

四川省科学技术厅
四川省发展和改革委员会
四川省教育厅
四川省财政厅
四川省人力资源和社会保障厅
家 长 局

文件

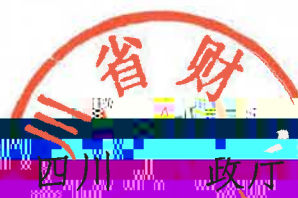
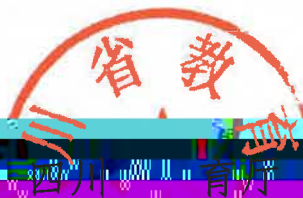
川科规〔2020〕2号

四川省科学技术厅等部门印发
《关于扩大高校和科研院所科研自主权的
若干政策措施》的通知

各市（州）科技局、发展改革委、教育局、财政局、人力资源社会保障局、税务局，省直各部门，各有关单位：

现将《关于扩大高校和科研院所科研自主权的若干政策措施》

印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。落实过程中遇到的情况和问题，请及时向科技厅、教育厅反映。

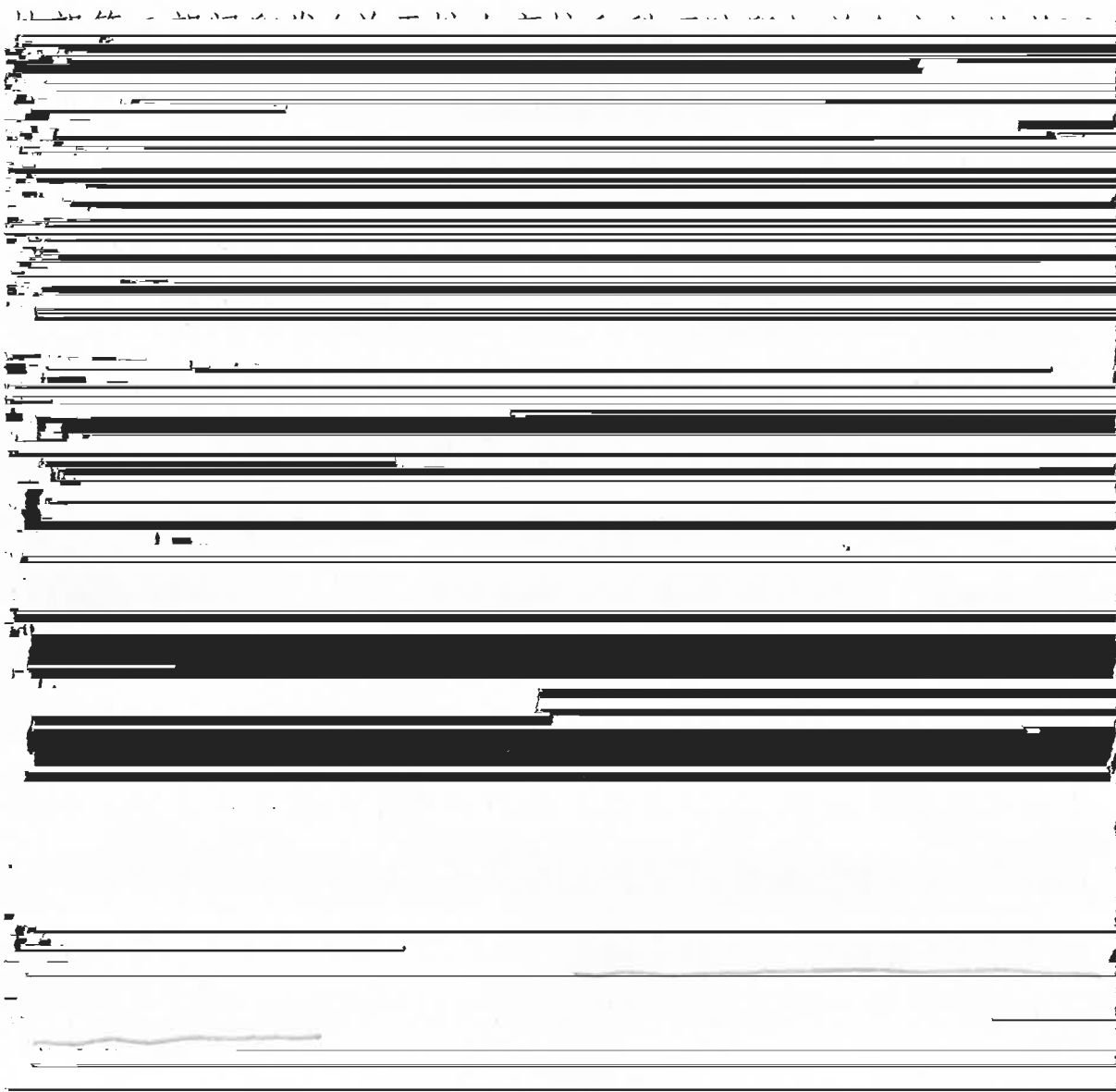


四川 力、社会 障厅 国家 心 川 务局

2020年1月

关于扩大高校和科研院所科研自主权的 若干政策措施

为深入贯彻习近平总书记对四川工作系列重要指示精神和省委十一届三次全会精神，贯彻落实《国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》（国发〔2018〕25号）和《科



规定享受税收优惠政策。（责任单位：人力资源社会保障厅、教育厅、科技厅、财政厅、省税务局、省级科研院所行政主管部门）

（二）强化绩效工资激励作用。对全时承担省级科研项目关键领域核心技术攻关任务的团队负责人以及单位引进的急需紧缺高层次人才等可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活分配方式，其薪酬在所在单位绩效工资总量中单列，相应增加单位当年绩效工资总量。加大高校和科研院所人员科技成果转化股权期权激励力度，科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励、兼职或离岗创业收入不受绩效工资总量限制，不纳入总量基数。（责任单位：人力资源社会保障厅，财政厅、科技厅、教育厅、省级科研院所行政主管部门等）

二、持续加大科研领域“放管服”改革力度

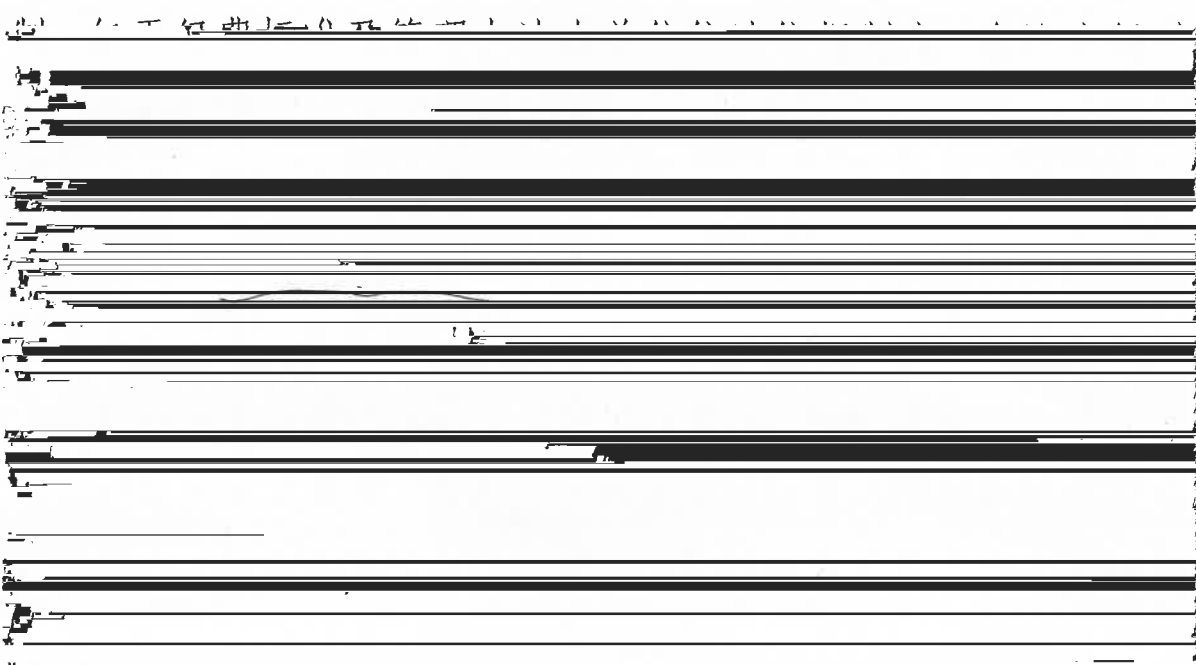
（三）赋予科研项目负责人更大的科研自主权 推进以项目

负责人为核心的科研组织管理模式，实行重大科技专项首席专家负责制。省级科研项目评审时，以科研人员提出的技术路线为主进行评审。省级科研项目实施期间，科研人员可以在研究方向不变、不降低申报指标的前提下自主调整研究方案、技术路线，由项目牵头单位报科研管理部门备案。具有相应授权的高校和科研院所在研究生招生计划分配中，要向承担国家级、省级重大

索“定向委托”“揭榜制”等科研组织模式，建立对重大原创性、颠覆性、交叉学科创新项目等的非常规评审机制。简化科研项目过程管理，实行申报阶段“无纸化”。完善科研项目验收和绩效评价办法，财政支持经费 20 万元及以下的省级科研项目验收，可依照项目任务书的考核指标，实行审核验收；项目集中、管理规范、设有内部审计机构的高校和科研院所可试点推行省级科技计划项目自主验收，每年定期报送备案单位项目验收情况综合报告。

（责任单位：科技厅、教育厅、财政厅、省级科研院所行政主管部门等）

（五）简化科研项目经费管理。简化省级科技计划项目预算测算说明和编报表格，除设备费外，其他开支科目无需单列明细表格，会议费、差旅费、国际合作交流费预算不超过直接费用 10%的无需提供预算测算依据。允许项目承担单位对国内差旅费中的伙食补助费、市内交通费和难以取得发票的住宿费实行包干



“包干制”改革试点，不设科目比例限制，由项目负责人自主决定使用。（责任单位：科技厅、教育厅、财政厅、省级科研院所行政主管部门等）

（六）改进科研仪器设备耗材采购管理。高校和科研院所要简化科研仪器设备采购流程，对于科研急需的设备和耗材，采用

特事特办、随到随办的采购机制，可不进行招投标程序，缩短采

价格。高校和科研院所转化科技成果所获得的收入全部留归本单位，纳入单位预算，不上缴国库，主要用于对完成和转化职务科技成果做出重要贡献人员的奖励和报酬、科学技术研发与成果转化等相关工作。支持高校和科研院所设立专业化技术转移机构，单位可在科技成果转化收益中提取不低于10%的比例，用于机构的能力建设和人员奖励。鼓励高校和科研院所设立研究院、产教融合基地和科研分支机构，推动科技成果转移转化。高新技术企业转化科技成果，给予本企业相关技术人员的股权奖励，符合条件的，可按规定在不超过5个公历年度（内）分期缴纳个人所得税。转制科研院所、非营利性研究开发机构和高等学校科技人员取得职务科技成果转化现金奖励，符合规定条件的可减按50%计入科技人员当月工资薪金所得缴纳个人所得税。（责任单位：科技厅、省发展改革委、教育厅、财政厅、省税务局、省级科研院所行政主管部门等）

三、改革相关人事管理方式

(一) 加大单位用人自主权。按照《事业单位人事管理条例》和《事业单位岗位设置管理试行办法》等有关规定，结合本省实际，进一步下放事业单位用人自主权，在编制总量控制的前提下，由单位根据工作需要，按照有关规定自主招聘、解聘、考核、奖惩、调配、培训、职称评定、工资福利、社会保险、住房公积金等人事管理事项。对确需引进高层次人才、急需紧缺人才、特殊岗位人才等，可采取灵活多样的用人方式，不受编制、岗位设置等限制。对确需引进高层次人才、急需紧缺人才、特殊岗位人才等，可采取灵活多样的用人方式，不受编制、岗位设置等限制。

新活动。支持高校和科研院所建立健全内部人事管理制度，规范开展岗位自主聘用，打破专业技术职务聘任终身制，引入竞争激励机制，促进事业单位用人机制由身份管理向岗位管理转变。（责任单位：人力资源社会保障厅、教育厅、省级科研院所行政主管部门等）

（九）扩大岗位管理自主权。高校和科研院所可根据有关规定，在编制或岗位总量内完善专业技术岗位管理措施。对科研实力突出、高层次人才集中、管理制度健全的高校和科研院所，可



方式。对引进的急需紧缺高层次人才和有突出贡献的人才，允许符合条件的高校和科研院所明确标准、程序和公示公开的前提下，开辟评审绿色通道，评审标准不设资历、年限等门槛。试点探索将技术经纪人纳入自然科学领域职称评审系列。（责任单位：人力资源社会保障厅、科技厅、教育厅、省级科研院所行政主管部门等）

四、完善机构运行管理机制

（十一）强化章程管理。高校和科研院所应制定或完善具有可操作性的章程，明确规定单位的宗旨目标、功能定位、业务范围、

领导体制、运行管理机制等，并按照章程规定的职能和业务范围开展科研活动，完善内部治理结构，建立高效运行管理机制。高校和科研院所应在章程规定的职能范围内，按照精简、效能的原则，可自主设置、变更和取消单位的内设机构。主管部门要加快

推进改革，按照《事业单位人事管理条例》《事业单位岗位设置管理试行办法》等有关规定，加快推进事业单位人事制度改革，完善事业单位人事管理制度，健全岗位设置、公开招聘、岗位竞聘、收入分配、考核评价、职称评审、人才流动等机制，提高事业单位人事管理科学化、规范化、法治化水平。

总量核定等的重要依据。机构编制部门按照程序办理科研事业单位编制调整事项时，参考评价结果。（责任单位：教育厅、科技厅、省级科研院所行政主管部门等）

（十三）强化内控管理。高校和科研院所要建立适合本单位实际情况的内部控制体系，强化内部流程控制，完善风险评估机制，实现内控体系全面、有效实施，确保自主权接得住、用得好、不出事，防止滋生腐败。主管部门要跟踪高校和科研院所履行职责、行使自主权情况，通过“双随机、一公开”抽查、督查、第三方绩效评估等方式，推动高校和科研院所加强内控制度建设。（责任单位：教育厅、科技厅、省级科研院所行政主管部门等）

五、改进科技创新保障服务工作

（十四）落实主体责任。高校和科研院所党政主要领导是本单位抓落实的第一责任人，要提高思想认识，强化责任担当，抓

信和科研伦理要求的行为零容忍，实行终身追责、联合惩戒。（责任单位：科技厅、教育厅、省发展改革委等）

本文所指科研活动是指为增加知识存量（包括有关人类、文化和社会的知识）以及涉及已有知识的新应用而进行的创造性、系统性工作，包括基础研究、应用研究和试验发展等类型。本文所指省级科研项目是指直接接受省级财政资金资助开展上述活动，并接受检查、验收、绩效评价的项目。科研项目具体类型由各部门根据上述原则自行界定，并按规定进行研发统计。本文所
