

武 商 院
编号 20
2017 年 10 月 19 日

001198

中共湖北省委办公厅

鄂办文〔2017〕56号

省委办公厅 省政府办公厅印发 《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的 实施意见》的通知

各市、州、县党委和人民政府，省军区党委，省委各部委，省级国家机关各委办厅局，各人民团体：

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

中共湖北省委办公厅
湖北省人民政府办公厅

2017年10月9日

关于实行以增加知识价值为导向 分配政策的实施意见

为贯彻落实《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，充分运用市场机制，采取稳定提高基本工资、加大绩效工资分配激励力度、落实科技成果转化奖励等激励措施，使科研人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系，构建体现增加知识价值的收入分配机制，发挥收入分配政策的激励导向作用，激发科研人员创新创业积极性，加快推进创新型省份建设，结合湖北实际，提出如下意见。

一、基本原则

——强化激励引导。把人作为政策激励的出发点和落脚点，采用多种方式加大精神和物质双重激励，最大限度调动科研人员创新创业的积极性。

——力求精准易行。政策内容清晰易懂，具体措施详实明了，具有较强的针对性和操作性，避免政策盲区和模糊地带，强化政策理解和执行的一致性，做到精准施策。

——体现改革精神。按照国家改革的基本思路，结合我省科技创新改革发展需要，在我省事权范围内进一步加大改革创新力

度，围绕相关领域进行试点示范。

——尊重单位自主权。进一步简政放权，深化“放管服”改革，充分尊重并赋予用人单位在绩效工资、岗位设置、人员聘用等方面的自主权。

二、扩大高校、科研机构收入分配自主权

（一）推动高校、科研机构实行体现自身特点的分配办法。

高校、科研机构自主决定绩效考核和绩效分配办法，在总量内灵活分配绩效工资，以实际贡献为评价标准，突出业绩导向，建立与岗位职责目标相统一的收入分配激励机制。对从事基础性研究、农业和社会公益研究等研发周期较长的人员，通过优化工资结构，稳步提高基本工资收入，加大对重大科技创新成果的绩效奖励力度，建立健全后续科技成果转化收益反馈机制，使科研人员能够潜心研究，激发其创造活力。对从事应用研究和技术开发的人员，主要通过市场机制和科技成果转化业绩实现激励和奖励。对从事哲学社会科学研究的人员，以理论创新、决策咨询支撑和社会影响作为评价基本依据，形成合理的智力劳动补偿激励机制。完善相关管理制度，加大对科研辅助人员和科技成果转化人员的激励力度。（省人社厅、省教育厅、省财政厅，高校、科研机构主管部门负责）

（二）放宽高校、科研机构绩效工资管理。放宽对高校、科研机构等单位绩效工资总量的调控，并建立绩效工资稳定增长机制。高校、科研机构对科研人员的科技成果转化收益、科研劳务

收入以及财政科技资金用于科研人员的绩效支出，不纳入绩效工资总量。对在我省工作的中国科学院院士、中国工程院院士，国家“千人计划”、国家“万人计划”“长江学者奖励计划”、省“百人计划”入选者，以及高校、科研机构引进的当年全球排名前500位高校博士或副教授（副高）以上、国内985高校博士或副教授（副高）以上等高层次人才，可实行协议工资、项目工资或年薪制，薪酬不纳入绩效工资总量。（省人社厅、省教育厅，高校、科研机构主管部门负责）

（三）给予高校、科研机构在岗位设置、人员聘用等方面更大自主权。建立高校、科研机构岗位动态调整机制，按照国家有关规定落实岗位管理制度，根据发展实际逐步提高专业技术岗位较高等级比例。高校、科研机构可结合实际需要，实行差别化岗位结构和等级层次动态调整制度，在完善内部管理制度的基础上，实行高职低聘、低职高聘，开展高校、科研机构以聘代评试点。对于引进的高层次人才和急需紧缺人才，单位无相应空缺岗位的，可通过特设岗位予以聘用，不受岗位最高等级和结构比例限制。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，加强学术梯队建设。（省人社厅、省教育厅，高校、科研机构主管部门负责）

（四）完善适应高校教学岗位特点的内部激励机制。提高教师教学业绩和成果在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重。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，加大对省级教学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。（省教育厅、省人社厅负责）

三、进一步发挥科研项目资金的激励引导作用

（五）加大财政科研经费对科研人员的激励力度。利用本省财政性资金设立的科技创新项目，承担项目人员的绩效支出，比例可达项目经费扣除设备购置费后的40%；软科学研究项目、软件开发类和咨询服务类项目，绩效支出比例可达60%；绩效支出安排与科研人员在项目工作中的实际贡献挂钩。（省财政厅、省科技厅负责）

（六）完善高校、科研机构横向委托项目经费管理制度。鼓励高校、科研机构以市场委托方式开展横向科研活动，获得的横向科研经费、收入除收取的管理费和国有资源（资产）有偿使用费留归本单位，纳入部门预算管理，其余由研发团队按照委托方要求或合同约定管理使用，其中人员经费按照合同或协议约定执行。项目合同没有约定人员经费的，由单位自主决定。高校、科研机构承担横向委托项目的科研人员及辅助人员，可在项目经费中获得科研劳务收入，其中软件开发类、设计类、规划类和咨询类项目的比例可达团队使用经费部分的70%，其他项目比例可达50%。高校、科研机构应优先保证科研人员履行教学、科研等公益职能；科研人员承担横向委托项目，不得影响其履行岗位

职责、完成本职工作。（省财政厅、省教育厅，高校、科研机构主管部门负责）

（七）完善哲学社会科学研究领域项目经费管理制度。对符合条件的省级智库项目，探索采用政府购买服务制度，项目资金由项目承担单位按照服务合同约定管理使用。完善省社会科学基金等哲学社会科学领域项目资金管理办法，取消劳务费比例限制，明确劳务费开支范围，承担项目人员的绩效支出比例可达60%。（省财政厅、省委宣传部、省教育厅负责）

（八）加大相关税收政策的落实力度。对符合条件的股票期权、股权期权、限制性股票、股权激励以及科技成果投资入股等实施递延纳税优惠政策。对按照政策签订合同、参与科研项目的在校学生，获得的稳定性科研收入，按照工资薪金所得项目缴纳个人所得税，其他人员取得的收入按劳务报酬所得项目缴纳个人所得税。税务部门应积极主动提供税收政策、纳税申报等方面的服务，帮助科研人员合法合规降低纳税额。（省地税局负责）

四、充分发挥科技成果转化政策的长期激励效果

（九）试行科技成果知识产权混合所有制。鼓励有条件的高校、科研机构实行科技成果转化事前知识产权激励和事后转化收益奖励的双重激励机制。高校、科研机构可以与发明人或设计人依法约定专利权属，共同申请专利，成为专利共同权利人。（省财政厅、省教育厅、省知识产权局，高校、科研机构主管部门负责）

(十) 完善高校、科研机构领导人员科技成果转化股权激励管理制度。高校、科研机构正职领导以及高校、科研机构所属具有独立法人资格单位的正职领导，是科技成果的主要完成人或为成果转化作出重要贡献的，可以按照科技成果转化政策获得现金奖励，在担任现职前因科技成果转化获得的股权，任职后应及时予以转让，逾期未转让的，任期内限制交易。限制股权交易的，在本人不担任上述职务一年后解除限制。对担任领导职务的科技人员的科技成果转化收益分配实行公开公示制度。(省委组织部、省教育厅、省财政厅、省审计厅，高校、科研机构主管部门负责)

(十一) 完善国有企业对科研人员的中长期激励机制。健全国有企业科研人员岗位管理和绩效工资管理机制，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。探索对聘用的高层次科技人才、高端技能人才实行协议工资、项目工资等市场化薪酬制度。鼓励国有企业对实绩突出、作出重大贡献的人才给予奖励。探索实施国有企业管理、技术“双通道”晋升制度，鼓励设立首席研究员、首席科学家等高级技术岗位。积极推动符合条件的国有科技型企业通过股权、分红等方式，对科研人员进行激励。(省国资委、省人社厅负责)

五、支持科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪

(十二) 鼓励科研人员从事兼职工作获得合法收入。支持高校、科研机构科研人员在不影响本岗位职责且不损害本单位利益

的前提下，经所在单位同意，到企业和其他科研机构、高校、社会组织等兼职从事技术开发、技术咨询、技术服务、新产品研制和科技成果转化等科研活动并取得合法报酬。鼓励科研人员公益性兼职，积极参与决策咨询、扶贫济困、科学普及、法律援助和学术组织等活动。科研机构、高校应当规定或与科研人员约定兼职的权利和义务，实行科研人员兼职公示制度，兼职行为不得泄露本单位技术秘密，损害或侵占本单位合法权益，违反承担的社会责任。兼职取得的报酬原则上归个人，担任领导职务的科研人员兼职及取酬，按中央有关规定执行。所在单位不得因科研人员的上述兼职行为，在其职称评聘、岗位晋升、绩效奖励等方面予以限制。（省人社厅、省教育厅，高校、科研机构主管部门负责）

（十三）允许高校教师从事多点教学获得合法收入。高校教师在完成本职工作且不损害本单位利益的前提下，经所在单位批准，可到其他教学单位执教讲学并获得报酬。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。在校外获得的合法收入不影响教师在校内的薪酬分配。（省教育厅、省人社厅负责）

各地各部门要按照本意见要求，进一步明确责任分工，深化“放管服”改革，充分赋予高校、科研机构自主权。省属高校、科研机构和国有企业要强化法人责任，按照本意见精神建立完善以增加知识价值为导向的绩效工资分配、科研项目经费管理、科技成果转移转化、科研人员兼职兼薪等相关制度，并作为预算编

制、评估评审、经费管理、审计检查、财务验收等工作依据。其他单位对知识型、技术型、创新型劳动者可参照本意见执行。

中共湖北省委办公厅

2017年10月9日印发

中共武汉市委办公厅

2017年10月12日翻印
