

中共江苏大学委员会文件

江大委发〔2022〕14号

关于印发《江苏大学年度目标任务综合考核办法》的通知

全校各单位：

《江苏大学年度目标任务综合考核办法》已经党委常委会会议讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共江苏大学委员会

江 苏 大 学

2022年3月25日

江苏大学年度目标任务综合考核办法

为深入贯彻落实上级及学校决策部署要求，充分发挥年度目标任务综合考核对各单位发展的导向、监督与激励作用，形成民主科学、规范高效的管理机制，扎实推动学校高质量发展，制定本办法。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，进一步加强党对学校工作的全面领导，不断推进学校治理体系和治理能力现代化，努力办好人民满意的大学，着力提升高水平有特色国际化研究型大学建设水平。

二、考核时限

目标任务完成时限：每年度1月1日至12月31日。年初下达目标任务，年底进行考核。

三、组织领导

学校年度目标任务考核工作领导小组（以下简称“考核工作领导小组”）统一领导目标任务综合考核工作。党委考核工作办公室（以下简称“考核办”）具体负责考核组织工作。

四、考核内容

考核分教学/科研单位和职能部门/直属单位两大类进行。

教学/科研单位考核内容由“党的建设”“业务工作”“治理能

力与高质量发展特色”三部分组成。职能部门/直属单位考核内容由“党的建设”“定量目标”“重点工作”“治理能力与高质量发展特色”四部分组成。

“党的建设”包括政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设五个方面。

“业务工作”包括学科建设、科研工作、人才培养、学生工作、师资队伍、国际化工作六个方面。

“定量目标”“重点工作”根据学校决策部署确定。

“治理能力与高质量发展特色”是指在提升治理能力与服务学校高质量发展方面取得的突出成效和典型案例。

五、确定目标任务

每年年初，考核工作领导小组根据学校党代会精神、五年发展规划内容、年度党政工作要点以及上级部门对学校的考核要求等文件，确定学校年度目标任务。

（一）“党的建设”目标任务

根据学校年度目标，由考核工作领导小组提出被考核单位“党的建设”具体考核指标，提交党委常委会研究决定。

（二）“业务工作”及“定量目标”“重点工作”目标任务

1. 教学/科研单位

每年年初，规划发展处会同考核部门依据“十四五”规划、学校年度目标任务，参考被考核单位的实际情况和既往业绩，分别制订“业务工作”目标任务建议方案，与各被考核单位沟通后，报考核工作领导小组研究，提交党委常委会审定。

每年3月底前，由科学技术处、社会科学处、人事处按照学校科研机构管理规定对各专职科研机构进行梳理，明确各科研机构具体人员名单(不含校内兼职人员)，报考核办。若有特殊情况，由考核办提交校长办公会研究决定。

2. 职能部门/直属单位

每年年初，规划发展处会同被考核单位依据“十四五”规划、学校年度目标任务，研究制订“定量目标”“重点工作”目标任务建议方案，经分管校领导确认，报考核工作领导小组研究，提交党委常委会审定。

六、计分规则

考核单位对各个指标均采用百分制计分，再按指标所占权重换算成分值。若某个指标无法计分，本指标分值提升到上一级指标中按比例分解。

(一) 定量指标。按照各指标计分方法，根据实际完成情况计分。

(二) 定性指标。实行集体评分，由考核部门通过会议研究决定。考核计时，先定“A、B、C、D”四类格次，格次内再排序，后赋分值。最高分与最低分的差值，原则上不低于本项分值的15%。各格次评价标准为：

A：工作质量很好，赋分90-100（以百分制为例，下同）。

B：工作质量好，赋分80-89。

C：工作质量较好，赋分70-79。

D：工作质量一般及以下，赋分70以下，较差的赋分60以

下，直至 0 分。

其中，A 格次占被考核单位总数的 35%左右。

七、考核程序

坚持日常研判与年终考核相衔接，强化过程预警、纠偏、督促。

（一）修订完善考核指标体系。每年年初，考核办组织考核部门开展指标修订研究、论证工作。3 月底前，“党的建设”考核内容的指标说明和计分方法由考核办组织修订，“业务工作”考核内容的指标说明和计分方法由考核部门组织修订。考核办汇总提交考核工作领导小组研究决定后，以考核部门文件发布。

（二）日常研判。考核部门应强化过程管理，做好考核指标数据的动态监测、收集汇总、督促指导工作，自主进行季度研判、半年研判。及时向被考核单位通报有关情况，提出改进建议。视情况召开评估会议，开展工作经验交流，推动工作质量提升。

（三）年终考核。学校在每年 12 月上旬启动年终考核工作。年终考核按以下程序进行：

1. 被考核单位根据考核指标体系进行自评，提交年度目标任务完成情况报告。

2. 考核部门主要通过日常研判积累考核材料，与被考核单位提交的报告相互印证，切实减轻被考核单位迎考负担。

3. 考核办组织考核部门进行考核评分并向被考核单位反馈。

4. 考核办汇总各项考核得分，形成考核初步结果，报考核工作领导小组。

5.考核工作领导小组审核考核初步结果、拟定综合考核等次，公示后，提交党委常委会审定。

八、等次评定

（一）考核等次确定

教学/科研单位、职能部门/直属单位考核结果均分为“一、二、三、四”四个等次。“第一等次”一般按照同类别考核对象数量 35%左右的比例确定；“第二等次”一般按照 60%左右的比例确定；其余的为“第三等次”或“第四等次”。

“第三等次”和“第四等次”备选对象为每个类别的后 10%，不足 1 个的按 1 个确定，由考核工作领导小组进行综合对比研判，“第三等次”和“第四等次”数量不低于全校被考核单位总数的 5%。

特殊情况由党委常委会研究决定。

（二）教学/科研单位的特殊激励

作为主持单位完成下列任务之一的，可在目标任务综合考核总分中予以相应加分，有两项及两项以上的可累计加分，具体加分分值由考核工作领导小组研究确定。取得重大成果的，可作为晋级的候选单位，晋级初步名单由考核工作领导小组研究确定。晋级仅能提升一个等次，且综合考核得分在同类别后 30%的不能晋升为“第一等次”。

1. 新增国家级人才培养基地、国家级研究平台；
2. 新增一级学科博士点或博士专业学位类别；
3. 获国家级教学成果奖、全国教材建设奖、国家优秀教材奖；

4. 获批国家一流专业；
5. 获批国家级课程（教材）两项及以上；
6. 新增国家自然科学基金重大项目、国家自然科学基金杰出青年基金项目、国家重点研发计划主持项目、国家哲学社会科学重大项目；
7. 获国家三大科技成果奖或教育部人文社科一等奖；
8. 咨询报告、学术论文获国家领导人正面批示；
9. 新增国家自然科学基金创新群体；
10. 在 *Science*、*Nature*、*Cell*、《中国社会科学》《求是》上发表论文；
11. 科研业绩人均贡献率且核心指标年度增长率均列全校第一；
12. 科研成果转化单项软件费到账 1500 万元以上；
13. 新增两院院士、发达国家院士、长江学者特聘教授、国家高层次特殊人才支持计划领军人才、火炬计划、黄大年式教师团队等同层次国家级人才 1 人及以上，或新增国家优青、海外优青、青年长江学者、青年拔尖人才等同层次国家级青年人才 2 人及以上；
14. 获中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛金奖、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛特等奖、“挑战杯”全国大学生创业计划竞赛金奖；
15. 当年度社会捐赠收入到账金额超过 1000 万元；
16. 教育部学科评估实现晋级且获 B⁺及以上；

17. 获批国家级中外合作办学项目、国际科研合作或引智平台（国际化示范学院）；

18. 获批教育部虚拟教研室；

19. 获批全国党建工作标杆院系或样板支部、教育部高校“双带头人”教师党支部书记工作室；

20. 省部级以上发文表彰的党建工作、管理创新成果；

21. 其它经考核工作领导小组认定的重要成果。

（三）职能部门/直属单位组长提名

对学校年度发展做出突出贡献的职能部门/直属单位，可由考核工作领导小组组长提名推荐为“第一等次”（综合考核得分在同类别后 30%的不作为提名对象），初步名单由考核工作领导小组研究确定。

（四）在考核当年出现下列情况之一的，年度综合考核不得为“第一等次”“第二等次”

1. 已有国家、省级重点学科和国家、省级重点研究基地、学位授权点未通过相关部门评估的，或教育部学科评估出现明显退步的教学/科研单位；

2. 因在政治安全、意识形态工作、党风廉政建设、安全稳定等方面出现重大失误，造成严重影响的；

3. 年度目标任务完成情况报告弄虚作假的。

产生恶劣影响的则为“第四等次”。

九、考核结果使用

（一）考核结果与被考核单位校内奖励性绩效工资（年终核

拨业绩津贴) 发放挂钩。

1. 以被考核单位全体人员当年校内奖励性绩效工资中的年终业绩津贴部分为基准, 按考核等次调整: 考核“第一等次”的, 增加 5%核拨; 考核“第二等次”的, 按标准核拨; 考核“第三等次”的, 单位领导班子成员扣减 5%核拨; 考核“第四等次”的, 单位领导班子成员扣减 10%、其他教职工扣减 3%核拨。

2. 被考核单位须将年终业绩津贴分配方案报校年终分类考核评价与分配工作领导小组批准后施行。

(二) 考核结果与被考核单位教职工评优和领导干部评优及选聘挂钩。

1. 考核“第一等次”的, 单位年度考核优秀比例原则上为 20%; 考核“第二等次”的, 单位年度考核优秀比例原则上为 17%; 考核“第三等次”的, 单位年度考核优秀比例原则上为 10%; 考核“第四等次”的, 单位年度考核优秀比例原则上为 8%。

省有关部门当年度给定的优秀指标比例若有变化, 以上各等次优秀指标按比例调整。

2. 考核结果作为被考核单位党政班子和班子成员年度考核以及干部选聘的重要依据。考核“第三等次”的, 单位党政主要领导不得评为优秀; 考核“第四等次”的, 单位党政班子成员均不得评为优秀。

(三) 考核结果作为各被考核单位谋划下一年度事业发展的重要参考。

1. 年度综合考核结束后, 考核办将组织考核部门编制各被考

核单位考核结果分析报告，供被考核单位在谋划下一年度事业发展时作重要参考。

2. 考核“第三等次”和“第四等次”的，单位要及时召开专题民主生活会，分管（联系）校领导参加。会后向校党委写出书面报告，剖析原因、提出整改措施。

十、附则

（一）年度目标任务综合考核原则上认定以“江苏大学”为第一单位（第一作者）的各项成果，江苏大学作为主要参与单位取得重要成果的认定由考核工作领导小组研究决定。担任党政管理职务并选择教学、科研岗位人员，其教学、科研成果归其所属教学/科研单位；教学、科研岗人员的教学、科研成果遵循归属唯一原则（智能农机装备理论与技术重点实验室在创建期享受学科特区政策）。

（二）学校二级党组织的党建考核，均参照教学/科研单位“党的建设”年度目标任务考核指标体系进行。

（三）挂靠在院级单位的教学/科研机构“党的建设”考核随挂靠单位一并进行；“业务工作”总量既计入挂靠单位一并进行审核，也进行单独考核。

（四）校地合作科研机构由科学技术处年初下达目标任务、年底进行考核；国有资产管理处（资产经营管理有限公司）负责学校出资企业（由学校直接考核的单位除外）的业绩考核。以上考核所涉及的被考核单位名单、具体考核方案于3月底前报考核办，考核要明确分档，拉开差距，考核结束后，将初步考核结果

报考核办。考核办汇总后提交考核工作领导小组审定。年度考核结果作为各被考核单位年终分配的重要依据。

（五）处于建设期内的科研机构参加年度考核过程，不评定等次，年度考核情况作为其建设期满考核的重要依据；若主动申请参加等次评定，可在年初目标下达后一周内向科学技术处或社会科学处提出，由考核办报考核工作领导小组研究同意后实施。

（六）本办法由考核办负责解释。

（七）本办法自 2022 年起实施。本办法的实施细则由考核办另行制定。原《江苏大学年度目标任务综合考核办法》（江大委发〔2021〕6 号）同时废止。

