

山东省高校教师师德失范行为处理办法 (试行)

第一章 总则

第一条 为进一步规范高校教师职业行为，保障师生合法权益，保证高校教师依法依规履行职责，根据《中华人民共和国教师法》《事业单位工作人员处分规定》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等法律法规和制度规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法所称师德失范行为，是指我省高校教师存在违反《山东省新时代高校教师职业行为细则（试行）》等规定的行为。

第三条 对师德失范行为的处理，应当坚持公平公正、教育与惩处相结合的原则，应当与其师德失范行为的性质、情节、危害程度相适应，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

第二章 处理的种类和适用

第四条 教师存在师德失范行为的，依规依纪依法给予以下处理：

（一）给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分。视情形取消其评奖评优、职务晋升、职称评聘、工资晋级、干部选任、申报人才计划、

申报科研项目等方面的资格，担任研究生导师的，还应采取限制招生名额、停止招生资格直至取消导师资格的处理。警告期限为6个月，记过期限为12个月，降低岗位等级期限为24个月，以上取消相关资格的处理执行期限不得少于24个月。

（二）符合从轻、减轻或者从重处理情形的，根据有关规定予以处理。其中情节轻微，且符合从轻或者减轻处分情形的，可对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉、通报批评，以及限制、取消前款规定的相应资格，免予或者不予处分。

（三）是中共党员、领导干部或者公职人员的，还应根据《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党组织处理规定（试行）》《中华人民共和国公职人员政务处分法》给予处理。涉嫌违法犯罪的，及时移送司法机关依法处理。

（四）应当撤销、丧失教师资格的，根据《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》，报请省教育厅处理。

第五条 教师在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位，其他要求按照有关规定执行。受到开除处分的，自处分决定生效之日起，终止其与学校的人事、劳动关系，按照有关规定解除聘用合同或者劳动合同。

第六条 对于涉嫌有虐待、猥亵、性骚扰等严重侵害学生行为的，一经司法机关等部门查实，撤销其所获荣誉、称号，追回相关奖金，依法依规撤销教师资格、解除教师职务、清除出教师队伍，同时录入全国教师管理信息系统，任何学校不得再聘任其

从事教学、科研及管理等工作。

第三章 处理的程序和权限

第七条 高校要建立健全师德失范行为受理与调查处理机制，参照《师德师风问题线索处置参考流程（高等学校）》，一般按照受理、初查、调查、审核、认定、处理、整改、复核等程序执行。

（一）院（系）或部门可根据有关规定或者受学校委托开展师德失范问题调查。对受理的师德失范问题初步调查后，需要进一步查证的，应当按照干部人事管理权限，经学校负责人批准或者有关部门同意后立案。

（二）对教师师德失范行为作进一步调查，收集、查证有关证据材料，并形成书面调查报告。

（三）将调查认定的事实及拟给予的处理依据告知被调查教师，听取其陈述和申辩，并对其所提出的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的教师提出的事实、理由和证据成立的，应予采信。作出处理决定前，应当听取教师的陈述和申辩，并告知教师有要求举行听证的权利。对拟给予降低岗位等级以上的处分，教师要求听证的，拟作出处理决定的单位应当组织听证。学校或主管部门对调查情况及处理意见进行审核。

（四）按照处理决定权限，作出给予处理、免予不予处分或者撤销案件等的决定。

（五）处理决定单位印发处理决定，载明认定的事实、理由、

依据、期限以及申诉途径等内容，将处理决定以书面形式通知教师本人和有关单位，并在一定范围内宣布。

（六）教师对处理决定不服的，可自知道或者应当知道该处理决定之日起三十日内向原处理决定单位申请复核，对复核结果仍不服的，按照国家有关规定提出申诉。

（七）对教师的处理，在期满后根据悔改表现予以延期或解除。将处理决定和处理解除决定存入教师的人事档案和教师管理信息系统。

第八条 对教师的处理，按照干部人事管理权限，由所在高校或者高校主管部门决定。

第九条 教师已经被立案调查，不宜继续履职的，可以按照干部人事管理权限，由高校或者有关部门暂停其职责。在调查过程中，当事各方均不得公开调查的有关内容。

第十条 教师尊严不可侵害。经调查，发现教师受到不实检举、控告或者诬告陷害，造成不良影响的，应当及时澄清事实，恢复名誉，消除不良影响。对发生学生、家长及其亲属因为教师履职行为而对教师进行侮辱、谩骂、肢体伤害，或者通过网络进行诽谤、恶意炒作，以及诋毁、污名教师等行为，学校配合有关部门从严处理，构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

第四章 监督与问责

第十一条 各高校要严格落实师德师风建设主体责任，建立完善党委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、院（系）具

体落实、教师自我约束的工作机制。党委书记和校长抓师德同责，是师德建设第一责任人。院（系）党政主要负责人对本单位师德建设负直接领导责任。高校师德师风建设坚持权责对等、分级负责、层层落实、失责必问、问责必严的原则，对于相关单位和责任人不履行或者不正确履行职责，有下列情形之一的，根据职责权限和责任划分进行问责：

（一）师德师风制度建设、日常教育监督、舆论宣传、预防工作不到位。

（二）师德失范问题排查发现不及时。

（三）对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当。

（四）已作出的师德失范行为处理决定落实不到位，师德失范行为整改不彻底。

（五）多次出现师德失范问题或者因师德失范行为引起不良社会影响。

（六）其他应当问责的失职失责情形。

第十二条 高校及责任人主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响等的，根据有关规定可以从轻或者减轻处理。

第十三条 教师出现师德失范问题，所在院（系）党政主要负责人应当向学校分别作出检讨，由学校依据有关规定视情节轻重采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。高校应当及时向上级主管部门作出说明，并引以为戒，

进行自查自纠与落实整改。

第十四条 高校反复出现师德失范问题的，分管校领导应当向学校作出检讨，在上级教育行政部门督导下进行整改。对不作为、慢作为、乱作为，师德师风问题多发频发且长时间得不到纠正的高校，由上级教育行政部门约谈其主要负责人，对负面典型加大内部通报力度。对造成恶劣影响的，要按照有关规定和干部管理权限对相关负责人严肃处理，对高校采取核减招生指标、限制项目申报、取消评优评先等措施，对高校院（系）或二级部门党政负责人依规依纪严肃处理。

第五章 附则

第十五条 高校应当依据本办法制定或者完善本校教师师德失范行为处理相关制度。

第十六条 在本办法实施前，已经结案的，如果需要复核、申诉，适用当时的规定。尚未结案的，如果行为发生时的规定不认为是师德失范的，适用当时的规定；如果行为发生时的规定认定是师德失范的，依照当时的规定处理，但是如果本规定不认为是师德失范的或者根据本规定处理较轻的，适用本规定。

第十七条 本办法自 2026 年 7 月 25 日起施行，有效期 3 年，未尽事宜按照国家和省有关规定执行。其他教职工（包括高校管理人员、教辅人员、专职科研人员、兼职教师等）参照执行。