食品与健康学院教职工2022年度考核实施细则

根据人事处《关于做好学校2022年度教职工师德考核和年度考核工作的通知》的要求，现制定《食品与健康学院教职工2022年度考核实施细则》。具体如下：

**一、考核原则**

（一）客观公正、民主公开、求实易行。

（二）定性考核与定量考核相结合。

（三）学院与系（室）两级考核相结合。

**二、考核范围**

年度考核：学院在编在岗的教职工（中层及以上干部除外）。

担任中层及以上管理岗位职务，同时兼任教师职务的教职工，参加教师岗位的年度考核。

**三、考核时段**

年度考核时段为2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

**四、年度考核工作小组**

学院按要求成立年度考核工作小组负责学院的年度考核工作，成员由学院领导班子成员、学科建设负责人、专业建设负责人、分工会主席、学术委员会成员、教代会成员和教职工代表组成，学院党政负责人任共同组长，成员不少于 11 人，其中教职工代表由各系负责推荐，由领导班子在推荐人选中确定。

**五、考核内容、标准、档次**

1.考核内容

教职工年度考核内容包括“德、能、勤、绩、廉”五个方面。应考察各岗位教职工“三全育人”工作的落实情况，并把教职工每月一次（半天）集中理论学习的出勤及学习情况纳入年度考核。

（1）教师岗位人员：主要考核师德师风、教书育人和教学、科研、校内社会工作等方面的工作实绩，包括人才培养、科学研究、学科建设、学术交流以及专任教师开展课程思政情况等方面的工作。

（2）管理岗位人员：主要考核在履行岗位职责过程中的敬业精神、服务态度、管理能力、工作效率、创新意识、工作业绩和廉洁自律等情况，以及在学校重大工作和全校中心工作、公益工作方面所作的贡献。

（3）其他专业技术岗位人员：主要考核为教学和科研服务方面的工作完成情况，以及在实际工作中的敬业精神、创新意识和工作业绩。

2.考核标准

（1）教师岗位

学院所有教师应以岗位职责要求为依据，承担教学工作、科研工作和校内社会工作。每个教师考核年度内应完成的工作总量为“教学+科研+校内社会工作”。教学和科研工作可打通互换，1科研分=1教学标时。

每位教师要同时承担教学工作和科研工作，全年应完成的教学和科研工作总量为400标时。其中，教授每年主讲本科生课程不少于6学时（近2年由校外引进的教授岗位人员除外）。

2021年入职的教师应完成的教学和科研工作总量可酌减为200标时；2022年入职的教师对教学和科研工作不进行量化考核。

对不满3年即将退休的教师，参考其在人才梯队建设、研究生培养、学科及专业建设，以及为提升学校影响力和学术地位而参与的学术活动等具体工作内容和效果，学院年度考核工作小组可根据实际情况，适当核减其教学和科研工作量。

担任中层干部的教师工作量按合格标准工作量30%予以奖励；担任院长助理的教师工作量按合格标准工作量20%予以奖励；系主任工作量按合格标准工作量10%予以奖励（学院年度考核工作小组可根据情况进行安排）。上述奖励如有重复，按最高标准奖励一次，不得累加。

干部轮岗学术休假的教师考核按照《北京工商大学干部轮岗学术休假管理办法（试行）》（北工商党发〔2020〕5号）执行。

所有教学和科研工作量记分均以学校或相关职能部门的最新版文件为准，超出文件范围的工作量均不计入个人的教学科研工作量。

科研成果以学校科学研究院和其它科研项目立项单位认定为准。其中，个人单项科研项目立项分（不含经费分）在100分及以上的，可以由个人将此项目立项分按项目执行年度分配。科研成果计算截至当年12月31日。

校内社会工作是指教师在学校内部承担的除教学、科研以外的工作，包括面向学生的各项教育管理服务工作、学科专业建设工作、实验室建设工作、党建工作、工会及教代会工作、学院安排的值班工作、学院（系）交办的其它工作、学生社团、学生科技立项等。每位教师每年社会工作量最高为200分，1社会工作量分＝1标时。

校内社会工作量的计分办法按《食品与健康学院社会工作量计算办法（试行）》（见附件）执行。

（2）管理和其他专业技术岗位（非教师岗）

各系（室）根据实际情况、岗位职责要求及考勤情况，结合敬业精神、服务态度、管理能力、工作效率、创新意识、工作业绩和廉洁自律等方面进行考核，并将考核结果（是否合格）上报学院年度考核工作小组。

**3.考核档次**

（1）考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。优秀人员的比例不超过本单位参加考核人员的20%。

优秀等级的确定分教师系列和非教师两个系列进行。其中，所有参评优秀档次的专任教师，教学和科研工作总量须达到400（含）标时以上（2021年入职教师教学和科研工作总量须达到200（含）标时以上）。

（2）完成的教学和科研工作总量介于360（含）标时和400（不含）标时之间的、2021年入职教师完成的教学和科研工作总量介于180（含）标时和200（不含）标时之间的为基本合格。

（3）有下列情况之一者，考核结果按不合格处理。

* 师德考核不合格者。
* 安全稳定考核不合格者。
* 意识形态考核不合格者。
* 本年度受到刑事处罚者。
* 受降低岗位等级处分者。
* 完成的教学和科研工作总量低于合格标准的90%，即完成的教学和科研工作量低于360（不含）标时的；2021年入职教师完成的教学和科研工作总量低于180（不含）标时的。
* 服务意识不强，服务态度不好，学生及教职工反映意见较大者。
* 未经学校批准擅自离岗者。
* 未经批准，拒不参加考核者。
* 在考核、职务晋升或其它工作中向学校或学院提供虚假材料或剽窃他人成果者。
* 连续旷工超过3天或一年内累计旷工超过7天者。
* 无正当理由拒不接受学院（系室）安排的教学任务者。
* 不能履行岗位职责者。

**六、考核程序**

（一）学校公布年度考核工作安排，学院成立年度考核工作小组，根据学校统一安排布置年度考核工作。

（二）个人自评，填写《教职工年度考核登记表》（专任教师还需填写年度工作业绩表）。

（三）各系（室）领导班子组织全系（室）教工述职，审定教师年度校内社会工作量以及课程思政开展情况，对管理和非教师专业技术岗位人员进行全面考核及考勤测评。

（四）学院年度考核工作小组召开会议，根据教职工履职表现、工作业绩以及集中理论学习情况等对其全面评议，实事求是做出评价。通过学院全体教工投票与考核工作小组讨论、评议、投票相结合的形式，提出个人年度考核等次意见。对聘用至专业技术四级及以上岗位的人员以及高层次人才受聘人员，学院年度考核工作小组只提出年度考核档次的建议，由学校考核委员会进行综合评议。

（五）在全院范围内公示拟推荐评为年度考核优秀人员名单，公示期不少于3个工作日。

（六）将考核用表及汇总表交至学校考核委员会办公室（人事处）审核。

**七、博士后人员年度考核工作参照本细则执行。**

**八、考核结果的使用与其它未尽事宜，以学校《北京工商大学岗位聘任办法（2021-2023年）》（北工商党发〔2020〕103号）中附件6《北京工商大学教职工考核办法》为准执行。**

**九、本实施细则于2022年12月21日由学院教职工大会表决通过，并经学院党政联席会议审定，上报学校人事处批准后执行。**

**十、本细则由学院年度考核工作小组负责解释。**

食品与健康学院

2022-12-21

附：北京工商大学食品与健康学院校内社会工作量计算办法（试行）

**附：**

**食品与健康学院校内社会工作量计算办法**

**（试行）**

根据学校人事分配制度改革的新要求，现提出学院教师社会工作量计算办法如下：

**一、校内社会工作的界定**

**教师参与的校内社会工作主要包括如下内容：**

1.学科专业建设工作

（1）担任系主任、副主任、实验室主任、组织学科（专业）建设和实验室建设工作；

（2）承担并完成学科建设工作，包括学科（专业）建设日常管理、学科（专业）发展规划的制（修）订；本科生、研究生培养方案、招生简章的修订、学位点（专业学位、硕士点、博士点）申报，学科评估，本科专业评估及工程教育认证等；重点（重点建设）学科申报、验收、评估；北京市重点实验室、工程中心等的申报、验收、评估等。

2.面向学生的教育管理服务工作

教师兼职从事学生思想政治教育工作：本科生导师、班主任等。

3.基层党的建设、工会建设及教代会工作：支部书记、支部委员、工会委员、教代会成员等。

4.参与学校或学院（系、室）交办的其他任务等。

**二、校内社会工作的基本规定**

1.学院必须完成当年学校规定的学生教育管理、基层党建、学科专业建设等各项工作。

2.学院根据承担的校内社会任务，在学院内部进行分配和调控。年终考核以实际完成情况为准。

3.每位教师必须完成一定量的校内社会工作。社会工作量以分数计量，每位教师每年社会工作量最高得分为200分。

**三、校内社会工作量的计算**

学院校内社会工作量的计算分为三部分：系考核得分（最高100分）、学院考核得分（最高100分）和学院奖励得分（最高50分），社会工作量的总得分以200分为最高限。

（一）系考核分100分，主要考察教师承担本学科（专业）建设及实验室建设工作及院、系安排的其它工作的情况。系考核得分由系务会定细则，根据教师工作量和贡献大小打分，报学院年度考核工作小组审定。

（二）学院考核100分，主要考察教师兼职承担并完成学院学科专业建设、学生教育管理、基层党建、工会工作的情况。

1.承担并完成系（室）主任、基层党支部书记的工作量按100分计算；

2.承担并完成系（室）副主任工作量按90分计算；

3.承担并完成系（室）实验室主任工作量按80分计算；

4.承担并完成基层党支部委员、学生党支部理论导师、分工会委员、教代会成员、班主任工作量按60分计算；

若出现老师重复承担上述工作的情况时，原则上按得分最高的工作计算，学院考核得分由年度考核工作小组审定。

（三）奖励分50分，用于酌情奖励参与学院重要工作、大型活动的组织者和参与者。奖励得分由学院年度考核工作小组认定。

**本办法中没有考虑到的情况，由学院年度考核工作小组商定。**

**本办法自公布之日起施行，由学院年度考核工作小组负责解释。**

**2022年12月21日**