

东南大学文件

校发〔2019〕310号

关于印发《东南大学专任教师年度考核暂行办法》的通知

各校区，各院、系、所，各处、室、直属单位，各学术业务单位：

为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师立德树人、科学研究、创新创业活力，培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，依据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件，结合我校实际，特制定《东南大学专任教师年度考核暂行办法》，现印发给你们，请认

真贯彻执行。

东南大学

2019年12月5日

(主动公开)

东南大学专任教师年度考核暂行办法

考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师立德树人、科学研究、创新创业活力，依据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件，结合我校实际，根据《东南大学教师岗位聘用聘期考核办法（修订）》及其附件《教师业绩积分计量办法》要求，进一步制定东南大学专任教师年度考核办法。

一、教师年度考核目的

以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，重师德、重能力、重业绩、重贡献，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善、评价多元的教师考核评价制度，充分调动广大教师立德树人的积极性，切实提高

师德水平和业务能力，培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

二、教师年度考核原则

1、全面性原则

年度考核是对教师在聘期内每年履行岗位职责情况的整体评价，全面评价教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，不仅要考核教师的业务知识水平、科研能力和教学工作实绩，还要考核教师的思想政治表现、职业道德、组织纪律、团结协作精神和创新意识等，通过科学合理的考核评价，加强师德考核力度、突出教育教学业绩、完善科研评价导向、重视社会服务考核、引领教师专业发展。

2、客观性原则

在全面考核的前提下，要重点考核教师的工作实绩，客观进行考核其在教学、科研、育人工作中的成绩和贡献，教师积分考核是教师年度考核的重要参考依据。在坚持考核标准的统一性的前提下，还要照顾到考核对象的差异性；在考核结果的确定上，要实现与考核对象的积极互动，及时反馈不同意见。年度考核与聘期考核相结合，全面要求与尊重个性相结合，尽量体现考核的客观公正。

3、科学性原则

学院（系）要根据学校统一考核指标体系、考核标准、考评方法等，结合学科的实际，在充分反映教师工作的性质和特点的

前提下，可以修正或制定考核的各项指标。考核指标应具有可测性和可操作性，使其不仅要能区分出教师素质高低、能力强弱、贡献大小，还要能反映出被考核对象的特点。如根据教师职务层次的不同、授课类型的不同、专业不同等进行权重分配，以求达到科学合理。

三、教师年度考核的对象

凡受聘学校专任教师岗位的均按本办法进行年度考核（受聘一级教授岗位的教师除外）。受聘于“长江学者奖励计划”特聘教授、东南大学首席教授、东南大学特聘教授等人才计划的教师还需要按聘用合同进行聘期考核。聘用在教师岗位的专职辅导员和“双肩挑”干部参加管理岗位考核，其教学、科研等业务考核可在相应的学科进行。

四、教师年度考核的内容与要求

教师年度考核以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求，其主要内容包括应德、能、勤、绩、廉五个方面。年度考核应坚持定性考核与定量考核相结合，对德、能、勤、廉四个方面采用定性考核办法，而对于教师的业绩则采用定量考核的办法。

将师德考核摆在教师年度考核的首位，严把思想政治素质关，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处理，年度考核不合格。

高度重视教师教学工作考核，全面提升教师教育教学能力，将教学态度和教学能力等纳入年度考核内容，出现重大教学事故的教师年度考核不合格。

加强日常管理，把教师遵守各项规章制度和参与学校、单位组织各项集体活动等情况纳入定性考核。

教师的业绩考核按学校制定的《教师业绩积分计量办法》进行定量考核。加强对教师教学质量的评价工作，教学质量系数应通过教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价来确定。

《教师业绩积分计量办法》作为学校教师业绩考核的定量指标，但由于学科的差异，学院（系）应按学校的考核目的和原则根据本单位的实际情况对考核指标、考核标准进行适当调整或自行制定适合本单位的考核标准，报学校批准后实施。

各院系应高度重视教师的年度考核工作，严格审查教师的考核积分，人事处负责随机抽查，如院系履行相关职责不到位，组织部根据干部管理要求对相应院系领导班子进行约谈，并严重影响院系单位关键业绩指标(KPI)绩效考核中的综合管理考核得分。

五、教师年度考核的程序

1. 填写考核信息表：教师填写年度考核表，核对教师个人年度业绩计量情况，提供采信依据。

2. 审核：院（系）、科研单位、直（附）属机构及有关职能部门对教师个人提交所完成的教学、学生指导、科研、论文等

工作情况进行审核。

3. 述职：参加考核人员按要求在一定范围内对自己年度履行岗位职责情况进行述职。

4. 群众评议：基层党组织负责组织对教师定性考核部分评价，可采用座谈会、评议会、个别谈话、问卷调查、民主测评等方式，充分听取其他教师和学生意见进行评定。

5. 单位评议：各单位根据本单位教师考核标准，通过党政联席会议对教师履行岗位职责及工作绩效进行认定，确定考核结果。

6. 公示：在本单位范围内公示教师个人业绩和考核结果。

7. 反馈：各单位将考核结果反馈给考核对象，促使其进一步明确目标、改进工作、提高水平。

六、年度考核的等次

1. 年度考核结果分为四个等次：优秀、合格、基本合格、不合格。

2. 年度公派出国、援外（疆、藏）、扶贫、挂职、外借、休产假，在规定时间内按合格及以上等次确定。病假按相关规定执行，其他请假者的年度考核按正常进行。

3. 优秀等次的建议条件

积极参加政治理论学习，政治立场坚定，坚决贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家法律法规和学校规章制度。

(1) 教师岗位年度积分在同岗位人员积分排序的前 5%及以上，同时学生指导、论文论著、科研三类积分任何一项在同岗位人员年度积分排序的前 15%及以上者。

(2) 教师岗位年度积分不低于同类岗位人员平均值，且有符合以下条件中任一项者。

本年度当选为两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、万人计划领军人才、百千万人才工程国家级人选、国家级教学名师、国务院享受政府特殊津贴专家、全国先进工作者、全国模范教师、江苏省“333”人才工程第一层次入选者、江苏省有突出贡献中青年专家、省级及以上优秀共产党员（党务工作者）等。

本年度当选为国家重大研发计划项目负责人、国家科技支撑计划重大及重点项目第一负责人、国防重大和重点项目第一负责人、国家自然科学基金重大和重点项目第一负责人、国家社科基金重大和重点项目第一负责人、教育部哲学社科重大攻关项目首席科学家、国家自然科学基金委创新研究群体第一负责人等。

本年度在《Science》《Nature》《Cell》上发表论文 1 篇（第一作者或通讯作者）、《中国社会科学》上发表论文（第一作者或通讯作者）2 篇及以上，或发表行业内认可的高被引或高影响因子论文（第一作者或通讯作者，且非学位论文）等。

本年度获得国家级科技三大奖（一等奖个人排名前 3 名、二等奖个人排名前 2 名）、教育部人文社科优秀成果奖（一等奖个

人排名前 2 名、二等奖个人排名第 1 名)、省部级科技奖(一等奖个人排名第 1 名)、江苏省哲学社科优秀成果奖(一等奖个人排名第 1 名)、国家教学成果奖(特等奖个人排名前 2 名、一等奖个人排名第 1 名)等。

(3) 院(系)可根据学科特点,自主设定的其他优秀建议条件。

4. 聘期考核为基本合格及以下,当年年度考核等次不能定为优秀。

5. 不合格等次的确定

有下列情形之一者,年度考核为不合格。

(1) 师德考核不合格者。

(2) 不能履行岗位职责,存在以下情形之一,院(系)须将情况及时上报学校,学校与院系充分沟通,参考教师过去 3 年履行岗位职责情况,充分考虑新入职教师和近 3 年内即将退休教师等特殊情形,经学校讨论后,确定最终考核结果。

(a) 未达到每学年本科生课堂教学工作量满 32 课时的要求;

(b) 教授(研究员)年度总积分低于 900 分者,副教授(副研究员)年度总积分低于 800 分者,讲师(助理研究员)年度总积分低于 700 分者(注:各岗位的总积分按学校《教师业绩积分计量办法》规定内容进行统计和计算)。

(3) 缺乏履行教师岗位职责的能力,不能胜任本职工作或不服从组织分配,不认真履行岗位职责,经批评教育不改者。

(4) 无正当理由不参加年度考核者，当年年度考核不合格。

(5) 擅自离岗（旷工）连续 7 天及以上或考核年度内累计超过 15 天。

(6) 无故不参加学校和单位组织的政治学习和各项集体活动、公益劳动，累计达三分之一及以上者。

(7) 在考核、聘任、职务晋升或其他工作中向单位提供虚假材料者，以及负有直接领导责任的负责人。

(8) 违反学校有关规定，损害学校利益和声誉，造成严重后果的直接责任人，以及负有直接领导责任者。

(9) 在教学、科研工作或教学、科研管理工作中，出现重大事故或管理事故责任人及负有直接领导责任者。

(10) 教师受到降低岗位等级处分的，在受处分期间，年度考核不合格。

(11) 聘期考核不合格者，当年年度考核也为不合格。

8. 聘期内，教师年度考核不合格 2 次及以上者，聘期考核不合格。

七、考核结果的使用

1. 教师年度考核结果作为职称（职务）评定、岗位晋级、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据。

2. 教师年度考核基本合格及以下，下一年度不得晋升薪级工资；年度考核不合格，下一年度停发校内岗位绩效津贴；

3. 如教师连续两年年度考核被确定为不合格等次，须降低聘

用岗位或转岗或解聘或辞退。

4. 各院（系）年底绩效分配中应充分考虑积分考核结果。

八、投诉与申诉

1. 在年度考核结果公示后 2 周内教师有权就考核结果和考核工作向学校岗位考核、聘用申诉委员会提出投诉与申诉。

2. 投诉与申诉应以书面形式提出，学校岗位考核、聘用申诉委员会受理投诉与申诉后，须就投诉与申诉进行调查核实，写出书面报告，由学校岗位考核、聘用委员会做出最后裁决。

九、本办法自下发之日起执行，原与此相抵触的有关规定同时废止。

十、本办法由人事处负责解释。

抄送：各党工委，各基层党委、党总支、直属党支部，党委各部、
委、办，工会、团委。

东南大学校长办公室

2019年12月5日印发
