

惠州学院文件

惠院发〔2026〕22号

关于印发《惠州学院教职工师德师风考核办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

《惠州学院教职工师德师风考核办法（试行）》已经第628次校长办公会议审议、第735次党委会议审定，现予印发，请遵照执行。

惠州学院
2026年1月28日

惠州学院教职工师德师风考核办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步健全师德师风建设长效机制，充分体现师德师风在评价机制中的重要导向作用，根据《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部办公厅关于进一步压实高校师德师风建设主体责任的通知》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》《广东省教育厅关于贯彻落实新时代教师职业行为十项准则系列文件的通知》及《惠州学院章程》等相关规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于学校全体教职工，包括以惠州学院名义从事教育教学、科学研究和管理服务工作的所有人员。

第三条 师德师风考核评价工作应坚持下列原则：

- (一) 坚持党的全面领导，落实党政同责；
- (二) 坚持以人为本，遵循教职工发展特点；
- (三) 坚持公平公正公开，客观规范开展考核评价工作；
- (四) 坚持激励与约束并重，充分发挥师德师风考核导向作

用；

（五）坚持过程评价与结果评价相结合，综合确定评价。

第二章 考核评价内容

第四条 教职工师德师风考核评价包括师德师风年度考核、师德师风专项考核。

第五条 专任教师的师德师风考核评价以《新时代高校教师职业行为十项准则》为基本依据，主要从坚定政治方向、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进行。其他教职工的考核评价参照《新时代高校教师职业行为十项准则》中的十个方面，重点考核遵纪守法、爱岗敬业、团结协作、服务奉献、廉洁自律等方面的情况。

第六条 学校外籍、港澳台籍专任教师需遵守我国宪法和法律法规、校纪校规，遵守职业行为规范。

第三章 考核评价结果及标准

第七条 教职工师德师风考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（一）模范遵守师德规范，师德事迹突出，爱岗敬业，受到广泛赞誉，在本单位能够发挥模范和表率作用的，师德师风考核可确定为优秀等次。师德考核优秀等次人数，一般不超过学校应参加师德考核人员总数的 35%。

（二）严格遵守师德规范，认真完成岗位工作，未发生师德

失范行为，师德考核可确定为合格等次。

（三）基本遵守师德规范，基本完成岗位工作，发生师德失范行为但并未造成不良社会影响的，师德考核应当确定为基本合格等次。

（四）违背师德规范，未履行岗位职责，存在严重师德失范行为、造成不良社会影响的，师德考核应当确定为不合格等次。

第八条 受到师德失范处理的教职工，受处理期内严格执行“一票否决”，考核等次为不合格。有《惠州学院师德失范行为负面清单》情形之一的，师德师风考核不得评定为合格及以上等次。

第九条 教职工涉嫌违纪违法，被国家机关或学校有关部门立案审查调查尚未结案的，或因涉嫌师德失范行为正在接受调查的，师德师风考核暂不确定等次，待结案后按规定补定等次并归入档案。

第四章 组织与实施

第十条 学校师德师风建设委员会负责统筹全校师德师风考核评价工作，委员会办公室（设党委教师工作部）负责指导、监督各单位开展师德师风考核评价工作。各单位师德师风建设小组负责本单位教职工的师德师风考核评价工作。

第十一条 师德师风年度考核是教职工师德师风考核评价的重要组成部分，一般每年开展一次，原则上与教职工年度考核同步进行或先行开展。

第十二条 师德师风专项考核由相关部门单位根据工作实际情况按需开展。因工作需要开展的专项考核，由相关职能部门协同被考核人员所在单位组织实施，并征求相关职能部门意见。

第十三条 在人才引进、人员招聘过程中，用人单位应对相关人员的师德师风情况开展专项考核。专项考核可通过电话或邮件问询、书面函调、实地考察等方式开展，属高层次人才引进的，用人单位还应由基层党组织或系（所、中心）负责人组织面谈，进一步考察其思想政治素质和师德师风现实表现情况。专项考核结束后，应形成考核结果，考核合格者方可进入拟录用人员名单。

第十四条 人才引进、人员招聘的师德师风专项考核后，用人单位还应报学校人力资源部按有关规定完成准入查询工作。存在师德失范、从业禁止等情况的人员不得进入拟录用人员名单。

第十五条 教职工参与职称评审、评优评先、表彰奖励、岗位聘用、职务职级晋升、导师遴选、聘期考核、项目申报等工作时，须由相关职能部门组织开展师德师风专项考核，考核结果作为上述工作的首要要求和重要依据。开展专项考核时，应结合平常了解的情况和师德师风年度考核结果，根据需要听取被考核人员所在单位主管领导、同事、学生、服务对象等的意见，对其师德师风表现进行评价，形成考核结果。

第十六条 师德师风考核应充分发挥教师党支部政治功能，教师党支部“双带头人”应参与本支部人员的师德师风考核工作。

第十七条 用人单位在聘请客座教授（副教授）、兼职教授

（副教授）等人事关系不在学校的外聘人员时，应对其进行师德师风专项审查，相关要求和工作流程参照本办法第十三条、十四条规定。

第十八条 各单位应强化师德师风日常管理，及时归集、整理教职工师德日常表现相关材料，形成相应师德日常表现台账，作为教职工师德师风年度考核的重要依据。

第十九条 师德师风年度考核程序如下：

（一）个人自评。教职工本人对照《惠州学院教师职业行为细则（试行）》和《惠州学院师德失范行为负面清单》进行自我评价。

（二）单位考评。各单位师德师风建设小组结合个人自评、师德日常表现台账，根据需要征求被考核人员所在单位领导、同事、学生和服务对象等的意见，初步拟定本单位教职工师德师风年度考核结果。考核结果在本单位内公示三天，公示期满无异议后经本单位党组织委员会会议集体审议后，报学校师德师风建设委员会办公室。

（三）学校审定。师德师风建设委员会办公室对各单位上报的考核结果进行汇总，统一报学校师德师风建设委员会审定。

第二十条 师德师风年度考核结束后，各单位师德师风建设小组应将考核结果通知教职工本人。确定考核不合格者或不定等次的，应当向教职工说明理由，听取教职工本人意见。

第二十一条 教职工对考核结果有异议的，可根据相关规定，

在考核结果通知下发后的三十日内向本单位师德师风建设小组申请复核。对复核结果不服的，可在复核结果通知下发后的三十日内，向学校教职工申诉处理委员会提出申诉，教职工本人未申诉或逾期未申诉的，按照本单位考核结果确定。

第五章 考核结果运用

第二十二条 师德师风年度考核评价结合教师年度考核进行，考核结果存入教师个人档案，全面运用于教职工管理和职业发展全过程，并作为年度考核、岗位聘用、职称评聘、导师遴选、评优评先、表彰奖励、项目申报、绩效工资分配等方面的重要依据。

第二十三条 师德师风年度考核被确定为优秀等次的，参与教职工校级荣誉评选时，同等条件下优先考虑。

第六章 保障与监督

第二十四条 各单位党政负责人为本单位师德师风建设第一责任人，应切实负起责任，依据本办法认真做好师德师风考核评价工作。对师德师风考核评价工作中敷衍应付、徇私舞弊、推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，学校将根据情节轻重予以处理。

第二十五条 各二级党组织要认真指导本单位师德师风考核评价工作，充分运用考核结果，定期排查本单位教职工队伍师德师风建设中存在的风险隐患，及时防范和化解苗头性、倾向性问题。

第七章 附 则

第二十六条 本办法由学校师德师风建设委员会办公室负责解释。

第二十七条 本办法自发布之日起施行。

校对入：赖晓婷

惠州学院党政办公室

2026年1月28日印发