

000400

中共云南省委办公厅

云厅字〔2017〕21号

中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅 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》的通知

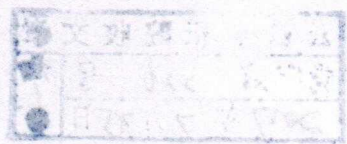
各州、市党委和人民政府，省委和省级国家机关各委办厅局，各人民团体：

《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、省政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共云南省委办公厅
云南省人民政府办公厅

2017年7月14日

（此件公开发布）



02A000

关于实行以增加知识价值为导向 分配政策的实施意见

为深入贯彻落实《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，激发科研人员创新创业积极性，推进创新成果不断转化，为经济转型升级提供不竭动力，结合我省实际，现就实行以增加知识价值为导向分配政策提出以下实施意见。

一、总体要求

全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和治国理政新理念新思想新战略以及考察云南重要讲话精神，深入贯彻全国科技创新大会以及省第十次党代会、省科技创新大会、省人才工作会议精神，深入实施创新驱动发展战略和人才优先发展战略，遵循“坚持价值导向、实行分类施策、激励约束并重、精神物质激励结合”的原则，实行以增加知识价值为导向的分配政策，激发广大科研人员的积极性、主动性和创造性，鼓励多出成果、快出成果、出好成果，推动科技成果加快向现实生产力转化。统筹自然科学、

哲学社会科学等不同科学门类，统筹基础研究、应用研究、技术开发、成果转化全创新链条，加强系统设计、分类管理。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措施，使科研人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密挂钩，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。

二、主要任务

（一）逐步提高科研人员收入水平。建立科研人员的工资收入的稳定增长机制，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。完善事业单位绩效工资管理制度，建立健全与考核评价结果挂钩的收入分配制度。探索构建基本工资、绩效工资和科技成果转化性收入的三元薪酬结构。加大对作出突出贡献科研人员、创新团队的奖励力度，按有关规定提高省科学技术奖等奖励标准。鼓励科研人员通过科技成果转化获得合理收入。制定鼓励科技人员服务边远、贫困、少数民族地区的奖励政策。（省人力资源社会保障厅、省科技厅、省教育厅、省哲学社科规划办按职能牵头负责）

（二）加大对引进高层次人才、团队的激励力度。建立健全引进国内外“高精尖缺”优秀人才来滇工作的长效激励

机制。对于全职引进的高层次人才，最高给予 200 万元的生活补贴。通过“云岭英才”计划引进的高层次人才、高端外国专家、青年人才和高层次创新创业团队，按规定给予工作生活补贴。与云南建立合作关系的院士、专家，可按规定给予在滇工作的生活补贴。柔性引进人才连续在我省工作 5 年，且每年在我省工作时间不少于 5 个月的，可申报参评“云岭牌人才”和省级其他人才项目，入选者按有关规定享受相应待遇，在科技成果奖励等方面可享受我省同类人员待遇。鼓励院所高校和企业根据自身实际对引进的高层次人才依规自主制定薪资待遇。（省委组织部、省科技厅、省人力资源社会保障厅按职能牵头负责）

（三）引导院所高校实行体现自身特点的分配制度和内部激励机制。院所高校要履行法人责任，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科技创新人才收入分配激励机制，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。落实对从事基础性研究、农业和社会公益研究等研发周期较长的人员，应用研究和技术开发人员，哲学社会科学研究人员，科研辅助人员的收入分配分类调节机制。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。针对高校教学岗位特

点，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。（省人力资源社会保障厅、省教育厅按职能牵头负责，各行业主管部门配合）

（四）落实院所高校岗位设置、人员聘用、绩效工资分配、项目经费管理等方面自主权。对科研人员实行岗位管理，用人单位根据国家有关规定，结合实际需要，合理确定岗位等级的结构比例，建立各级专业技术岗位动态调整机制。按照相关规定建立健全劳务费、间接费用管理制度，赋予财政科研项目承担单位对间接费用的统筹使用权。健全绩效工资管理，院所高校自主决定绩效考核和绩效分配办法，按规定探索实行高层次人才年薪制、协议工资制和项目工资制。科研经费和科研成果转化收益中用于奖励参与研发的科研人员及其团队的资金不纳入绩效工资总量，高层次人才绩效工资、协议工资、项目工资、年薪等在绩效工资总量中单列项目，动态调整。合理调节单位内部岗位收入差距，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。（省委编办、省人力资源社会保障厅、省教育厅按职能牵头

负责，各行业主管部门配合)

(五) 发挥财政科研项目资金的激励引导作用。按照分类管理的原则，建立健全符合科技创新规律的财政科研项目资金监管和成果管理制度。对目标明确的应用型科研项目逐步实行合同制管理。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。探索在有条件的科研项目实行经费支出负面清单管理，绩效激励与绩效评价考核挂钩。省级财政科研项目承担单位可在项目经费总额度内，预算不超过20%的经费比例，用于对项目实施作出突出贡献人员的奖励性绩效工资或人才和团队的后续培养，取消绩效支出比例限制。进一步明确劳务费开支范围，不设比例限制。软科学研究项目撰稿费列支比例不超过项目经费的40%。(省财政厅、省人力资源社会保障厅、省科技厅按职能牵头负责)

(六) 推动院所高校完善横向委托项目经费管理制度。院所高校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。横向委托项目的人员经费使用按照合同约定进行管理。技术开发、技术咨询、技术服务等活动的奖酬金提取按照国家促进科技成果转化有关法律法规和我省有关实施

政策执行；项目合同没有约定人员经费的，由单位自主决定。以市场委托方式取得的横向经费，纳入单位财务统一管理，由项目承担单位按照委托方要求或合同约定管理使用。委托方无明确要求的，由项目承担单位按单位财务管理制度自行支配使用。（省财政厅、省教育厅、省科技厅按职能牵头负责）

（七）完善哲学社会科学研究领域项目经费管理。认真落实有关规定，加大向哲学社会科学研究机构和智库政府购买服务力度，建立按需购买、以事定费、公开择优、合同管理的购买机制，项目资金由项目承担单位按照服务合同约定管理使用。加紧制定我省哲学社会科学研究领域项目资金管理办法，取消劳务费的比例限制，明确劳务费开支范围，加大对项目承担单位间接成本补偿和科研人员绩效激励力度。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制度。（省哲学社科规划办、省财政厅、省教育厅、省社科联、省社科院按职能牵头负责）

（八）提高科研人员成果转化收益比例。依法依规建立健全下放科技成果使用权、处置权和收益权的配套措施。财政资助的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。院所高校应当提高科研人员科技成果转化收益分享比例，对作出重要贡献人员给予奖励和报酬的比例应不低于转化收益的50%。逐

步提高稿费和版税等付酬标准，增加科研人员的成果性收入。（省科技厅、省财政厅、省知识产权局、省新闻出版广电局按职能牵头负责）

（九）建立院所高校科技成果产权长期激励机制。强化院所高校履行科技成果转化长期激励的法人责任。全面落实促进科技成果转化有关法律法规和政策，院所高校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依法依规予以免责。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、分红等方面的激励力度。认真贯彻落实国家对科研人员股权激励方面的各项税收优惠政策。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，无需报院所高校的主管部门审批。（省教育厅、省科技厅、省知识产权局、省地税局、省国税局按职能牵头负责）

（十）推进国有企业科研人员的分配制度改革。落实企业在收入分配上的自主权。鼓励引导国有企业开展科研人员收入激励专项工资集体协商，健全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，探索建立既符合科研技术岗位特点和需求，又符合企业实际的科研人员收入分配机制。支持国有企业根据岗位特点、岗位职责、岗位条件与科研人员按照合同约定薪酬待遇，探索对聘用的高端科

技人才、高端高技能人才实行协议工资、项目工资等市场化收入分配制度。（省人力资源社会保障厅、省科技厅、省国资委、省总工会按职能牵头负责）

（十一）允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪。经所在单位批准，高校教师可开展多点教学并获得报酬。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。按照有关法律法规和政策，研究制定科研人员兼职兼薪、离岗创业和教师多点教学管理办法，明确审批程序和权利义务，实行兼职公示制度、兼职获得股权及红利等收入的报告制度和兼职收入备案制度，鼓励公益性兼职。担任领导职务的科研人员兼职及取酬，按有关规定执行。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。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省委组织部按职能牵头负责）

（十二）加大院所高校中长期目标考核力度。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。对有条件的院所，探索实行合同管理制度，按照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。建立健全院所高校财政拨款支出、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。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、省教育厅、省科技厅按职能牵头负责）

三、组织实施

（一）加强组织领导。建立由省人力资源社会保障厅、省科技厅牵头，省委组织部、省哲学社科规划办、省发展改革委、省教育厅、省财政厅、省国资委等部门组成的协调工作机制。按照国家和我省改革部署要求，强化政策统筹，协同推进各项工作，确保任务落到实处。

（二）落实工作职责。各地区各部门根据工作职能和分工安排，结合本地区本部门实际，制定实施方案和配套政策措施，加强政策解读宣传和干部学习培训。有关院所高校、国有企业要加快制定具体落实办法。

（三）加强考核督办。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，加强督查督办。

本意见所指院所高校、国有企业是指我省设立的科研机构、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意见精神，结合各自实际，制定具体收入分配办法。

