达不到合格档次的为不合格档次。

（三）曾患重大疾病人员（参照中国保险行业协会规定的25种重大疾病类别，下同）聘期教育教学工作指标和公共服务工作指标达到对应的考核基准，业绩成果指标达到对应的考核基准的50%可定为合格档次。

**第六章 考核结果的运用**

**第十六条** 教师岗位年度考核结果将作为干部选拔任用、调整职务、奖惩、职称评审、培训、续聘等的重要依据。

**第十七条** 年度考核结果的运用

（一）教师岗位年度考核结果直接运用于事业单位年度考核结果。专任教师年度考核为A档次，事业单位年度考核结果一般确定为“优秀”档次；专任教师年度考核为B、C档次，事业单位年度考核结果一般确定为“合格”档次；专任教师年度考核为D档次，事业单位年度考核结果一般确定为“基本合格”档次；专任教师年度考核为E档次，事业单位年度考核结果一般确定为“不合格”档次。

（二）年度考核结果被确定为“合格”及以上档次，按照有关规定增加一级薪级工资、发放绩效工资、本考核年度计算为现聘岗位等级的任职年限。

（三）年度考核结果为“基本合格”档次，责令作出书面检查，限期改进；不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位等级。连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

（四）年度考核结果为“不合格”档次：不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；向低一级岗位等级调整；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限。被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。其中，受处理、处分时已按规定降低岗位等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位等级调整。

（五）年度考核不确定档次的：不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

（六）年度考核结果作为年度绩效考核奖金发放的重要依据：

1．年度考核被评定为基本合格档次的，其基础性绩效工资下年度按基准的80%发放,奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平80%计发。

2．年度考核不合格或因违纪违法年度考核不评定档次，下一年度基础性绩效工资按50%计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平50%计发。

3．（年度实际教学工作量－基准教学工作量）+（年度实际业绩成果分数－基准业绩成果分数）×36计算结果小于0的专任教师，按照未完成情况扣减考核年度奖励性绩效工资，扣减金额如下：【1－（实际教学工作量+实际业绩成果分数×36）/（基准教学工作量+基准业绩成果分数×36）】×考核年度奖励性绩效工资。扣减金额在下一年度奖励性绩效工资中分配到每月扣除。

4．临退休人员（距退休不足三年）、曾患重大疾病人员，年度考核合格及以上的档次，全额发放绩效工资和绩效考核奖励。

（七）教师不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

**第十八条** 聘期考核结果的运用

聘期考核结果作为职级晋升和续聘的重要参考。

（一）在教师岗位充足时，对于聘期考核为合格档次的教师，经本人、学院协商一致,可以续订聘用合同。

（二）对于聘期考核结果为不合格档次的教师，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用合同的，应当报经主管机关(部门)审核同意。

**第七章 复核与申诉**

**第十九条**  对考核结果有异议的专任教师，可自接到考核结果书面通知之日起五个工作日内向人事处申请复核，人事处应当在十个工作日内将复核意见书面通知其所在部门和本人。

对复核结果不服的专任教师，可以自接到复核意见之日起五个工作日内，向考核小组提出申诉，考核小组应当自受理之日起二十个工作日内做出处理决定，并将处理决定书面通知其所在部门和本人。

**第二十条** 申请人申请复核或申诉期间，不影响原考核结果执行。经核查后，考核结果如有变动的，按照复核结果补办相关待遇。

**第八章 附则**

**第二十一条** 非首聘期教师聘期起算时间为2022年1月，聘期内职称获得晋升教师新聘期起算时间自获得职称晋升时间起算。非首聘期教师一个聘期按照三年计算。

**第二十二条** 对于在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假行为的，依照有关规定予以严肃处理。

**第二十三条** 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。本办法所依据的国家法律、法规和相关政策发生变化时，按新的规定执行。

**第二十四条** 本办法由学校人事处负责解释。

**第二十五条** 本办法自2023年6月25日起实施。《汕头职业技术学院教师岗位考核办法（修订）》（汕职院党办〔2022〕52号）同时废止。

附件：1．汕头职业技术学院教师岗位考核业绩成果计分表

（1-1教育教学业绩、1-2教科研和社会服务）

2.汕头职业技术学院教师考核业绩计分说明

3．汕头职业技术学院教师公共服务工作量学时测算参考表

4．汕头职业技术学院业绩认定申报表

5．汕头职业技术学院教师岗位考核评分表

6．汕头市事业单位工作人员年度考核登记表

7．广东省事业单位工作人员聘期考核登记表