

# 轻工科学技术学院教职工 2019 年度考核 及 2016-2019 聘期考核实施细则

根据北工商校发[2019]80 号《北京工商大学教职工 2019 年师德及年度考核及 2016-2019 年聘期考核实施办法》的要求，特制定轻工科学技术学院年度考核及 2016-2019 聘期考核实施细则。

## 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）。

聘期考核：聘期届满的教职工参加聘期考核。

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及聘期考核。

## 三、考核时段

年度考核时段为 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

聘期考核时段为 2016 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日。

## 四、考核工作领导小组

学院按要求成立考核工作小组负责学院的年度和聘期考核工作，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，学院院长任组长，成员不少于 11 人。

## 五、考核内容

### （一）年度考核

#### 1.考核内容

教职工考核内容包括“德、能、勤、绩、廉”五个方面，主要考核教职工本年度的师德、工作业绩和履行岗位职责情况，其中实行“师德一票否决制”。

（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、学术交流等方面的工作。

（2）管理岗位人员和其他专业技术岗位人员：主要考核在履行岗位职责过程中的工作作风、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，以及在学校学院重大工作和全校性中心工作、公益性工作方面做出的贡献。

#### 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”。

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，其中教学工作量应达到68标时。1个科研分=1.37教学标时。

2018年入职的教师应完成的教学和科研工作总量可酌减为240标时，教学工作量应达到17标时；2019年入职的教师对教学和科研工作不进行量的考核。

担任中层干部（含院长助理）的教师工作量按合格标准工作量30%予以奖

励；系主任、同系级别教研室主任工作量按合格标准工作量 10%予以奖励（学院考核工作领导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。

本科教学工作量计算办法参见《北京工商大学教师本科教学工作量计算办法（试行）》（北工商教字〔2013〕9号），研究生教学工作量计算办法参见《北京工商大学研究生教学工作量计算办法》（北工商研字〔2018〕2号），留学生教学工作量计算办法参见《北京工商大学来华留学生教学工作量计算办法》。科研成果以学校科学技术处和其它科研项目立项单位认定为标准，科研计分办法参见《北京工商大学科研业绩认定办法》（北工商校发〔2016〕52号），其中，个人单项科研项目立项分（不含经费分）在 100 分（含）以上的，可以由个人将此项目立项分在 3 年内进行分配（项目执行年度大于 3 年的，可按项目执行年度分配）。科研成果计算截止 2019 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、科研以外的所有工作，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、中层干部担任的党政工作、学院安排的值班工作、学院（系）交办的其它工作等。每位教师每年社会工作最高为 200 分，1 社会工作量分=1 标时。社会工作得分在 100 分以上认定为学院社会工作考核合格。

校内社会工作量的计分办法按《轻工科学技术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）上报学院考核工作领导小组。

### 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%。教学工作量低于学院排名前 50%的教师不得评为优秀。

优秀的确定分教师系列和非教师两个系列进行。

教师岗位：将参加考核的教师人数，减去双肩挑中层干部，按全部总工作量（教学科研及社会工作量）的总标时排名前 25%作为候选人，若候选人中有教学工作量排名未达到学院前 50%的教师，则按顺序进行递补；

非教师岗：将所有考核合格的教辅、管理岗人员作为候选人；考核工作领导小组对两个系列的候选人进行讨论、评议、投票相结合，在学校规定的比例范围内评选出本年度的考核优秀人员上报学校。

（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，2018 年入职教师完成的教学和科研工作总量介于 216（含）标时和 240（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；
- 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总量低于 360（不含）标时的；2018 年入职教师完成的教学和科研工作总量低于 216（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；
- 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；
- 不能履行岗位职责者。

## （二）聘期考核

### 1.考核内容

依据北工商校发【2015】62号《北京工商大学 2016-2018 聘期岗位聘用工作实施办法》附件 3《北京工商大学教师岗位聘期考核指导意见》规定的岗位职责和岗位任期目标和《食品学院 2016-2018 年聘期岗位设置方案》中的相关条款进行考核。

### 2.考核等次

聘期考核结果分为合格和不合格 2 个等次。

#### （1）合格

教师岗位教职工完成本人聘期履职基本要求和任期目标，且各年度考核结果均为合格及以上者。

教辅及管理岗位教职工聘期内能够履行岗位职责，完成各年度的岗位工作任务，且各年度考核结果均为合格及以上者。

#### （2）不合格

①“师德”考核不合格的。

②聘期内不能认真履行岗位职责，工作不负责任，教学、科研、管理与服务出现重大责任事故，造成重大财产损失或生命危害者；或者失职、