

000570

# 中共辽宁省委办公厅文件

辽委办发〔2017〕25号



## 中共辽宁省委办公厅 辽宁省人民政府办公厅 印发《关于贯彻以增加知识价值为导向 分配政策的实施意见》的通知

各市委、市人民政府，省委各部委，省（中）直各单位，各人民团体：

《关于贯彻以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》已经省委、省政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共辽宁省委办公厅

辽宁省人民政府办公厅

2017年5月17日

（此件公开发布）

# 关于贯彻以增加知识价值为导向 分配政策的实施意见

为认真贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见〉的通知》（厅字〔2016〕35号）精神，激发科研人员的积极性、主动性、创造性，推动科技成果加快向现实生产力转化，在全社会形成知识创造价值、价值创造者得到合理回报的良性循环，构建体现增加知识价值的收入分配机制，结合我省实际，提出以下实施意见。

## 一、适用范围

本实施意见适用于省属科研机构、高校和国有独资企业（公司）。其他单位对知识型、技术型、创新型劳动者可参照本实施意见精神，结合各自实际，制定具体收入分配办法。

## 二、主要措施

### （一）逐步提高科研人员工资收入水平

1. 改进绩效工资总量管理。建立绩效工资稳定增长机制，允许科研机构、高校等人才智力密集型、承担国家和省重点项目的单位突破绩效工资水平控制线，由主管部门会同人力资源社会保障、财政部门依据绩效考核评价情况、现有



发放水平、持续发放能力和所属行业工资收入水平等因素统筹调控其绩效工资水平，超出控制线部分主要用于科研人员特别是作出突出贡献的科研人员和创新团队奖励性绩效工资的分配。

2. 扩大绩效工资范畴。将国家和省委、省政府各类重点人才工程人选按国家和省有关规定享受的生活补贴、科研人员科研项目绩效收入，计入单位绩效工资总量，但不纳入单位绩效工资总量调控基数。

3. 落实分配自主权。科研机构、高校在进一步完善内部考核制度的基础上，可根据科研人员所聘岗位特点、工作要求，在核定的总量内采取灵活多样的分配办法，自主确定单位内部各岗位基础性绩效工资和奖励性绩效工资占比和标准，重点向关键岗位、业务骨干和作出突出成绩的科研人员倾斜。对部分紧缺或者急需引进的高层次科研人员，可实行协议工资、年薪制或项目工资等多种分配办法，其本人基本工资可作为档案工资保留，根据岗位变动、年度考核等情况正常调整，所需工资额度不纳入绩效工资总量调控基数。同时，要妥善处理单位内部各类人员的绩效工资分配关系，防止差距过大，积极解决部分岗位青年科研人员和教师收入待遇低等问题。

4. 允许科研人员适度兼职兼薪。科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经本人书面申请，所在单

位同意，可以兼职兼薪。科研人员在企业兼职的工作业绩可作为在原单位参加职称评审、岗位竞聘、考核等重要依据。科研机构、高校应当与科研人员及兼职单位签订三方协议，约定兼职的工作期限、兼职期间在本单位及兼职单位的待遇、保险等权利和义务，实行兼职公示制度，兼职行为不得影响原单位工作、损害原单位利益、违反承担的社会责任。兼职取得的报酬原则上归个人，不属于绩效工资范畴、不受绩效工资总量限制，个人须如实将兼职收入报单位备案，按有关规定缴纳个人所得税。担任领导职务的科研人员兼职及取酬，按省委有关规定执行。

5. 鼓励科研人员利用业余时间进行创新创业活动获得收入。科研人员在完成本职工作和不损害单位利益的前提下，在法律法规的范围内，可利用业余时间兼职为我省其他企业、科研机构、高校或社会组织提供科技创新服务并获得报酬，自主开展项目研究、技术攻关或新产品开发等创新创业活动并获得收入。

## （二）鼓励科研人员通过科技成果转化获得科研性收入

1. 落实科技成果转化自主权。由财政资金形成的，不涉及国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益的科技成果的使用权、处置权和收益权，全部下放给项目承担单位。科研机构、高校转化科技成果获得的收入全部留归本单位，可以自主决定转让、许可或者作价投资。



2. 提高科研人员在科技成果转化收益中的分配比例。财政资助科研项目所产生的科技成果，在实施转化时，项目承担单位和完成人之间可以事先约定收益分配比例。科技成果完成单位未规定、也未与科研人员约定奖励和报酬方式和数额的，按照下列标准对完成、转化职务科技成果作出重要贡献的人员给予奖励和报酬：以技术转让或者许可方式在本省转化科技成果的，应当从技术转让或者许可所取得的净收入中提取不低于70%的比例用于奖励；以科技成果作价投资在本省实施转化的，应当从作价投资取得的股份或者出资比例中提取不低于70%的比例用于奖励；在研究开发和科技成果在本省转化中作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的70%。其中，科研机构、高校领导班子正职和所属单位中担任法定代表的正职领导人员，原则上不获得股权激励。

3. 加强科技成果产权对科研人员的长期激励。强化科研机构、高校履行科技成果转化长期激励的法人责任。坚持长期产权激励与现金奖励并举，探索对科研人员实施股权、期权和分红激励，加大在专利权、著作权、植物新品种权、集成电路布图设计专有权等知识产权及科技成果转化形成的股权、岗位分红权等方面的激励力度。按照国家有关规定，落实好对符合条件的股票期权、股权期权、限制性股票、股权奖励以及科技成果投资入股等实施递延纳税优惠政策。

### （三）发挥财政科研项目资金的激励引导作用

1. 实行分类管理。对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，在绩效评价基础上，加大对科研人员的绩效激励力度。对竞争性的研发项目，均要设立间接费用，按照不超过直接费用扣除设备购置费后的一定比例核定。同时，赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权，其中，科研绩效支出在间接费用中的占比不设限制，但只能用于该项目组成员。

2. 落实科研项目经费管理自主权。调整科研经费开支范围，简化预算编制科目，在项目总预算不变的情况下，将预算调剂权、科研差旅会议费管理和科研仪器设备采购权下放给科研机构 and 高校。科研项目的劳务费预算不设比例限制，由项目承担单位据实编制。

### 三、分类激励科研人员的具体措施

#### （一）关于科研机构科研人员

引导科研机构建立体现自身特点的科技成果收益和内部分配办法。科研机构应当结合本单位职能定位和业务特点，制定以实际贡献为评价标准、与岗位职责目标相统一的科技创新人才收入分配激励办法，在科研人员、技术开发人员、成果转化人员和科研辅助人员间形成合理的收入分配关系。对有条件的科研机构，探索实行合同管理制度，按合同约定的目标完成情况确定拨款、绩效工资水平和分配办法。



## (二) 关于高校科研人员

1. 鼓励高校建立体现自身特点的收入分配办法。高校应按照办学定位和发展方向，科学确定研究型、研究应用型、应用型、技术技能型等专业技术岗位类型，突出业绩导向，综合确定岗位职责、考核及晋升评价标准和薪酬待遇体系，建立以实际贡献为评价标准、与各类教师岗位职责目标相统一的收入分配激励机制，统筹平衡教学人员、科研人员、实验设计与开发人员、辅助人员和专门从事科技成果转化人员等的收入分配关系。

2. 完善适应高校教学岗位特点的内部激励机制。高校应把教学业绩和成果作为教学型岗位教师职称晋升、收入分配的重要依据。对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。对高校教师开展的教学理论研究、教学方法探索、优质教学资源开发、教学手段创新等，在绩效工资分配中给予倾斜。加强教学梯队建设，针对教学型团队，制定合理有效的激励政策。

3. 允许高校教师从事多点教学。高校教师在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位批准，可在其他普通高校兼职开展多点教学并获得报酬，所获报酬不属于绩效工资范畴、不受绩效工资总量限制。鼓励利用网络平台等多种媒介，推动精品教材和课程等优质教学资源的社会共

享，授课教师按照市场机制取得报酬。

### **（三）关于国有企业科研人员**

建立企业科研人员的中长期激励机制。尊重国有企业作为市场经济主体在收入分配上的自主权，完善国有企业科研人员收入与科技成果、创新绩效挂钩的奖励制度。稳步推进符合条件的国有企业规范实施股权激励，探索开展分红权激励等多种长效激励方式，有效调动核心管理人才和关键技术人员积极性。鼓励企业及企业出资并已上市的重要子企业，按照有关政策规定，把对企业经营业绩和未来发展有直接影响的核心技术人员作为股权激励的重点对象，实施中长期激励计划。鼓励符合条件的国有科技型企业采取股权出售、股权奖励、股权期权等方式，对企业重要技术人员实施激励；采取项目收益分红和岗位分红方式，对企业重要技术人员实施分红激励。对于国有企业聘用的国内、国际高端科技人才、高端技能人才探索实行协议工资、项目工资等市场化薪酬制度。

## **四、组织实施**

### **（一）加强组织领导**

各地区、各部门要高度重视，加强领导，落实责任。各地区要结合实际研究制定本地区具体办法，激发科研人员创新创业积极性。各部门要健全工作机制，强化部门联动，抓紧研究制定实施细则，认真组织实施。



## （二）鼓励先行先试

有条件的地区 and 单位可结合实际情况先期开展试点，大胆探索、率先突破，及时形成可复制可推广的成功经验做法。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。

## （三）做好宣传引导

各地区、各部门要做好政策宣传工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，激发工作人员创新创业积极性。密切关注各方面的反应，及时回应社会关切，正确引导社会舆论，确保实施工作平稳顺利进行。

## （四）完善评估考核

各地区、各部门要抓紧制定以增加知识价值为导向的激励、考核和评价管理办法，建立第三方评估评价机制，规范相关激励措施，在全省形成既充满活力又规范有序的正向激励。

