**教职工师德考核、年度考核的**

**评定和应用**

一、师德考核评定和应用

（一）师德考核评定等级

师德考核结果分为合格和不合格两个等级。

教师在考核年度内发生师德失范行为，情节较重，且被处分的，应确定为该年度师德考核不合格。

（二）师德考核结果应用

师德考核结果作为教师资格认定、评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划申报科研项目及研究生导师聘任等工作的首要依据。

二、年度考核评定和应用

（一）年度考核评定等级

年度考核结果分为“优秀、合格、基本合格、不合格”四个等级。各等级评定标准：

1.优秀：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能很好完成本岗位的职责和工作任务，工作量饱满，业绩优秀。

2.合格：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能完成本岗位的职责和工作任务，工作量较饱满，业绩较好。

3.基本合格：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能基本完成本岗位的职责和工作任务，工作量不够饱满，业绩欠佳。

4.有下列情况之一者，年度考核为不合格：

1）受党内严重警告及以上处分或行政记大过及以上处分并在处分期之内者；

2）由受治安行政处罚拘留者；

3）政治、业务素质较低，组织纪律较差，工作责任心不强，不能完成岗位工作任务或难以适应工作要求者；

4）在教学活动中违反学校有关规定造成不良影响，或发生重大教学责任事故者；

5）在科研和技术开发活动中违反学校有关规定造成不良影响，或给学校造成较大经济损失的直接责任者；

6）在管理和服务工作中，职业道德、服务态度较差，群众意见很大者；

7）因违反操作规程或工作严重失误，给学校造成仪器设备或经济较大损失的直接责任者；

8）不服从组织工作安排，无理拒绝接受工作任务或无正当理由工作量严重不足者；

9）主要精力不在校内工作上，影响本职工作任务的完成，经教育批评仍不改正者；

10）无理纠缠、聚众闹事等严重违反校纪校规，影响正常的校园秩序和工作秩序，经教育批评仍不改正，造成不良影响者；

11）违反国家计划生育有关规定者；

12）考核年度内事假累计30天以上或旷工3天以上者；

13）无故不参加年度考核者。

（二）年度考核结果应用

将与教职工的培养使用以及评选表彰先进等工作紧密结合。坚持一考多用，避免重复考核。

1.年度考核结果与评选先进、选拔人才挂钩。

1）年度考核结果优秀者，学校将给予表彰奖励，奖金标准为1500元。

2）学校比较固定的、有影响的各类优教奖励等，将以考核结果作为评比的主要依据。

3）各学院、各部门、各单位应以考核结果为依据，注意在考核中发掘特色成果和特色人才。

4）对年度考核结果优秀者，在进修方面应予优先考虑；对被确定为不合格等次者，取消下一年内进修申报资格。

2.年度考核结果与晋职和岗位聘任挂钩。

1）对年度考核结果优秀者，在同等条件下，优先考虑晋升职称。

2）对年度考核结果优秀者，在同等条件下，优先考虑晋升岗位聘任津贴等级。

3）对年度考核结果被确定为不合格等次者，除批评教育外，取消其当年申报晋职资格，并在审核计算晋升职称的任职年限时相应扣除一年。

4）对年度考核结果被确定为不合格等次者，不予发放年终一次性奖励金。

5）对年度考核结果被确定为不合格等次者，不予正常晋升工资档次。连续两次被确定为不合格等次者，应予辞退。