北京高校教师师德考核办法

第一章　总　则

第一条　为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，进一步加强北京高校师德师风建设，健全师德师风建设长效机制，根据《中华人民共和国教师法》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》《事业单位工作人员申诉规定》《新时代北京高校教师职业行为十项准则》《北京市人力资源和社会保障局关于印发<北京市事业单位工作人员考核暂行办法>的通知》等相关文件，结合北京高校实际情况，制定本办法。

第二条　师德考核是对高校教师自觉践行新时代“四有”好老师、“四个引路人”“四个相统一”的时代要求和恪守职业道德情况的评定，并通过考核结果的反馈促使教师自觉提升职业道德修养，践行教师职业行为准则，强化以德立身、以德立学、以德施教、以德育德的职业追求，自觉担当起新时代教师的神圣使命。

第三条　将师德考核摆在教师考核的首要位置，师德考核要尊重教师的主体地位，遵循教师职业发展特点，促进教师专业化发展；坚持公正、公平、公开、激励和约束相结合的原则，充分发挥考核的导向作用，引导广大教师自觉践行师德规范，不断提

高自身修养和师德水平。

第四条 本办法所指的师德，主要是高校教师的职业道德，具体是指高校教师在教育教学、科学研究、教学管理、社会服务中处理个人与教育事业、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。

第五条 本办法的考核对象是指北京地区本科院校、高等职业院校教师。

高校在岗其他人员参照执行。

第二章 考核组织保障

第六条 市委教工委、市教委成立由主管领导为组长的师德考核工作领导小组，负责统筹领导北京各高校教师师德考核工作。下设办公室（由市教委人事处牵头，组成部门有市委教工委宣教处、市教委职成处和民教处），负责制定北京高校教师师德考核政策，对各高校教师师德考核工作进行监督和指导。

第七条 学校党委书记和校长共同管理师德考核工作，共同承担师德考核责任，是师德建设的第一责任人。二级单位党政主要负责人对本单位师德考核负直接领导责任。

民办学校董（理）事长应与学校党委书记和校长共同承担师德建设的责任。

第八条 学校成立师德考核委员会（或师德建设与监督委员

会），健全完善党委统一领导，党政齐抓共管，党委教师工作部（或人事处）牵头组织、协调、指导，各二级单位分工负责的考核工作机制。

师德考核委员会（或师德建设与监督委员会）主任由学校党委书记和校长担任。委员会委员由组织部、宣传部、教师工作部、人事处、教务处、科研处、学生工作部、研究生院、工会等部门主要负责人和教师代表构成。

师德考核委员会（或师德建设与监督委员会）下设办公室，负责师德考核的日常工作。党委教师工作部部长（或人事处处长）兼任办公室主任。

各二级单位成立师德考核工作小组，负责组织实施本单位教师的师德考核工作，确定师德考核初步意见和考核档次。

第三章　考核内容及等级

第九条　考核依据《新时代北京高校教师职业行为十项准则》，内容包括坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、坚持言行雅正、遵守学术规范、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、积极奉献社会等十个方面。在此基础上，各校可围绕高校教师职业道德规范，结合实际增加符合本师德考核办法精神与原则的师德考核内容，构建各校教师师德考核指标体系。

第十条　师德考核分为平时考核和年度考核。平时考核注重

考核教师日常师德表现和遵守纪律、履行岗位职责等情况。学校实行动态考核，实时记录教师违反职业道德的行为，每学期要进行汇总并通报。

第十一条 师德考核等级一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。凡教师出现《新时代北京高校教师职业行为十项准则》所列“负面清单”行为的，该教师师德考核档次确定为基本合格或不合格，其他人员为合格以上档次。对获得广大师生和社会高度认可的，师德事迹突出，在本单位能够发挥立德树人模范和表率作用的教师，年度师德考核档次为优秀，优秀档次比例原则上应不超过参加年度师德考核人员总数的20%，如果国家调整事业单位工作人员考核相关政策，即执行国家规定。

第四章 考核程序

第十二条 师德考核程序

（一）党委教师工作部（或人事处）部署平时考核和年度师德考核工作，由各二级单位师德考核工作小组组织开展考核工作；

（二）各高校须制定《师德考核评价表》。考核采取学校主导与二级单位自主相结合、教师个人自评和单位考评相统一。

（三）师德考核工作小组负责组织开展师德评议，一般采取个人自评、同事互评、学生测评、综合评议相结合的方式进行。师德考核工作小组综合分析师德评议的结果，对照有关规定，确

定师德考核初步意见和考核档次，经党组织委员会或党政联席会讨论同意并签署意见后报党委教师工作部。

（四）学校师德考核委员会（或师德建设与监督委员会）审核各二级单位上报的师德考核初步意见和考核档次，经集体研究，提出师德考核结果；

（五）考核结果通知每一位被考核教师，经教师签字确认后，存入教师个人档案。

（六）对拟作出师德考核基本合格或不合格的，应当告知当事人调查认定的事实及依据，听取教师本人意见，提出改进建议，坚持正面引导。

（七）师德考核结果出现较大争议时，应根据相关部门实际调查情况报学校党委常委会研究确定。考核工作结束后，将考核结果上报上级师德考核工作领导小组办公室。

第五章　考核结果运用

第十三条　师德考核结果纳入教职工年度考核。

第十四条　师德考核结果运用于教师管理和职业发展全过程，作为岗位聘用、职称评定、职务晋升、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目、学习进修、评奖评优等工作中的重要依据。

第十五条　凡在师德年度考核被确定为合格及以上档次的教师，按照有关政策规定晋升薪级档次和享受各种待遇；凡在师

德年度考核中被确定为优秀档次的教师在参与学校有关奖励或荣誉称号的评选时优先。

第十六条 经学校认定师德考核基本合格的教师，年度考核结果不能评为合格及以上档次；师德年度考核不合格的教师，年度考核应评定为不合格，实行“一票否决”。

第十七条 对有严重师德失范行为、影响恶劣者，按有关规定予以党纪处分、行政处分、撤销教师资格、解聘等处理，涉及违法犯罪的应及时移交司法部门处理。

第十八条 在师德考核过程中，健全完善教师权利救济制度，确保救济渠道畅通。对考核结果为基本合格或不合格有异议的教师，可根据相关规定向学校师德考核委员会（或师德建设与监督委员会）申请复核，对复核结果不服的，可以依规提出申诉、再申诉。

第六章 考核监督机制

第十九条 各校要以师德年度报告、抽查等方式定期排查二级单位教师师德状况，及时发现不良倾向与问题。有违反师德规范的，按照人事管理权限及时向学校师德考核委员会（或师德建设与监督委员会）报告。

第二十条 各校要密切关注网络师德舆情，对重大师德网络事件，迅速展开调查，及时回应并报学校主管部门。

第二十一条 各校要构建学校、教师、学生、家长和社会多

元立体的师德师风监督网络体系。

第二十二条 各校要明确师德师风的投诉受理部门，公开举报电话、邮箱、意见箱，确保投诉渠道畅通。

第七章 附 则

第二十三条 本办法由北京市教育委员会负责解释，自发布之日起实施。