

枣庄科技职业学院

枣科职院〔2023〕29号

印发《2022-2023 学年度教职工考核方案》的 通 知

各处室、各二级学院，高级技工学校、职教中心学校：

《2022-2023 学年度教职工考核方案》已经学校党委 2023 年第 11 次会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

2023 年 7 月 12 日

枣庄科技职业学院 2022-2023 学年度教职工考核方案

为充分调动教职工的工作积极性，激发广大职工的工作热情，根据《事业单位工作人员考核规定》的通知（人社部发〔2023〕6号）、《关于做好2022年全市事业单位工作人员年度考核工作的通知》（滕人社发〔2023〕2号）等文件精神，结合工作实际，特制订本方案。

一、考核对象

1. 正式在编人员

副县级及以上领导干部由枣庄市委考核。当年办理退（离）休手续的，不再进行考核。新进人员在本部门工作超过半年的，参加考核并评定等次；未超过半年的，在考核时只写评语，不定等次。调入学校工作不足半年的在编人员，由原单位提供有关情况，现所在部门予以考核并确认等次。

2. 借调人员

在借调单位（部门）工作半年及以下的，由借调单位（部门）提供有关情况，原部门予以考核并确认等次；在借调单位（部门）工作超过半年的人员，由借调单位（部门）进行年度考核并确定等次。

二、考核时间

7月—8月

三、考核原则

1. 坚持平时考核与年度考核相结合，夯实考核基础。
2. 坚持领导与群众相结合，扩大考核层面。

3. 坚持定性考核与定量考核相结合，推行量化考核。
4. 坚持分类考核，向教学一线倾斜。
5. 坚持师德首位，实绩为主。
6. 坚持聚焦山东省办学质量考核，发挥好导向杠杆作用。
7. 坚持人员谁管理，谁考核。

四、考核程序

1. 进行考核动员。各考核组召开考核工作会议，组织教职工认真学习文件精神，搞好宣传发动；民主选举出本考核组考核工作小组成员，对本考核组考核进行部署，拟定并公布考核实施方案。

2. 个人总结述职。所有参加考核的人员都要按照考核内容和岗位职责履行情况、工作完成情况写出本学年工作总结，上交书面材料，并提供有关可以量化考核的材料依据。个人总结要实事求是，全面客观。

3. 量化打分。按照考核内容、标准进行量化打分。

4. 确定师德考核、教学（工作）实绩考核等次。在个人总结、民主评议和量化打分的基础上，由部门考核工作小组对被考核人确定考核档次，写出考核鉴定意见。

5. 确定年度考核等次（年度考核优秀必须是师德考核优秀等次）。

6. 反馈考核结果。考核工作小组将考核鉴定意见以书面形式通知被考核人，并将考核结果进行公示，公示期不少于3个工作日。

7. 填写考核档案。考核工作小组将考核情况和鉴定意见填入教师考核登记表，并存入教师考核档案。

8. 上报考核结果及有关材料。各考核组务必按照规定时间将本部门考核结果报学校考核工作领导小组审核，经批准后方可按规定

使用考核结果。

五、考核分工

教职工个人考核分为师德考核、教学（工作）实绩考核、年度考核三部分。考核工作由组织人事部（教师发展中心）牵头，统筹协调负责考核的整体工作。

六、考核分组

实行分类考核。共分为四类考核单位：科级干部为第一类考核单位，辅导员为第二类考核单位，各处室为第三类考核单位，学校各教学单位为第四类考核单位。组织人事部、团委学生工作处、各处室、教学部门主要负责人分别为考核第一责任人。

七、考核内容和方式

按照《山东省事业单位工作人员考核办法》，事业单位工作人员的年度考核，以平时考核为基础，侧重考核学年度工作任务完成情况和工作表现，各考核单位要按照师德考核、教学（工作）实绩考核和年度考核的顺序依次进行。下一步将与绩效考核、聘期考核统筹安排、有效衔接。考核内容、方式见附件。

八、考核纪律

严格落实考核工作责任追究制，参加考核的人员必须严格按照规定要求，实事求是进行考核，对在考核过程中徇私舞弊、弄虚作假的要严肃处理；对重视程度不够、组织工作不力，因考核引发不稳定因素的要严格追究有关人员的责任。

九、考核组织

1. 成立考核工作领导小组，负责审定考核方案，审定各部门考核结果，研究处理考核工作中出现的重大问题。

第一组长：谢宝华

组 长：闵祥寨

副 组 长：赵曰国 盖立洪 张东睿 刘陵东 赵卫平

成 员：各处室、各教学部门主要负责人

2. 下设考核办公室，办公室主任由刘儒乾同志担任，负责考核日常工作。

考核办公室的职责：制定学校教职工考核工作方案；组织、指导、监督各考核组考核工作；抽查各考核组对其所辖工作人员提出的考核评语和等次意见；受理对考核结果的复议申请和举报；审定各考核组的考核结果；填写有关表格及考核结果呈报备案。

各考核组要成立考核工作小组，依据本工作方案，结合省办学质量考核年度目标任务，发挥教职工考核的杠杆作用，充分调动全校教职工工作积极性，制定考核实施细则，上报组织人事部备案并严格组织实施。考核工作小组由领导干部和教职工代表组成，具体负责教职工的考核工作。考核工作小组成员必须民主选举产生，严禁指定，其中，教职工代表不得少于三分之一，成员名单要张榜公布。滕州市中等职业教育中心学校、高级技工学校参照本方案制定考核方案并上报组织人事部备案，按照程序单独进行考核，公示无异议后上报考核结果。

附件：1. 教职工师德考核办法

2. 教职工教学（工作）实绩考核办法

3. 教职工年度考核办法

教职工师德考核办法

第一章 总 则

第一条 为进一步提升教师思想政治素质和职业道德水平，强化师德建设考核，健全师德建设长效机制，培养造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国职业教育法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等文件要求，制定本办法。

第二条 师德是教师评价第一标准，师德评价应贯穿于教育教学、科学研究、社会服务和文化传承的全过程。通过师德考核运用，充分发挥教师的示范引领作用。引导广大教师不忘立德树人初心、牢记人才培养使命，弘扬高尚师德，增强正能量。

第二章 考核原则和内容

第三条 考核原则：坚持价值引领，以社会主义核心价值观为教师崇德修身的基本遵循；坚持以人为本，尊重教师主体地位，突出思想政治表现和育人功能，注重宣传教育、示范引领、激发教师的责任感和使命感；坚持公平、公正、公开原则，做到政策有保障、制度要规范、监督奖惩相互衔接统一；坚持

“考” “用” 结合，充分发挥考核的导向作用，不断增强师德建设的实效性，增强师德修养的自觉性、积极性、主动性。

第四条 依据《新时代高校教师职业行为十项准则》（教师〔2018〕16号），考核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。

（一）坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；不得损害党中央权威和违背党的路线方针政策。

（二）自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，依法履行教师职责；不得损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量；不得通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）潜心教书育人。落实立德树人根本任务，遵循教育规律和学生成长规律，因材施教，教学相长；不得违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（五）关心爱护学生。严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生，严格要求学生，做学生良师益友；不得要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

（六）坚持言行雅正。为人师表，以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱；不得与学生发生任何不正当关系，严禁任何

形式的猥亵、性骚扰行为。

（七）遵守学术规范。严谨治学，力戒浮躁，潜心问道，勇于探索，坚守学术良知，反对学术不端；不得抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响。

（八）秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直；不得在招生、考试、推优、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（九）坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教；不得索要、收受学生及家长财物，不得参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

（十）积极奉献社会。履行社会责任，贡献聪明才智，树立正确义利观；不得假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。

第三章 考核方式和程序

第五条 教师师德考核分为两类：人才引进（招聘）师德考核与教师年度师德考核。

第六条 学校教师发展中心具体负责人才引进（招聘）的师德考核工作。

（一）考核方式及内容

通过书面函调、电话调查、档案查看、实地走访、心理测试、谈话等方式，在全方位核准核实其教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩的同时，严格审核待引进人才政治立场、政治方向、

个人品德、学术道德等方面的表现。

（二）考核结论

1. 考核结论为：合格和不合格。

2. 考核合格，具备引进资格。在《枣庄科技职业学院公开招聘教师职业素质和品德修养考核意见表》对新进教师的政治立场、个人品德、学术道德、专业水平等方面给予综合评价。

3. 审查结论不合格，不予引进。在《枣庄科技职业学院公开招聘教师职业素质和品德修养考核意见表》中记录存在的问题。

4. 考察工作组负责考察应聘者职业素质和品德修养，在《枣庄科技职业学院公开招聘教师职业素质和品德修养考核意见表》中，考察工作组负责给予考察意见，并由考察组成员签字确认；组织人事部负责人给予考察结论，并签字加盖公章。

第七条 教师年度师德考核主要按照师德评价体系进行考核。

第八条 年度师德考核程序包括：个人总结自评、考核组评定、学校审定，结果归入教师师德档案。

（一）个人总结自评（占10%）。教职工本人对照《教师师德师风建设自评表》（附件1-1）对个人师德表现逐项自我评定。

（二）考核组评定（占90%）。考核组依据考核内容及平时考核情况，组织相关人员进行测评（附件1-2），科级干部采取互评（占40%。处室给教学单位，教学单位给处室打分，并各去掉最高分和最低分取其平均分）、学校党委班子成员评议占50%，报党委会研究确定考核等次；专任教师采取教师互评（占30%）、学生测评（占10%），报党总支（职教中心学校党委、高级技工学校党委）会议综合评议

（占50%）确定考核等次；其他职员采取教师互评（占40%），报党支部会议综合评议（占50%）确定考核等次。平时考核主要是通过教师日常检查、教职工和学生反映、投诉举报、表扬奖励等记录反映出来的日常师德表现和遵守纪律、履行岗位职责等情况。

考核等次为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。学校“最美教师”“教书育人楷模”本年度师德考核可直接确定为优秀等级，其中“最美教师”不占用本部门优秀名额。考核结果在本部门范围内进行公示，公示期不少于3个工作日，公示无异议后，经党委会、党政联席会、党支部委员会会议同意，由各考核组组长签署意见并报组织人事部。

（三）学校审定。组织人事部汇总各考核组师德考核初步意见和考核等级，提交学校考核领导小组研究确定，并进行公示，公示期不少于5个工作日。

（四）教职工如对考核等次有异议，可在接到考核等次通知之日起5个工作日内，向考核所在单位申请复核，相关部门在十个工作日内提出复核意见，并书面通知本人。本人对复核意见仍有异议，可在接到复核意见之日起十个工作日内，向学校师德建设委员会提出书面申诉，由学校师德建设委员会作出复核结论。

（五）年度考核结束后，考核结果存入教师师德档案。

第九条 教职工本年度有《枣庄科技职业学院教师师德失范行为负面清单及处理办法（试行）》所列师德失范行为、受学校处理的，实行师德考核一票否决，直接认定为不合格。

对拟评定为“不合格”等次的教师，考核组主要负责人应对其进行谈话，告知当事人做出评定的事实依据，听取教师本人

意见，坚持正面引导，提出改进建议。

第十条 教师有以下师德负面行为的，师德考核结果不能认定为优秀。

（一）违反校纪校规；

（二）每学期缺席教职工政治理论及业务学习3次以上（学校公务除外）；

（三）诋毁学校声誉或他人名誉，破坏团结，干扰学校工作；

（四）用不合规、不合法的方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序；

（五）不服从学校和所在部门的工作安排；

（六）其他师德负面行为。

第四章 考核结果运用

第十一条 师德考核结果运用于教师管理和职业发展全过程，作为教师资格认定、岗位聘用、职称评定、职务晋升、工资晋级、干部选任、各类人才工程评选、科研项目申报、继续教育、评奖评优等工作的首要标准，考核结果为“不合格”的，实行一票否决制。

第十二条 学校实行师德考核负面清单制度，建立教职工师德师风个人档案，考核结果存入个人档案。教师师德考核不合格的，年度考核为不合格。情节严重的依照有关规定分别给予警告、记过、降低岗位等级或开除处分。

第五章 考核监督机制

第十三条 各考核组应依据本办法,全面、认真做好师德考核工作,对师德考核过程中有徇私舞弊、监管不力,造成不良影响或严重后果的,学校将根据情况给予严肃处理,追究主要负责人的责任。

第十四条 学校师德考核委员会根据师德年度报告,采用抽查等方式定期督促各部门师德考核情况。组织人事部作为师德师风投诉受理部门,构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德师风监督体系,确保投诉渠道畅通。

第六章 附 则

第十五条 各级党组织是师德师风建设和考核主体责任单位,书记是第一责任人。各考核组要根据此办法制定师德考核工作实施细则,并落实具体职能机构和人员。

第十六条 本办法自发布之日起施行,由组织人事部负责解释,学校现行相关规定与本办法不一致的,以本办法为准。

附件2

教职工教学（工作）实绩考核办法

为切实强化教学工作中心地位和教师教学工作职责，根据滕州市教体局相关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、考核内容

（一）教师教学（工作）实绩指其在教学工作中所取得的成绩。考核内容包括教学常规、教学效果、教学研究与改革等三个一级指标、八个二级指标。

1. 教学常规主要包括教学工作量、教学常规检查。教学工作量是指由学校安排的、在教学计划内的、由教师讲授辅导的课程和承担的实践性教学的工作量（含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业论文设计指导、毕业综合实践指导等）。教学常规包含学期授课计划、教案、教学进度表、作业布置与批改、教研活动、教学日志等。

2. 教学效果主要包括教师在承担课程、实践性教学等方面的评价效果（学生测评）、教学业务奖等。

3. 教学研究与改革主要包括教师教学建设、教学改革、教学成果奖励等。

新入职青年教师一年教学达标课不合格、专业教师入职第三年未取得“双师型”教师资格，教学实绩当年原则上确定为教学实绩D。

（二）学校科级以上领导干部和行管工勤人员主要考核其岗位

职责履行情况和工作实绩。

各部门可根据自身实际制定具体考核量化评分办法。教师教学实绩考核确定时应聚焦山东省办学质量考核，量化评分加大考核指标分值。

二、考核等级确定

（一）教学人员考核等级及比例

1. 教学人员教学工作实绩考核每学年进行一次。考核实行等级考核制，并进行比例控制。考核结论分为 A、B、C、D 四个等级。其中 A 级比例不得超过本学年度本部门参加考核总人数的 25%，B 级不超过 50%，C 级不低于 20%、D 级不低于 5%。

2. 科级以上领导干部和行管工勤人员考核等级及比例。

等级	A	B	C	D
比例	10%	50%	30%	10%

3. 副县级及以上领导干部的工作实绩等级对应上级部门年度考核的结果确定等级，即 A、B、C、D 四个等级依次对应年度考核的优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。以上 A 级等次比例计算均采用小数点去尾法，D 级等次比例计算均采用小数点增尾法。

（二）考核方式

1. 教学人员教学工作实绩考核主要是定量考核的方式，定量考核用教学工作实绩综合分表示，具体计算如下：教师教学工作综合业绩分=教学工作量*50%+教学效果分*40%+教学改革与研究分*10%。

2. 科级干部工作实绩按照考核打分结果（按相应比例折合后

得分之和除以五分之四)排序后,按教学(工作)实绩规定比例确定等级。处室职员工作实绩按照考核打分结果(按相应比例折合后得分之和除以五分之四)排序后,各考核组按教学实绩规定比例确定等级。

三、考核程序

由各考核组对本学年的教学人员教学工作实绩进行考核。

(一)个人如实填写《枣庄市教师教学工作实绩考核登记表》,交所在考核工作组负责核定;

(二)考核工作小组公布教学工作实绩考核等级的比例指标;

(三)各考核组可根据实际制定各自评分办法,并根据考核细则进行考核,确定考核等级;

(四)将考核结果在校内公示一周。公示期内,教师如有异议,可向所在考核工作小组提出书面意见并陈述理由,考核工作小组应根据事实情况妥善处理;如发生争议,可向学校考核工作领导小组提出申诉;

(五)填报《教学工作实绩考核审核表》、《教学工作实绩考核审核备案统计表》,将本学年教学人员的考核结果报学校考核工作领导小组;

(六)学校考核工作领导小组审核各教学部门教学人员教学工作实绩考核结果,并上报市教体局。

四、考核结果的使用

考核结果由学校组织人事部记入教师业务档案,作为学年度考核、职称评定、评先树优的重要依据之一。

教职工年度考核办法

一、考核内容和档次

(一) 考核内容

教职工年度考核包括德、能、勤、绩、廉五个方面，以岗位工作职责和年度目标任务为基本依据，主要考核完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩。各考核组依据所规定的考核内容，结合部门的工作实际，制定出切实可行的量化考核标准。

德：是指政治思想素质、意识形态、宗教工作以及师德修养和职业道德表现。为人师表、爱岗敬业、无私奉献情况。

能：是指教育理论、专业知识和教育教学研究的水平及实际工作能力。坚持学习教育理论，积极探索培养高素质技能型的方法途径情况。

勤：是指工作态度、敬业精神及出勤情况。

绩：是指工作量、工作实绩和贡献。

廉：是指道德操守、遵纪守法、克己奉公、廉洁自律等状况。

(二) 考核档次

考核实行百分制。考核分为优秀(90分及以上)、合格(60—89分)、基本合格与不合格(60分以下)四个档次。优秀档次的比例应严格控制实际参加考核人数的15%以内(均采用舍尾法)，不得突破。优秀档次要在不同层次人员中确定，任何部门不准照顾，不准指定，宁缺勿滥。在校内办学质量考核中排名前两位的职能部门和二级学院，其教职

工个人年度考核增加相应优秀名额。

参加外出学习、外出访学、顶岗实践时间超过半年（>6个月）原则上确定为合格等级。

实行师德考核一票否决制度。

二、各类人员考核方法

（一）科级干部

考核根据被考核人本学年度德、能、勤、绩、廉表现情况进行打分：学校领导打分按40%计入总分；部门述职评议结果（满分为100分），按40%计入总分；师德考核分（满分为100分）按20%计入总分。考勤采用减分制，缺勤、请假等汇总得分为负分，扣满5分为止。

学校科级干部优秀比例按照机关处室、教学部门15%优秀比例分别核定。职教中心学校、高级技工学校市委组织部管理干部的考核不得超过15%优秀比例。学校科级干部和职教中心学校、高级技工学校市委组织部的最终考核结果由学校党委会研究确定。

（二）教学人员

定性考核占20分，定量考核占60分，师德考核占20分。定性考核：本部门领导班子对被考核人定性打分，按10%计入总分；群众对被考核人进行定性考核打分，按10%计入总分。定量考核：教学实绩考核分（满分为100分）的40%计入总分；工作纪律、出勤等按10%量化计入总分，具体按《枣庄科技职业学院关于进一步加强作风建设严明劳动纪律的通知》（枣科职院字〔2017〕53号）执行；其它可量化的项目按10%量化计入总分。师德考核分（满分为100分）的20%计入总分。四项得分之和即为考核最后得分。

教学人员的最终考核结果由本教学单位党政联席会议研究确定。

(三) 处室人员

考核采取百分制记分。考核根据被考核人本学年度德、能、勤、绩、廉表现情况进行打分：本处室主要负责人和科级干部副职打分分别按 30%、30% 计入；教学部门（服务对象）打分按 10% 计入总分；考核组内测评打分按 10% 计入总分。师德考核分（满分为 100 分）的 20% 计入总分。考勤采用减分制，缺勤、请假等汇总得分为负分，扣满 5 分为止。

处室人员的最终考核结果由本部门处务会研究确定。

(四) 辅导员

辅导员具体考核办法由团委学生工作处负责制定，原则上团委学生工作处考核与所在二级学院的考核权重各占 50%，并报组织人事部备案。

三、有关问题的处理

(一) 有下列情况之一的，直接确定为优秀档次。

1. 参加教育系统举办的职业院校教学能力大赛、青年教师教学大赛荣获国家级奖项、指导学生技能大赛获得国家级二等奖以上、国家级教学成果奖和其他国家级质量工程项目。

2. 在校内办学质量考核中排名前两位的职能部门和排名第一位的二级学院，其主要负责人直接确定为年度考核优秀。

3. 在校内办学质量考核中排名前两位的职能部门，其教职工个人年度考核优秀名额各增加 1 个；排名前两位的二级学院，其教职工个人年度考核优秀名额各增加 2 个。

4. 学校“最美教师”可直接确定为优秀等级，不占用本部门优秀名额。

(二) 有下列情况之一的人员参加考核，不得确定为优秀档次。

1. 经查实本学年度有乱收费现象和办学行为不规范的部门主要

领导。

2. 本学年度受行政警告、党内警告处分及以上的。
3. 教职工意见较大，或民意测评排列末位的。

(三) 有下列情况之一的，应确定为不合格，实行一票否决。

1. 年度师德考核不合格的。
2. 工作中造成严重失误或责任事故及严重违纪事件的直接责任人。

3. 旷工或无正当理由超假连续达到 10 天的，或一年内累计达到 20 天的。

4. 年度考核评价低于 60 分的。
5. 无正当理由不参加考核，经教育后仍拒绝参加的。
6. 不能胜任本职工作，群众意见较大，民意测评有 50%及以上认为不合格的。
7. 违法乱纪，受到公安部门拘留以上处罚的。
8. 本学年受到降低岗位等级处分，且在受处分期间的。

(四) 受到记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上档次。

(五) 借调和离职学习人员及退养人员，凡无上述情况的可确定为合格。

(六) 病假或事假。全年病假超过半年、事假超过三个月，或病、事假累计超过半年的（不含因公负伤休假和按规定享受产、休假的时间）不参加年度考核。不参加年度考核人员，不得按年度考核结果增加薪级工资，绩效工资按有关规定执行，本年度不计算为现聘岗位（职员等级）的任职年限。

（七）立案审查类人员。事业单位工作人员涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定档次。结案后未作党纪、政纪处分的，立案审查期间按正常考核补定档次，受党纪和政纪处分的，自首次立案到作出处分决定前的考核周期只写评语不确定档次。

送：学校领导班子成员。

党政办公室

2023年7月12日印发

校 对：马 帅