

中共安徽省委办公厅、安徽省人民政府办公厅印发 《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》

日前，中共安徽省委办公厅、安徽省人民政府办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》，并发出通知，要求全省各地各部门结合实际认真贯彻落实。《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》全文如下：

为加快实施创新驱动发展战略，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》等精神，结合我省实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）基本思路

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会以及全国科技创新大会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，深入学习贯彻习近平总书记视察安徽重要讲话精神，落实《安徽省五大发展行动计划》，加快实施创新驱动发展战略，实行以增加知识价值为导向的分配政策，充分发挥市场机制作用，通过稳定提高基本工资、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，激发广大科研人员的积极性、主动性和创造性，力争多出成果、快出成果、出好成果，推动科技成果加快向现实生产力转化，为建设五大发展美好安徽提供强劲动力。

（二）主要原则

坚持价值导向。针对科研人员实际贡献与收入分配不完全匹配、对创新具有长期激励作用的政策缺位、内部分配激励机制不健全等问题，明确分配导向，构建体现增加知识价值的收入分配机制，使科研人员创造的科学价值、经济价值、社会价值得到合理回报。

实行分类施策。统筹自然科学、哲学社会科学等不同科学门类，统筹全创新链条，根据不同创新主体、不同创新领域和不同创新环节的智力劳动特点，实行有针对性的分配政策，统筹宏观调控和定向施策，健全工作协调机制，加强系统设计、精准施策、整体推进。

激励约束并重。把人作为政策激励的出发点和落脚点，强化产权等长期激励，健全中长期考核评价机制，突出业绩贡献。合理调控不同地区、同一地区不同类型单位收入水平差距。

精神物质激励结合。在加大物质收入激励的同时，注重发挥精神激励的作用，按照有关规定大力表彰创新贡献和工作业绩突出的科研人员，营造鼓励探索、激励创新的社会氛围。

二、提高科研人员收入水平，推动形成体现增加知识价值的收入分配机制

（一）建立绩效工资稳定增长机制，逐步提高科研人员收入水平。在保障基本工资水平

正常增长的基础上，逐步提高体现科研人员履行岗位职责、承担政府和社会委托任务等的基础性绩效工资水平，并建立绩效工资稳定增长机制。在试点的基础上，改革省属高校、科研机构现行绩效工资审批管理制度，实行有别于其他事业单位的绩效工资管理办法，适当提高高校、科研机构绩效工资总量调控水平，使其与高校、科研机构知识技术密集、高层次人才集中的现状相适应。强化绩效评价与考核，使科研人员收入分配与考核评价结果挂钩，建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系，充分体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的分配激励机制。

（二）强化财政科研项目分类管理，突出绩效激励和知识价值。对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，建立功能定位清晰、绩效目标明确的省级科技计划（专项、基金）体系，在绩效评价基础上，加大对科研人员的绩效激励力度。完善科研项目资金管理制度，建立健全科技成果转移转化工作管理和报告等机制，对目标明确的应用型科研项目逐步实行合同制管理，对社会科学研究机构和智库，推行政府购买服务制度。

（三）完善科技成果转化收益分配机制，扩大科研人员成果性收入。积极探索通过市场配置资源加快科技成果转化、实现知识价值的有效方式。财政资助科研项目所产生的科技成果在实施转化时，应明确项目承担单位和完成人之间的收益分配比例。对于接受企业、其他社会组织委托的横向委托项目，允许项目承担单位和科研人员通过合同约定知识产权使用权和转化收益，探索赋予科研人员科技成果所有权或长期使用权。加大对作出突出贡献科研人员和创新团队的奖励力度，提高科研人员科技成果转化收益分享比例，落实逐步提高稿费和版税等付酬标准政策，增加科研人员的成果性收入。

三、创新管理激励考核机制，扩大高校、科研机构收入分配自主权

（一）引导高校、科研机构实行体现自身特点的分配办法。赋予高校、科研机构更大的收入分配自主权，高校、科研机构要履行法人责任，按照职能定位和发展方向，制定以实际贡献为评价标准的科技创新人才收入分配激励办法，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，明确具体的增加幅度，促进绩效工资水平合理有序增长，合理调节教学人员、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。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，收入分配实行分类调节，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。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科研人员，以理论创新、决策咨询支撑和社会影响作为评价重要依据，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的激励力度。科学设置考核周期，合理确定评价时限，避免短期频繁考核，形成长期激励导向。

（二）完善适应高校教学岗位特点的内部激励机制。鼓励高校建立符合本校办学水平和教师实际的绩效评价办法，健全以公益性为导向的绩效考核机制，把教学业绩和成果作为教师职称晋升、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。

（三）落实高校、科研机构有关管理和分配等自主权。完善岗位管理，按照国家有关规

定，研究调整高校、科研机构专业技术岗位等级的结构比例，建立岗位管理动态调整机制。用人单位按照有关规定自主设置岗位、自主聘用人员。健全绩效工资管理，在绩效工资总量控制的情况下，允许高校、科研机构按照规范的程序和要求进行自主分配，自主决定绩效工资考核和绩效工资分配办法。改进财政科研项目资金管理，简化预算编制，下放预算调剂权限，赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权，加大绩效支出的激励作用。省级财政后补助科研项目资金由项目承担单位统筹安排用于科研活动的直接支出。对高校、科研机构采取灵活方式引进的高层次人才允许其探索实行年薪制、协议工资或项目工资等灵活多样的分配形式和办法。合理调节单位内部各类岗位收入差距，除科技成果转化收入外，单位内部收入差距要保持在合理范围。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，建立基础研究人才培养长期稳定支持机制，加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度，在重大人才工程项目中设立青年专项，加强学术梯队建设。

（四）重视高校、科研机构中长期目标考核。结合高校、科研机构分类改革和职责定位，加强对高校、科研机构中长期目标考核，建立与考核评价结果挂钩的经费拨款制度和员工收入调整机制，对评价优秀的加大绩效激励力度。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。完善高校、科研机构财政拨款支出、科研项目收入与支出、科研成果转化及收入情况等内部公开公示制度。

四、完善科研经费管理，强化项目资金激励作用

（一）发挥财政科研项目资金在知识价值分配中的激励作用。根据科研项目特点完善财政资金管理，加大对科研人员的激励力度。对实验设备依赖程度低和实验材料耗费少的基础研究、软件开发和软科学研究等智力密集型项目，项目承担单位应在国家政策框架内，建立健全符合自身特点的劳务费、间接经费管理方式。项目聘用人员的劳务费开支标准，参照当地科学研究和技术服务业从业人员平均工资水平，根据其在项目研究中承担的工作任务确定，其社会保险补助纳入劳务费科目列支，劳务费预算不设比例限制，由项目承担单位和科研人员据实编制。项目承担单位可结合科研人员工作实绩，合理安排间接经费中绩效支出。按照有关规定，公开竞争研发项目间接费用核定比例可以提高到不超过直接费用扣除设备购置费的一定比例，社科基金和软科学等项目间接费用一般按照不超过项目资助总额的一定比例核定并与责任单位信用等级挂钩。在统筹安排间接费用时，要处理好合理分摊间接成本和对科研人员激励的关系，建立项目法人单位间接经费动态管理机制，绩效支出安排与科研人员在项目工作中的实际贡献挂钩。建立符合科技创新规律的财政科技经费监管制度，按照有关部署和要求，探索在有条件的科研项目中实行经费支出负面清单管理。个人收入不与承担项目多少、获得经费高低直接挂钩。

（二）完善高校、科研机构横向委托项目经费管理制度。高校、科研机构和科技人员面向企业和其他社会组织开展横向合作，获取的非财政拨款性质的科研经费，纳入单位财务统一管理，由单位按照合同约定或单位内部横向经费管理制度规范管理使用。技术开发、技术咨询、技术服务等活动的奖酬金提取，按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》执行；项目合同没有约定人员经费的，由单位自主决定。高校、科研机构应优先保证科研人员履行科研、教学等公益职能；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。

（三）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。完善省哲学社会科学规划项目管理办法，研究制定省哲学社会科学规划项目资金管理办法，明确劳务费开支范围，确定间接费用的核定比例，加大对科研人员的绩效激励力度。

五、完善科技成果收益管理，加强对科研人员的长期激励

（一）强化高校、科研机构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。

高校、科研机构应建立健全科技成果转化内部管理与奖励制度，自主决定科技成果转化收益分配和奖励方案，单位负责人和相关责任人按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》予以免责，构建对科技人员的股权激励等中长期激励机制。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，单位未规定也未与科技人员约定的，可以按照科技成果转化收益用于奖励重要贡献人员和团队的比例不低于70%标准执行。科技成果转化的奖励和报酬的支出，计入单位当年工资总额，但不受单位当年工资总额限制，不纳入单位工资总额基数。以科技成果作价入股作为对科技人员的奖励涉及股权注册登记及变更的，无需报高校、科研机构的主管部门审批。

（二）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。对于担任领导职务的科技人员获得科技成果转化奖励，按照分类管理的原则执行。担任高校、科研机构等事业单位（不含内设机构）及其所属具有独立法人资格单位正职领导，是科技成果的主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照相关规定获得现金奖励，原则上不得获取股权激励；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。其他担任领导职务的科技人员，是科技成果的主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照相关规定获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬。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和报告制度，不得利用职权侵占他人科技成果转化收益。

（三）完善国有企业对科研人员的中长期激励机制。尊重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。国有企业科研人员按照合同约定薪酬，探索对聘用的国际高端科技人才、高端技能人才实行协议工资、项目工资等市场化薪酬制度。符合条件的国有科技型企业，可采取股权出售、股权激励、股权期权等股权方式，或项目收益分红、岗位分红等分红方式进行激励。

（四）落实股权激励等相关税收政策。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落实递延纳税优惠政策，可递延至转让该股权时缴纳，并适用“财产转让所得”税目，按20%的税率计算缴纳个人所得税，鼓励科研人员创新创业，进一步促进科技成果转化。

六、允许适度兼职兼薪，保障科研人员和教师依法依规增加收入

(一) 允许科研人员从事兼职工作获得合法收入。科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下,经所在单位同意,可以到企业和其他科研机构、高校、社会组织等兼职并取得合法报酬。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。高校、科研机构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,建立兼职获得股权及红利等收入的报告制度。高校、科研机构正职领导不得到企业兼职;领导班子其他成员根据工作需要,经批准可在本单位出资的企业或参与合作举办的民办非企业单位兼职,兼职数量一般不超过1个,个人不得在兼职单位领取薪酬;高校、科研机构所属的院系所及内设机构领导人员,经批准可在企业或民办非企业单位兼职,兼职数量应适当控制,个人按照有关规定在兼职单位获得的报酬,应当全额上缴本单位,由单位根据实际情况给予适当奖励。经所在单位批准,科研人员可以离岗从事科技成果转化等创新创业活动。兼职或离岗创业收入不受本单位绩效工资总量限制,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。

(二) 允许高校教师从事多点教学获得合法收入。高校教师经所在单位批准,可开展多点教学并获得报酬。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。

七、加强组织实施

(一) 强化联动。各地各部门要加强组织领导,健全工作机制,强化部门协同和上下联动,制定实施细则和配套政策措施,加强督促检查,确保各项任务落到实处。加强政策解读和宣传,加强干部学习培训,激发广大科研人员的创新创业热情。

(二) 先行先试。结合全面改革创新试验和合芜蚌国家自主创新示范区建设,选择一些地方和单位结合实际情况先期开展试点,鼓励大胆探索、率先突破,及时推广成功经验。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。

(三) 加强考核。各地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,在全社会形成既充满活力又规范有序的正向激励。

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