**五、科技人才政策**

**中共中央印发《关于深化人才发展**

**体制机制改革的意见》**

中发〔2016〕9号

人才是经济社会发展的第一资源。人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。协调推进“四个全面”战略布局，贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，实现“两个一百年”奋斗目标，必须深化人才发展体制机制改革，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创造创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。现就深化人才发展体制机制改革提出如下意见。

**一、指导思想、基本原则和主要目标**

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持聚天下英才而用之，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势。

（二）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——服务发展大局。围绕经济社会发展需求，聚焦国家重大战略，科学谋划改革思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设深度融合。

——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，提高人才横向和纵向流动性，健全人才评价、流动、激励机制，最大限度激发和释放人才创新创造创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同领域、行业特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

（三）主要目标

通过深化改革，到2020年，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才管理体制更加科学高效，人才评价、流动、激励机制更加完善，全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系和社会环境。

**二、推进人才管理体制改革**

（四）转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人主体的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

（五）保障和落实用人主体自主权。充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式，对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

（六）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术，为用人主体和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系，建立失信惩戒机制。

（七）加强人才管理法制建设。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等方面的法律法规。完善外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。制定人才工作条例。清理不合时宜的人才管理法律法规和政策性文件。

**三、改进人才培养支持机制**

（八）创新人才教育培养模式。突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。

（九）改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施国家高层次人才特殊支持计划（国家“万人计划”），完善支持政策，创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

建立基础研究人才培养长期稳定支持机制。加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。支持新型研发机构建设，鼓励人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。

（十）完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

（十一）优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，畅通各类企业人才流动渠道。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

（十二）建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。大力培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍，加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体制改革，加强统筹协调，形成工作合力。创新技术技能人才教育培训模式，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，开展校企联合培养试点。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

（十三）促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支持措施。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，在国家重大人才工程项目中设立青年专项。改革博士后制度，发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用，有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽国际视野，吸引国外优秀青年人才来华从事博士后研究。

**四、创新人才评价机制**

（十四）突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

（十五）改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。基础研究人才以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入国际同行评价。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

（十六）改革职称制度和职业资格制度。深化职称制度改革，提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。清理减少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

**五、健全人才顺畅流动机制**

（十七）破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

（十八）畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施，注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

（十九）促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。研究制定鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见，提高艰苦边远地区和基层一线人才保障水平，使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重大人才工程项目适当向艰苦边远地区倾斜。边远贫困和民族地区县以下单位招录人才，可适当放宽条件、降低门槛。鼓励西部地区、东北地区、边远地区、民族地区、革命老区设立人才开发基金。完善东、中部地区对口支持西部地区人才开发机制。

**六、强化人才创新创业激励机制**

（二十）加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度，加快出台职务发明条例。研究制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法。建立创新人才维权援助机制。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务机制，为人才创新创业提供支持。

（二十一）加大对创新人才激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，行政主管部门不再审批或备案。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。完善科研人员收入分配政策，依法赋予创新领军人才更大人财物支配权、技术路线决定权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度。

（二十二）鼓励和支持人才创新创业。研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。重视吸收民营企业育才引才用才经验做法。总结推广各类创新创业孵化模式，打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。

**七、构建具有国际竞争力的引才用才机制**

（二十三）完善海外人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，更大力度实施海外高层次人才引进计划（国家“千人计划”），敞开大门，不拘一格，柔性汇聚全球人才资源。对国家急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。支持地方、部门和用人单位设立引才项目，加强动态管理。鼓励社会力量参与人才引进。扩大来华留学规模，优化外国留学生结构，提高政府奖学金资助标准，出台学位研究生毕业后在华工作的相关政策。

（二十四）健全工作和服务平台。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍科学家领衔国家科技项目办法。完善引才配套政策，解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。对外国人才来华签证、居留，放宽条件、简化程序、落实相关待遇。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。

（二十五）扩大人才对外交流。鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作，完善相关管理办法。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才。完善国际组织人才培养推送机制。创立国际人才合作组织，促进人才国际交流与合作。研究制定维护国家人才安全的政策措施。

**八、建立人才优先发展保障机制**

（二十六）促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才引领创新发展，将人才发展列为经济社会发展综合评价指标。综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆，加大人才资源开发力度。坚持人才发展与实施重大国家战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。研究制定“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设、“中国制造2025”、自贸区建设以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施。创新人才工作服务发展政策，鼓励和支持地方开展人才管理改革试验探索。围绕实施国家“十三五”规划，编制地区、行业系统以及重点领域人才发展规划。鼓励各类优秀人才投身国防事业，促进军民深度融合发展，建立军地人才、技术、成果转化对接机制。

（二十七）建立多元投入机制。优化财政支出结构，完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。调整和规范人才工程项目财政性支出，提高资金使用效益。发挥人才发展专项资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。创新人才与资本、技术对接合作模式。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发展天使投资和创业投资引导基金，鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。落实有利于人才发展的税收支持政策，完善国家有关鼓励和吸引高层次人才的税收优惠政策。

**九、加强对人才工作的领导**

（二十八）完善党管人才工作格局。发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

（二十九）实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

（三十）坚持对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党的组织凝聚人才作用。制定加强党委联系专家工作意见，建立党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情研修，增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度，畅通建言献策渠道，充分发挥新型智库作用。建立健全特殊一线岗位人才医疗保健制度。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，统一思想、加强领导，部门协同、上下联动，推动各项改革任务落实。鼓励支持各地区各部门因地制宜，开展差别化改革探索。加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。有关方面要抓紧制定任务分工方案，明确各项改革的进度安排。各地应当结合实际研究制定实施意见。加强政策解读和舆论引导，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

**科技部关于印发《“十三五”国家**

**科技人才发展规划》的通知**

国科发政〔2017〕86号

各省、自治区、直辖市及计划单列市科技厅（委、局）、新疆生产建设兵团科技局，中央、国务院各有关部门科技司（局）：

为贯彻落实《国家创新驱动发展战略纲要》《“十三五”国家科技创新规划》，深入实施人才优先发展战略，坚持把人才资源开发放在科技创新最优先的位置，优化人才结构，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的创新型科技人才制度优势，努力培养造就规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才队伍，科技部制定了《“十三五”国家科技人才发展规划》，现印发给你们，请结合本部门、本地区的实际贯彻落实。

科 技 部

2017年4月13日

**“十三五”国家科技人才发展规划**

为全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会和习近平总书记关于人才工作的系列指示精神，贯彻《国家创新驱动发展战略纲要》《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，深入实施《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020年）》《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《国家中长期科技人才发展规划（2010-2020年）》，为2020年进入创新型国家行列和全面建成小康社会奋斗目标提供科技人才支撑，为2050年实现建成世界科技强国目标奠定坚实基础，按照《“十三五”国家科技创新规划》的总体部署和要求，制定《“十三五”国家科技人才发展规划》（以下简称《科技人才规划》）。

**一、形势与需求**

科技人才是指具有专业知识或专门技能，具备科学思维和创新能力，从事科学技术创新活动，对科学技术事业及经济社会发展做出贡献的劳动者。主要包括从事科学研究、工程设计、技术开发、科技创业、科技服务、科技管理、科学普及等科技活动的人员。

创新是引领发展的第一动力。创新驱动实质上是人才驱动，大力培养和吸引科技人才已成为世界各国赢得国际竞争优势的战略性选择。我国已进入全面建成小康社会和进入创新型国家行列的决胜阶段，深入实施创新驱动发展战略、全面深化科技体制改革的关键时期，必须深刻认识并准确把握经济发展新常态的新要求和国内外科技创新的新趋势，大幅提升科技创新能力，建设一支数量与质量并重、结构与功能优化的科技人才队伍。

“十二五”期间，围绕经济建设和社会发展总体要求，我国科技人才工作取得显著成效，科技人才呈现竞相涌现、活力迸发的新局面。

——科技人才队伍迅速壮大，科技人力资源总量超过7100万，研究与发展（R&D）人员总量535万（折合全时当量为371万人年），均跃居世界第1位；企业R&D人员占全部R&D人员全时当量的78.1%，已成为我国R&D活动的主体；“十二五”期间回国人才超过110万，是前30年回国人数的3倍。

——科技人才结构和布局不断优化，青年科技人才成为科研主力军和生力军，科技创业人才队伍规模不断扩大；区域科技人才布局趋向合理，中西部地区科技人才总量有较大增长；在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、生态环境保护、新能源、农业科技等重点领域，涌现出一批中青年科技创新领军人才。

——科技人才创新能力不断提升，发表在各学科最具影响力国际期刊上的论文数量连续六年居世界第2位，高被引国际论文数量排在世界第3位，农业、化学、计算机科学等8个学科领域被引次数位列世界第2位，国内专利申请量和授权量分别居世界第1位和第2位。我国科学家相继获得一批国际科技奖项。

——科技人才计划效果显著，实施海外高层次人才引进计划（国家“千人计划”）、国家高层次人才特殊支持计划（国家“万人计划”）、创新人才推进计划、长江学者计划、中科院百人计划、国家杰出青年科学基金等一系列科技人才计划与工程，涌现出一批具有国际影响力的高端创新人才。

——科技人才聚集效应初步形成，建设国家（重点）实验室、国家工程技术研究中心、国家自主创新示范区、国家高新技术产业开发区、国家创新人才培养示范基地、众创空间等科技人才基地，一批优秀企业家加速涌现，成为引领创新创业浪潮的核心力量。

但是，我国科技人才发展仍存在以下问题：一是科技人才结构性矛盾依然突出，科学前沿领域高水平人才、高端研发人才和高技能人才存在较大的供给缺口；二是科研机构选人用人自主权不够，“以人为本”的科技人才评价激励机制亟待完善；三是科技人才投入整体不足，且在行业、领域、区域间的配置不均衡；四是科技人才流动渠道不够畅通，在产学研之间的流动存在制度性障碍；五是有利于科技人才成长的政策环境和保障机制建设尚待加强。

“十三五”是我国全面建成小康社会的决胜阶段，也是进入创新型国家行列的冲刺阶段，国家重大战略和经济社会发展对科技创新提出更加迫切的需求。我国科技人才工作要紧紧围绕深入实施创新驱动发展战略，积极落实中央重大决策部署，加强人才工作的系统部署和谋划，使之与国家急需解决的战略任务相匹配。优化调整人才内部结构及区域布局，整体提升创新人才资源的供给水平，逐步形成有利于创新型科技人才成长和发挥作用的良好环境，激发全社会创新创业活力，推动创新成果有效转化，为创新型国家建设提供强大的科技人才队伍保证。

**二、指导思想与目标**

（一）指导思想

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入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，围绕“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念和“四个全面”战略布局，以全面落实创新驱动发展战略为主线，确立在科技创新中人才资源优先开发的战略布局，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，发挥政府在统筹协调、完善服务、优化环境中的主导作用和市场配置人才资源的决定性作用，形成具有国际竞争力的创新型科技人才制度优势，优化科技人才队伍结构，提升科技人才创新能力，激发科技人才创新创业活力，推动科技人才队伍向量的增长和质的提升并重转变，为2020年我国进入创新型国家行列、实现全面建成小康社会的目标提供有力支撑。

加强科技人才队伍建设必须坚持以下基本原则：

——以科技人才优先发展为导向。理顺人才工作和科技发展的关系，确立科技人才队伍建设在科技创新中不可替代的核心地位，从战略高度确保科技人才优先发展。充分发挥科技人才的基础性、战略性作用，做到科技人才资源优先开发、科技人才结构优先调整、科技人才投资优先保证、科技人才制度优先创新。

——以服务国家战略为优先需求。围绕创新驱动发展战略的实施，变革科技人才工作方式方法，加强重点领域科技人才队伍建设，支持有利于激活创新要素的探索和实践。研究制定围绕“一带一路”建设、京津冀协同发展与雄安新区建设、长江经济带建设、“中国制造2025”、自由贸易试验区建设、国家自主创新示范区建设以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施，促进区域间人才的合理流动与协同创新，加强海外高层次人才引进，提升面向重点领域和产业发展的人才供给能力。

——以优化科技人才结构为重点。促进科技人才优化配置，形成科技人才在不同年龄、区域、学科、领域、行业等的合理分布。以高层次科技人才为引领，着力解决基础前沿和重点产业领域人才匮乏的问题；加强培养企业创新人才，大力提升企业作为技术创新主体的作用和能力；实现科技创新的依托力量从“小众”到“万众”的转变，促进“大众创业、万众创新”，形成各类人才衔接有序、梯次配备的合理结构。

——以创新人才体制机制为手段。加快科技人才发展体制机制改革和政策创新，重点破除束缚创新驱动发展的人才观念和体制机制障碍。加快政府职能从研发管理向创新服务转变，处理好政府和市场的关系，赋予科研机构选人用人自主权；健全科技人才分类评价与激励机制，强化研发人员创新劳动同其利益收入对接，激发全社会科技人才创新创业活力。

——以提升人才创新能力为核心。注重提高科技人才队伍质量，把“质量优先”贯穿到科技人才培养、引进、使用、评价等全过程。创新人才培养模式，深入实施重大人才工程；实行更加开放的人才政策，重点引进海外高层次创新人才；建立以能力和贡献为导向的人才评价制度，释放科技人才创新潜能，大力提高我国科技人才国际竞争能力。

（二）规划目标

到2020年，适应实施创新驱动发展战略的要求，初步形成规模宏大、素质优良、结构合理、富有活力的科技人才队伍，科技人才培养体系和管理制度更加完善，在重点领域形成科技人才国际竞争优势，为进入创新型国家行列、全面建成小康社会的目标提供有力支撑。

——科技人才队伍规模稳步扩大。我国R&D人员全时当量由2014年的371万人年达到2020年的480万人年以上，R&D研究人员全时当量由2014年的152万人年达到2020年的200万人年以上，每万名就业人员中研究开发人力投入由2014年的48人年提升到2020年的60人年以上。

——科技人才结构显著优化。基础研究人员占R&D人员的比重达到7%左右；重点产业领域人才和科技创业人才队伍规模不断扩大，企业高层次创新型科技人才的比重持续增加；年龄结构梯次配备，院士等高层次科技人才的平均年龄逐步降低；边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区科技人才总量有较大增长。

——科技人才资源开发投入力度明显增强。健全多元人才投入机制，R&D人员年人均研发经费由2014年的37万元/年提升到2020年的50万元/年，与发达国家之间的差距进一步缩小。提高人才投资效益，人才使用效能获得较大提升。

——科技人才的国际竞争力显著提高。在基础研究领域涌现出一批世界一流的科学家，在前沿技术和战略高技术领域拥有一批科技领军人才，在重点产业领域拥有一批高端工程技术人才，在新兴技术领域拥有一批创新创业人才。

“十三五”期间，我国科技人才工作的总体部署是：一是理顺科技人才队伍建设和经济社会发展的关系，形成创新型科技人才优先发展的战略布局，突出“高精尖缺”导向，加快科技人才队伍结构的战略性调整和优化；二是改革和完善人才发展机制，深入实施重大人才工程，加快优秀科技人才的培养和引进，重视对引进人才的使用、后续支持和跟踪服务；三是清除人才管理中的体制机制障碍，充分给予科技人才科研自主权，尊重科技发展和科技人才成长规律，对从事不同创新活动的科技人才实行分类评价和有效激励，充分激发科技人才特别是中青年科技人才的创新活力；四是按照市场规律促进科技人才良性有序流动，优化科技人力资本配置，探索新型科技人才与智力流动服务模式；五是逐步形成有利于创新型科技人才成长和发挥作用的科研生态环境，依托大众创业、万众创新，积极推动创新成果有效转化，为创新型国家建设提供强大的科技人才队伍保证。

**三、重点任务**

（一）加快科技人才队伍结构的战略性调整

突出“高精尖缺”导向，促进科学研究、工程技术、科技创业人才和技能型人才协调发展，形成各类科技人才衔接有序、梯次配备、合理分布的格局。

造就一支高层次创新型科技人才队伍。加大战略科学家、杰出科学家、科技领军人才和创新团队的培养支持力度。打造一支具有前瞻性和国际眼光的战略科学家队伍。加快推进科学家工作室建设，采取自组团队、自主管理、自由探索、自我约束的管理制度，使科学家及其团队能够潜心从事科学研究，提升我国科学家在国际上的影响力。研究制定国家重大战略、国家重大科技项目和重大工程等的人才支持措施，重点培养一大批善于凝聚力量、统筹协调的科技领军人才，逐步推广以项目负责人制为核心的科研团队组织模式，赋予创新领军人才更大的人财物支配权、技术路线决策权。加大对优秀青年科技人才的发现、培养和资助力度，对青年人才开辟特殊支持渠道，建立适合青年科技人才成长的用人制度，增强科技人才后备力量。以各种研发平台为载体，支持新型研发机构建设，系统培养大批产业关键领域优秀创新团队，形成科研人才和科研辅助人才的梯队合理配备。

加强产业技术人才、科技金融人才和科技型企业家队伍建设。围绕国家急需紧缺的重点产业领域，培养一大批面向生产一线的专业技术人才、科技金融人才和创新型企业家。每年培训百万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才；在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地，培养1000万名高技能人才。重点扶持一大批拥有核心技术或自主知识产权的优秀科技人才创办科技型企业；培养造就一大批具有全球战略眼光、管理创新能力和社会责任感的科技型企业家队伍。

调整和优化科技人才队伍的区域结构。加大对西部地区、边远地区、民族地区的财政转移支付力度，通过国家科技计划（专项、基金等）统筹支持符合条件的、在中西部开展的相关科研工作；鼓励和支持这些地区科技人才申报国家科技人才计划；完善人才到西部地区、边远地区、民族地区创业的后补偿机制和奖励政策。进一步完善中西部与东部对口支援等制度，支持发达地区与欠发达地区开展多种形式的科技合作，提高欠发达地区人才的开放性和流动性。按照中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革的统一部署，加强中西部地区科研基地建设，引导和支持中西部地区建设高水平的区域性产业技术研发组织，吸引更多科技人才集聚，缓解科技人才区域分布不平衡和欠发达地区人才匮乏的问题。

（二）大力培养优秀创新人才

改革创新人才培养模式，构建培养、锻炼和造就创新人才的体系，动员全社会参与到创新人才培养实践的探索中来。

构建创新型人才培养新模式。探索建立以创新创业为导向的人才培养机制。开展启发式、探究式教学方法改革试点，改革基础教育培养方式，尊重个性发展，强化兴趣爱好和创造性思维培养，提高创新实践能力。加快部分普通本科高等学校向应用技术型高等学校转型，开展校企联合招生、联合培养试点，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。科学调整研究生招生结构，有针对性地适度扩大博士研究生招生规模，探索增加专业型研究机构的博士点；探索研究生培养科教结合的学术学位新模式，深化高等学校创新创业教育改革，增进教学与实践的融合，建立以科学与工程技术研究为主导的导师责任制和导师项目资助制，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革博士后制度，发挥高等学校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用，为博士后从事科技创新提供良好条件保障。完善高端创新人才和产业技能人才“二元支撑”的人才培养机制，适应市场和产业发展需求变化，推动普通教育与职业教育在人才培养中的科学分工与有效协同。突出用中培养，充分发挥国家科技计划、人才管理改革试验区、科研基地和创新人才培养示范基地等对人才培养的示范作用。引导推动人才培养体系与产业发展和创新活动全过程的有机衔接，形成产学研用结合的创新人才培养新模式。

深入实施重大人才工程。以深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革为契机，更大力度实施国家“千人计划”、国家“万人计划”等重大科技人才工程，落实好配套支持政策。加强相关人才工程的顶层设计和相互衔接，推动人才工程项目与各类科技计划和基地建设相衔接，合理确定各类人才支持数量和比例，积极发挥人才工程项目的牵引带动作用。启动实施基地和人才专项，在重大人才工程与人才专项中建立中青年领军人才承担任务的优先机制，对35岁以下具有研究潜力的优秀青年科技人才给予重点支持；给予女性科技人才适当的倾斜性支持。

加强科技管理、服务和科普人才队伍建设。培育一批具备国际视野、了解国际科学前沿和国际规则的中青年科技管理人才，提升科技管理人才队伍的专业化、职业化水平，开展全国科技管理干部轮训，开展创新组织科技管理能力培训试点，分级分类构建科技管理培训体系和网络基地。加强专业化实验支撑和科研辅助人才队伍建设，壮大科技成果推广和转移转化人才队伍，建设专业化、市场化、国际化的职业经理人队伍。鼓励和促进公共科技传播人才队伍建设，培养一支专兼职结合的科学普及人才队伍，培育专业化的科普创作、产品研发和科普讲解人才。

（三）重点引进高层次创新人才

实施更积极、更开放、更有效的创新人才引进政策，更大力度引进急需紧缺人才，聚天下英才而用之。

加强重点领域海外高层次人才引进。发挥政府投入引导作用，鼓励企业、高等学校、科研机构、社会组织、个人等有序参与人才资源开发和人才引进。围绕国家科技创新重点领域和发展方向，大力引进能够引领国际科学发展趋势的战略科学家，从事科学前沿探索和交叉研究、具有创新潜质的优秀科学家，以及开展重大产业技术应用基础研究的科学家。着力引进具有推动重大技术创新能力的科技领军人才。注重引进适合领衔国家重大科研任务、重大工程建设的领军人才。重视港澳台杰出科技人才的引进和使用，注重引进青年人才。制定并不断完善国家引才指导目录，更大力度实施国家“千人计划”，吸引万名海外高层次人才回国（来华）创新创业。对有助于解决长期困扰我国关键技术、核心部件难题的国家急需紧缺人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。率先在国家实验室等重大科研基地开展人事制度改革试点，开展科研机构和高等学校非涉密部分岗位全球招聘试点，提高科研机构负责人全球招聘比例，吸引海外高层次科技人才全职工作。鼓励科研机构、高等学校设立短期流动岗位，聘用国际高层次科技人才开展合作研究。为海外引进人才及家属提供与国际标准相衔接的医疗、教育和社会保障，切实解决生活难题。

实行更加开放的外国人才引进政策。改革外国人来华工作管理制度，精简许可办理程序，推进外国人来华工作许可全面实施。对高端人才开辟绿色通道，简化手续；对急需紧缺人才不设数量限制，优先审批。明确外国人才申请和取得人才签证的标准条件和办理程序，为外国人才来华工作、出入境提供便利。放宽外国留学生在华工作限制，允许获得学位的优秀研究生毕业后直接在华工作，逐步完善留学生实习居留、工作居留和创新创业奖励制度。建立以市场为导向的人才认定机制，进一步放宽外国人申请永久居留的条件。对持有外国人永久居留证的外籍高层次人才在创办科技型企业等创新创业活动方面，给予中国公民同等待遇。

创新海外高层次人才引智模式。支持科研机构和高等学校设立海外研发机构，加强国际研究网络构建，吸引当地高层次创新人才从事研发活动。实行支持中国公民设立的企业利用国外科技资源的政策，推动中国企业并购、设立海外研发机构、加强与国外高等学校和研究机构科研合作等，充分利用当地高层次创新人才为企业服务。打造“一带一路”科技人才智库，搭建创新创业人才跨界平台。

（四）营造激励科技人才创新创业的良好生态

着力构建符合学术发展规律的科研管理、宏观政策、学术民主、学术诚信和人才成长环境，为培养优秀科技人才、激发科技工作者创新活力打下良好基础。

优化科研学术环境。大力弘扬创新文化，厚植创新沃土，倡导学术研究百花齐放、百家争鸣，鼓励科技工作者打破定式思维和守成束缚，勇于提出新观点、创立新学说、开辟新途径、建立新学派。坚持道德自律和制度规范并举，建设集教育、防范、监督、惩治于一体的学术诚信体系。实行严格的科研信用制度，建立学术诚信档案，加大对学术不端行为的查处力度。

激发全社会创新创业活力。大力倡导敢为人先、宽容失败、崇尚创新、创业致富的价值导向，依法保护企业家的创新收益和财产权，积极培育企业家精神和创客文化。发展众创、众包、众扶、众筹等新型孵化模式，为创新创业人才成长提供工作空间、网络空间、社交空间和资源共享空间，发挥大众创业、万众创新和“互联网+”集众智、汇众力的乘数效应。

**四、体制机制创新**

（一）改进科技人才选拔使用机制

完善科技人才使用管理体制，创新科技人才选拔和使用机制。

推动落实事业单位用人自主权。在国家政策制度框架下，扩大科研机构和高等学校在编制管理、人员聘用、职称评定、绩效工资分配、科技成果转化收益分配等方面的自主权，实行有利于开放、协同、高效创新的扁平化管理结构。由用人单位根据需求自主设置岗位和内设机构，自主探索多样的岗位管理模式。鼓励科研机构、高等学校依据市场规则和市场价格，引进和使用高层次人才。明确绩效工资的来源渠道，由科研机构自主决定科技人才的绩效考核方式和分配办法。

完善国际人才使用机制。实施人才交流计划，形成制度化的人才国际交流支持机制。鼓励外国人才参与我国科技计划（专项、基金等），放宽参与条件，取消不必要的限制性规定。支持引进国外科研管理理念和机制，试点建立外国高层次人才担任重大项目主持人或首席科学家制度。支持国内科技智库的能力建设，鼓励其与国外一流科技智库和国际组织开展长期合作。

（二）健全科技人才评价激励机制

实行科技人才分类评价，建立以能力和贡献为导向的评价和激励机制。

建立科学的人才分类评价标准体系。对从事基础和前沿技术研究、应用研究、成果转化等不同活动的人员，完善分类评价标准和办法，突出能力和业绩导向。对从事基础研究的科技人才突出中长期目标导向，推行代表作评议制，评价重点从研究成果数量转向研究质量、原创价值和实际贡献，允许科学家采用弹性工作方式从事科学研究。对从事应用研究和技术开发的科技人才注重市场检验和用户评价。对从事成果转化的科技人才，重在考核其技术转移能力和其科研成果对经济社会的影响。

健全科技人才评价流程与制度体系。建立科学规范的学术自治制度，推行第三方评价，拓展社会化、专业化、国际化的评价机制，拓宽科技社团、企业和公众参与评价的渠道。在高水平的研究机构引入国际同行评议，针对非共识性人才试点设立绿色通道。进一步深化职称评审制度改革，突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限；探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法，畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。改革国家科技奖励制度，优化结构、减少数量、提高质量，逐步完善推荐提名制，加大对杰出科学家、优秀创新团队和青年人才的奖励力度，强化奖励的荣誉性。健全监督机制，完善与专业评价结果相关联的信誉鼓励和追责机制。强化对各类人才专项及入选者的考核，对于考核不合格的，严格执行退出制度。

推动形成体现增加知识价值的收入分配与激励机制。按照国家统一规定逐步提高科研人员的基本工资水平，在保障基本工资水平正常增长的基础上，推进科研机构实施绩效工资，并建立绩效工资稳定增长机制。重点向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜，对从事基础性研究和社会公益研究的人员，适当提高基础工资收入，对青年人才根据工作任务和实际贡献等因素加大激励力度。允许科研人员从事兼职工作获得合法收入，加大重大科技创新成果奖励，建立健全后续科技成果转化收益反馈机制，推行科技成果处置收益和股权期权激励制度，使科技人员潜心研究。改变个人收入与项目经费过度挂钩的评价激励方式，加强对科研人员的长期激励。提高科技人才成果转化收益分享比例，让各类主体、不同岗位的创新人才都能在科技成果产业化过程中得到合理回报，全面激发科研机构、高等学校、企业的科技人才创新创业的积极性。探索对符合条件的科研机构高等学校负责人实行年薪制，对急需紧缺等特殊人才实行协议工资、年薪制等分配办法。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。

（三）完善科技人才流动配置机制

清除人才流动障碍，优化人力资本配置，按照市场规律让科技人才自由流动，提高社会横向和纵向流动性。

建立健全人才双向流动机制。允许科研机构和高等学校设立一定比例流动岗位，吸引有创新实践经验的企业科技人才兼职。允许符合条件的科研机构和高等学校的科技人才经所在单位批准，带着科研项目和成果、保留基本待遇到企业开展创新工作或创办企业，形成可进可出的双向流动的保障机制。试点将企业任职经历作为高等学校新聘工程类教师的必要条件。改进科技人才薪酬和岗位管理制度，完善社保关系转移接续政策，破除科技人才流动的体制机制障碍。鼓励科研机构、高等学校试点推行“有限期聘用”制度，健全机制、畅通渠道，调整和优化队伍结构。推动内地与港澳台科技人才交流与合作。

推动人才向基层和欠发达地区流动。鼓励支持基层一线和艰苦边远地区探索建立人才管理改革试验区，在人事管理、职称评定、工资待遇、成果转化、财政支持、收入分配等方面进行改革试点。建立派出单位、科技人才和服务对象三方知识产权分享和利益分配机制，形成科技人才服务基层的长效机制。通过提高补贴标准等多种方式，切实提高在基层和艰苦边远地区工作科技人才的收入水平。加强对科技人才服务基层工作的支持，促进公共科研机构面向所有科技人才开放，提供研发、信息和咨询服务。

促进科技人才学术交流。对科研机构和高等学校的教学科研人员出国开展学术交流合作实行导向明确的区别管理，鼓励科技人才开展多种形式的学术交流和合作，放宽对学术性会议规模、数量等方面的限制，为科技工作者参加更多的国际学术交流提供政策保障和往返便利。完善访问学者制度，扩大科研机构和高等学校短期流动岗位数量，推动跨地区人才开展合作研究、学术交流或讲学。完善国际组织人才培养推送机制，支持我国科学家牵头组织或参与国际大科学工程，在国际学术组织担任职务。

（四）创新科技人才服务保障机制

建立和完善科技人才服务体系，为科技人才的开发、培养、评价和流动等提供高质量的服务保障。

构建统一开放的科技人才市场。发展职业经理人人才市场、高新技术人才市场等内外融通的专业型人才市场及网络人才市场。制定人才服务业从业人员行为规范，加强人才市场执法队伍和人才中介机构从业人员队伍建设，不断提升人才服务从业人员的专业化、职业化水平。充分发挥市场配置资源的作用，实现人才服务机构投资主体的多元化，倡导和鼓励社会资本进入人才服务领域，加大科技人才服务融资投资规模，促进人力资源管理咨询、人才培训、人才测评等人才服务专业领域发展。

建立健全专业化、行业化的科技人才公共服务体系。明晰政府部门在人才公共服务中的职能定位，减少行政审批事项，建立健全政府购买公共服务制度，公共政策和管理服务向非公有制组织人才平等开放。推进公共人才服务主体的多元化与专业化，加强人才公共服务均等化服务。加强制度建设，完善对人才公共服务的监督管理，建立创新人才维权援助机制。建立重点产业、行业和领域人才供给和需求信息的调查制度，推进人才公共服务的信息化进程。加大对人才公共服务体系建设的经费投入。

拓展科技人才服务新模式。搭建科技人才服务区域和行业发展的平台，建设科技领军人才创新驱动中心，探索人才和智力发展的长效服务机制。探索“互联网+科研服务”，促进科研机构、高等学校科技资源和科技服务对社会公众开放共享，完善国家科技基础条件平台的运行和服务。鼓励各类科技服务机构为科技人才，尤其是创新创业人才提供法律、知识产权、财务、咨询、检验检测认证和技术转移等高端服务。

**五、组织措施**

（一）加强统筹协调

构建高效的科技人才工作组织体系，明确科技人才工作的制度规范、组织形态、任务目标和责任权限，协调推动各类科技人才政策措施和相关科技人才工程的实施。科技人才工作要涵盖从中央到地方的各个领域、系统、企事业单位，各级政府科技部门设立相应的科技人才职能机构，具体承担本地区本部门的科技人才工作。承担相应科技工作的系统、部门和单位，可根据实际情况设立相应的职能机构，或在有关机构内确定相应的科技人才管理职能，具体承担科技人才管理和服务工作。

（二）落实条件保障

健全科技人才投入保障机制，为培育和开发高质量的科技人才队伍奠定基础。加强科技人才投入结构和布局的顶层设计，实施促进人才投资优先保证的财政政策，各级政府合理保障对人才发展的投入。发挥人才发展相关资金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。加大对新兴产业以及重点领域急需紧缺专门人才培养的投入力度，加大人才中西部地区培养的投入力度，加大对青年人才的支持力度，加大服务国家重大战略的人才工作投入，推进科技人才政策分类支持、精准激励和普惠保障，形成定位清晰、公平透明、稳定预期的长效机制。

（三）夯实基础设施

以科技人才工作信息化为基础，坚持政府主办与购买服务相结合。建立重点行业和领域人才供给和需求信息的调查制度，探索推行科技人才唯一标识制度，建立多源信息的关联共享与安全机制，有序推进科技人才信息数据库及公共服务平台建设。完善科技人才信息统计、分析和发布机制，强化科技人才流失问题研究，探索建立科技人才安全预警体系。

（四）强化督促考核

加强对《科技人才规划》各项政策制定、落实情况和任务完成情况的监督检查，将《科技人才规划》落实情况纳入对地方科技行政管理部门的绩效考核。加强科技人才计划全链条管理，建立国家科技人才计划协同推进机制，加强对人才计划实施效果的评估。

**中共中央办公厅 国务院办公厅**

**关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见**

厅字[2016]35号

2016年11月7日

为加快实施创新驱动发展战略，激发科研人员创新创业积极性，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，现就实行以增加知识价值为导向的分配政策提出以下意见。

（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，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，充分发挥收入分配政策的激励导向作用，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，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）主要原则

——坚持价值导向。针对我国科研人员实际贡献与收入分配不完全匹配、股权激励等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，完善分配机制，使科研人员收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值紧密联系。

——实行分类施策。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，探索知识价值实现的有效方式。

——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。采用多种激励方式，在加大物质收入激励的同时，注重发挥精神激励的作用，大力表彰创新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、推动形成体现增加知识价值的收入分配机制

（一）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。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。强化绩效评价与考核，使收入分配与考核评价结果挂钩。

（二）发挥财政科研项目资金的激励引导作用。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。完善科研项目资金和成果管理制度，对目标明确的应用型科研项目逐步实行合同制管理。对社会科学研究机构和智库，推行政府购买服务制度。

（三）鼓励科研人员通过科技成果转化获得合理收入。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。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。

三、扩大科研机构、高校收入分配自主权

（一）引导科研机构、高校实行体现自身特点的分配办法。赋予科研机构、高校更大的收入分配自主权，科研机构、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。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。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）落实科研机构、高校在岗位设置、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。健全绩效工资管理，科研机构、高校自主决定绩效考核和绩效分配办法。赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权。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，加强学术梯队建设。

（四）重视科研机构、高校中长期目标考核。结合科研机构、高校分类改革和职责定位，加强对科研机构、高校中长期目标考核，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。完善科研机构、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。

四、进一步发挥科研项目资金的激励引导作用

（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。建立符合科技创新规律的财政科技经费监管制度，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）完善科研机构、高校横向委托项目经费管理制度。对于接受企业、其他社会组织委托的横向委托项目，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《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。科研机构、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。

（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。修订国家社会科学基金、教育部高校哲学社会科学繁荣计划的项目资金管理办法，取消劳务费比例限制，明确劳务费开支范围，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。

五、加强科技成果产权对科研人员的长期激励

（一）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。科研机构、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。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，无需报科研机构、高校的主管部门审批。加快出台科研机构、高校以科技成果作价入股方式投资未上市中小企业形成的国有股，在企业上市时豁免向全国社会保障基金转持的政策。

（二）完善科研机构、高校领导人员科技成果转化股权奖励管理制度。科研机构、高校的正职领导和领导班子成员中属中央管理的干部，所属单位中担任法人代表的正职领导，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。相关部门、单位要加快制定具体落实办法。

（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、股权奖励、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）完善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、股权奖励以及科技成果投资入股等实施递延纳税优惠政策，鼓励科研人员创新创业，进一步促进科技成果转化。

六、允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪

（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。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，建立兼职获得股权及红利等收入的报告制度。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。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。各地区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。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，在全社会形成既充满活力又规范有序的正向激励。

本意见适用于国家设立的科研机构、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。国防和军队系统的科研机构、高校、企业收入分配政策另行制定。

**中共中央办公厅 国务院办公厅**

**关于深化职称制度改革的意见**

职称是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志。职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度，对于党和政府团结凝聚专业技术人才，激励专业技术人才职业发展，加强专业技术人才队伍建设具有重要意义。按照党中央关于深化人才发展体制机制改革的部署，现就深化职称制度改革提出以下意见。

**一、总体要求**

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入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，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实新发展理念，立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，把握职业特点，以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，为客观科学公正评价专业技术人才提供制度保障。

**（二）基本原则**

——坚持服务发展、激励创新。围绕经济社会发展和人才队伍建设需求，服务人才强国战略和创新驱动发展战略，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，进一步简政放权，最大限度释放和激发专业技术人才创新创造创业活力，推动大众创业、万众创新。

——坚持遵循规律、科学评价。遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，科学客观公正评价专业技术人才，让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

——坚持问题导向、分类推进。针对现行职称制度存在的问题特别是专业技术人才反映的突出问题，精准施策。把握不同领域、不同行业、不同层次专业技术人才特点，分类评价。

——坚持以用为本、创新机制。围绕用好用活人才，创新人才评价机制，把人才评价与使用紧密结合，促进专业技术人才职业发展，满足各类用人单位选才用才需要。

（三）主要目标。通过深化职称制度改革，重点解决制度体系不够健全、评价标准不够科学、评价机制不够完善、管理服务不够规范配套等问题，使专业技术人才队伍结构更趋合理，能力素质不断提高。力争通过3年时间，基本完成工程、卫生、农业、会计、高校教师、科学研究等职称系列改革任务；通过5年努力，基本形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

**二、健全职称制度体系**

（四）完善职称系列。保持现有职称系列总体稳定。继续沿用工程、卫生、农业、经济、会计、统计、翻译、新闻出版广电、艺术、教师、科学研究等领域的职称系列，取消个别不适应经济社会发展的职称系列，整合职业属性相近的职称系列。适应经济社会发展新需求，探索在新兴职业领域增设职称系列。新设职称系列由中央和国家机关有关部门提出，经人力资源社会保障部审核后，报国务院批准。各地区各部门未经批准不得自行设置职称系列。职称系列可根据专业领域设置相应专业类别。

军队专业技术人才参加通用专业职称评审按照国家有关规定执行；相近专业职称评审可参照国家有关规定；特殊专业职称评审可根据军队实际情况制定评审办法，评审结果纳入国家人才评价管理体系。

（五）健全层级设置。各职称系列均设置初级、中级、高级职称，其中高级职称分为正高级和副高级，初级职称分为助理级和员级，可根据需要仅设置助理级。目前未设置正高级职称的职称系列均设置到正高级，以拓展专业技术人才职业发展空间。

（六）促进职称制度与职业资格制度有效衔接。以职业分类为基础，统筹研究规划职称制度和职业资格制度框架，避免交叉设置，减少重复评价，降低社会用人成本。在职称与职业资格密切相关的职业领域建立职称与职业资格对应关系，专业技术人才取得职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。初级、中级职称实行全国统一考试的专业不再进行相应的职称评审或认定。

**三、完善职称评价标准**

（七）坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在专业技术人才评价的首位，重点考察专业技术人才的职业道德。用人单位通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察专业技术人才的职业操守和从业行为，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，纳入全国信用信息共享平台。完善诚信承诺和失信惩戒机制，实行学术造假“一票否决制”，对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

（八）科学分类评价专业技术人才能力素质。以职业属性和岗位需求为基础，分系列修订职称评价标准，实行国家标准、地区标准和单位标准相结合，注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价。合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，淡化或不作论文要求；对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，可不作论文要求；探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历等成果形式替代论文要求；推行代表作制度，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。确实需要评价外语和计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定评审条件。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，以及对外语和计算机水平要求不高的职称系列和岗位，不作职称外语和计算机应用能力要求。

（九）突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献。注重考核专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，放宽资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考察其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

**四、创新职称评价机制**

（十）丰富职称评价方式。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。基础研究人才评价以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价，哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益。对特殊人才通过特殊方式进行评价。鼓励有条件的地区单独建立基层专业技术人才职称评审委员会或评审组，单独评审。采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。

（十一）拓展职称评价人员范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，创造便利条件，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人才职称申报渠道。科技、教育、医疗、文化等领域民办机构专业技术人才与公立机构专业技术人才在职称评审等方面享有平等待遇。高校、科研院所、医疗机构等企事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，3年内可在原单位按规定正常申报职称，其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道，符合条件的高技能人才，可参加工程系列专业技术人才职称评审。在内地就业的港澳台专业技术人才，以及持有外国人永久居留证或各地颁发的海外高层次人才居住证的外籍人员，可按规定参加职称评审。公务员不得参加专业技术人才职称评审。

（十二）推进职称评审社会化。对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，以及不具备评审能力的单位，依托具备较强服务能力和水平的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，组建社会化评审机构进行职称评审。建立完善个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督的社会化评审机制，满足非公有制经济组织、社会组织以及新兴业态职称评价需求，服务产业结构优化升级和实体经济发展。

（十三）加强职称评审监督。完善各级职称评审委员会核准备案管理制度，明确界定评审委员会评审的专业和人员范围，从严控制面向全国的职称评审委员会。完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，积极吸纳高校、科研机构、行业协会学会、企业专家，实行动态管理。健全职称评审委员会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，明确评审委员会工作人员和评审专家责任，强化评审考核，建立倒查追责机制。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。企事业单位领导不得利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益。建立职称评审回避制度、公示制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制，加强对评价全过程的监督管理，构建政府监管、单位（行业）自律、社会监督的综合监管体系。严禁社会组织以营利为目的开展职称评审，突出职称评审公益性，加强评价能力建设，强化自我约束和外部监督。

依法清理规范各类职称评审、考试、发证和收费事项，大力查处开设虚假网站、制作和贩卖假证等违纪违法行为，打击考试舞弊、假冒职称评审、扰乱职称评审秩序、侵害专业技术人才利益等违法行为。

**五、促进职称评价与人才培养使用相结合**

（十四）促进职称制度与人才培养制度的有效衔接。充分发挥职称制度对提高人才培养质量的导向作用，紧密结合专业技术领域人才需求和职业标准，在工程、卫生、经济、会计、统计、审计、教育、翻译、新闻出版广电等专业领域，逐步建立与职称制度相衔接的专业学位研究生培养制度，加快培育重点行业、重要领域专业技术人才；推进职称评审与专业技术人才继续教育制度相衔接，加快专业技术人才知识更新。

（十五）促进职称制度与用人制度的有效衔接。用人单位结合用人需求，根据职称评价结果合理使用专业技术人才，实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业，可采用评聘分开方式。坚持以用为本，深入分析职业属性、单位性质和岗位特点，合理确定评价与聘用的衔接关系，评以适用、以用促评。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

**六、改进职称管理服务方式**

（十六）下放职称评审权限。进一步推进简政放权、放管结合、优化服务。政府部门在职称评价工作中要加强宏观管理，加强公共服务，加强事中事后监管，减少审批事项，减少微观管理，减少事务性工作。发挥用人主体在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限，人力资源社会保障部门对职称的整体数量、结构进行宏观调控，逐步将高级职称评审权下放到符合条件的市地或社会组织，推动高校、医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。对于开展自主评审的单位，政府不再审批评审结果，改为事后备案管理。加强对自主评审工作的监管，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

（十七）健全公共服务体系。按照全覆盖、可及性、均等化的要求，打破地域、所有制、身份等限制，建立权利平等、条件平等、机会平等的职称评价服务平台，简化职称申报手续和审核环节。健全专业化的考试评价机构，建立职称评审考试信息化管理系统，开展职称证书查询验证服务。选择应用性、实践性、社会通用性强的职称系列，依托京津冀协同发展等国家战略，积极探索跨区域职称互认。在条件成熟的领域探索专业技术人才评价结果的国际互认。

（十八）加强领导，落实责任。坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对职称工作的统一领导。各级党委及其组织部门要把职称制度改革作为人才工作的重要内容，在政策研究、宏观指导等方面发挥统筹协调作用。各级政府人力资源社会保障部门会同行业主管部门负责职称政策制定、制度建设、协调落实和监督检查；充分发挥社会组织专业优势，鼓励其参与评价标准制定，有序承接具体评价工作；用人单位作为人才使用主体，要根据本单位岗位设置和人员状况，自主组织开展职称评审或推荐本单位专业技术人才参加职称评审，实现评价结果与使用有机结合。

各地区各部门要充分认识职称制度改革的重要性、复杂性、敏感性，将职称制度改革列入重要议事日程，加强组织领导，狠抓工作落实。人力资源社会保障部要会同有关部门抓紧制定配套措施，分系列推进职称制度改革。各地区各部门要深入调查研究，制定具体实施方案，坚持分类推进、试点先行、稳步实施，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题。加强职称管理法治建设，完善职称政策法规体系。加强舆论引导，搞好政策解读，做好深入细致的思想政治工作，引导广大专业技术人才积极支持和参与职称制度改革，确保改革平稳推进和顺利实施。

**中共中央办公厅国务院办公厅转发中央组织部、中央外办等部门《关于加强和改进教学科研人员因公临时出国管理工作的指导意见》的通知**

各省、自治区、直辖市党委和人民政府,中央和国家机关各部委,中央军委办公厅,各人民团体：

中央组织部、中央外办、外交部、教育部、科技部、财政部《关于加强和改进教学科研人员因公临时出国管理工作的指导意见》已经中央领导同志同意,现转发给你们,请结合实际认真贯彻执行。

中共中央办公厅

国务院办公厅

2016年5月11日

**关于加强和改进教学科研人员因公临时**

**出国管理工作的指导意见**

近期,中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔⒛16〕9号)提出,鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作,完善相关管理办法。为贯彻落实中央要求,进一步支持高等学校和科研院所在扩大对外交流合作中激发人才创新创造创业活力,现就加强和改进教学科研人员因公临时出国管理工作提出如下指导意见。

一、指导思想

必须坚持党对外事工作的集中统一领导。高等学校和利研院所党委对本单位外事工作负有领导责任,要按照党中央关于加强和规范外事管理工作的指示要求,健全领导机制,加强制度建设,进一步完善包括对外学术交流合作在内的因公临时出国管理。

必须强化服务大局意识。对外学术交流合作要着眼国家发展大局和实际需要,通过积极参与国际重大科学计划、科学工程和专业学术交流,实现国际协同创新,全面加强基础学科、国际前沿、薄弱和空白学科建设,造就培养人才,提升教育科研领域国家软实力、国际影响力和国际竞争力。

二、实施区别管理

党的十八大以来,中央全面加强和规范国家工作人员因公临时出国管理,对加强党风廉政建设意义重大,必须严格贯彻,持之以恒。同时,根据高等学校和科研院所对外学术交流合作的实际需求,实施导向明确的区别管理。

(一)在因公临时出国管理中,教学科研人员出国开展学术交流合作要与其他性质的出访有所区别。学术交流合作主要包括开展教育教学活动、科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议以及执行国际学术组织履职任务等。其他出访主要指一般性中外校际和科研院所间的工作交流。

(二)教学科研人员指高等学校和科研院所直接从事教学和科研任务的人员(含退离休返聘人员),以及在高等学校和科研院所及其二级单位中担任领导职务的专家学者。

(三)上述教学科研人员出国执行前项明确的学术交流合作任务,单位与个人的出国批次数、团组人数、在外停留天数根据实际需要安排。

高等学校和科研院所学术交流合作以外的因公临时出国,仍执行现行国家工作人员因公临时出国管理政策。

三、优化审批程序

加强和改进高等学校和科研院所教学科研人员出国开展学术交流合作管理工作,在调整中体现服务,在管理中突出保障,提高管理和服务的针对性。

(一)要科学制订教学科研人员出国开展学术交流合作年度计划,统筹规划和合理安排相关工作。年度计划由各高等学校和科研院所负责管理,并按外事审批权限报各,不列入国家工作人员因公临时出国批次限量管理范围。对确需临时安排的学术交流合作,应在个案报批时说明理由。

(二)教学科研人员出国开展学术交流合作,按行政隶属关系、组织人事管理权限和外事审批权限审批,各审批部门应各负其责,加强管理,提高审批效率,为教学科研人员出国开展学术交流合作提供便利和服务。高等学校和科研院所对包括对外学术交流合作在内的因公临时出国管理负有主体责任,主要负责人是第一责任人。高等学校和科研院所纪,检监察机构要负起监督责任。

(三)教学科研人员出国开展学术交流合作,应持因公护照。特殊情况需持普通护照出国,应说明理由并按组织人事管理权限报组织人事部门批准。

四、加强经费管理

高等学校和科研院所应切实加强教学科研人员出国开展学术交流合作经费的预算管理,认真执行因公临时出国经费先行审核制度,由经费审批部门和任务审批部门实行审批联动。

高等学校和科研院所教学科研人员使用国家科技计划(专项、基金)等经费出国开展学术交流合作,应按照有关管理办法和制度规定执行,体现既符合科研活动规律、又符合预算管理要求的原则。

教学科研人员如需持普通护照出国开展学术交流合作,应凭本单位有关批件、出国证件及出入境记录报销与学术交流合作相关的费用。

五、强化监督和追责

要从加强党风廉政建设的高度,进一步强化纪律意识和责任意识,按照权责一致的原则,建立完善监督检查和责任追究机制。

(一)教学科研人员出国开展学术交流合作所执行的任务、涉及的国家(地区)和在外日程等要按规定公示,接受监督。未按规定公示的不予审批,不予核销相关费用。

(二)加强绩效评估。教学科研人员出国开展学术交流合作要及时提交总结报告,高等学校和科研院所要建立相应的交流合作成果和经费使用绩效评估制度。

(三)加强监督检查和责任追究。对教学科研人员以对外学术交流合作名义变相公款出国旅游等违规违纪行为,上级部门、纪检监察机构要严肃追究责任,并依规依纪惩处。对因管理不善、滥用政策造成严重不良影响的单位,要追究有关领导的责任。

各地区各部门各单位要根据本指导意见,结合实际制定实施细则,确保有关政策准确贯彻实施。

本指导意见自⒛16年7月1日起实施。此前有关规定与本指导意见不一致的,按本指导意见执行。

**中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强**

**外国人永久居留服务管理的意见》**

（2016年2月18日）

　　为服务我国经济社会发展大局，根据全面深化改革的总体要求，现就加强外国人永久居留服务管理工作提出如下意见。

　　一、重要意义、总体要求和基本原则

　　1．重要意义。当前，我国已进入全面建成小康社会决胜阶段。随着国家综合实力和国际人才竞争加剧，迫切需要以更加积极主动、开放自信、灵活务实的态度，创造更为良好的对外开放环境。外国人永久居留制度是吸引和服务外国人来华创业投资、工作生活的重要手段。我国外国人永久居留制度实施以来，在服务国家人才战略、吸引海外投资、涵养侨务资源等方面发挥了重要作用，但同时仍存在申请条件设置不够合理、签发对象偏窄、待遇落实不到位等问题。进一步加强和改进外国人永久居留服务管理工作，对于新形势下落实人才强国战略、促进经济社会发展、增强国家吸引力、构建和谐社会具有十分重要的意义。

　　2．总体要求。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，坚持聚天下英才而用之的战略目标，实行更加积极有效的外国人永久居留服务管理政策，进一步理顺体制机制，健全政策法规，优化申请条件，简化工作流程，落实资格待遇，加强日常管理，形成更为科学合理、开放务实的外国人永久居留服务管理工作格局。

　　3．基本原则

　　--坚持扩大开放与立足国情相结合。以国际视野、前瞻性思维和海纳百川的胸怀，立足我国国情，充分借鉴各国有益做法，实行更加开放自信的永久居留政策，在更大范围、更广领域上服务和促进对外开放。

　　--坚持计划与市场相结合。聚焦国家人才战略，突出“高精尖缺”重点，在积极服务重点引才计划基础上，建立以市场为导向的人才认定机制，放宽外国人才申请永久居留的条件，吸引和集聚更多优秀人才。

　　--坚持服务与管理相结合。加快完善相关法律法规和配套规定，形成权利与义务统一、服务与管理并重、进入与退出结合的外国人永久居留服务管理制度体系，加强制度实施，不断提高服务水平，有效维护国家安全。

　　--坚持国家需要与社会需要相结合。坚持需求导向，充分体现国家和社会发展需要，使外国人才、投资者和突出贡献者申请永久居留更为便利，家庭团聚人员永久居留的需求得到合理满足，永久居留外国人的资格待遇得到有效落实。

　　二、完善永久居留服务管理体制机制

　　4．整合管理体制。坚持统一管理、权责一致，调整和理顺政府相关部门职能分工，加强外国人永久居留服务管理职能整合，进一步完善国家移民管理机构设置和职责配置，统一承担制定永久居留政策、实施受理审批和开展日常服务管理等职能。

　　5．建立统筹协调机制。建立由外国人永久居留审批管理部门牵头、有关部门参与的永久居留服务管理工作协调机制，加强政策衔接，会商解决重大问题，协调抓好工作落实。建立永久居留政策专家咨询机制，借助各类智库资源开展调查研究。

　　6．推进法治化建设。加快制定外国人永久居留服务管理条例、外国人在中国工作管理条例等行政法规和配套规范性文件，建立统一规范、重点突出、相互衔接的法律法规制度，为外国人永久居留服务管理提供法治保障。

　　三、设定灵活务实的永久居留申请条件

　　7．积极服务政府引进外国高层次人才工作。实施重点引才计划备案制度，稳步扩大、动态调整重点引才项目备案范围，为外国高层次人才申请永久居留开辟绿色通道。建立人才签证与永久居留衔接机制，对国家“千人计划”等纳入重点引才计划备案项目的人选申请永久居留的，予以优先办理。

　　8．推动建立以市场为导向的人才永久居留申请标准。结合社会管理需要，积极发挥市场在外国人才和智力资源配置中的主体作用，挂钩工资、税收和社会信用等市场评价要素，探索计点积分制等评价机制，建立服务国家发展战略、反映市场需求、条件简明量化的人才申请永久居留指标评价体系，为国家需要、市场认可的人才申请永久居留提供便利通道。

　　9．完善外国人从工作居留向永久居留的转换机制。根据经济社会发展需要，调整在华工作人员申请永久居留门槛，扩大聘雇单位类型范围，取消职务级别限制，放宽居住时限要求。对在国家重点支持的行业和领域工作的外国人，畅通从工作居留向永久居留的转换机制。放宽外国优秀留学生在华工作限制，为其毕业后在中国境内工作和申请永久居留提供渠道。

　　10．调整来华投资外国人申请永久居留条件。实施积极的投资移民政策，结合经济发展的阶段性和地域性特征，丰富评估要素，灵活调整投资年限、数额、方式等申请标准，大力吸引外国人来华投资。

　　11．为外籍突出贡献人员申请永久居留提供便利。进一步拓宽突出贡献人员范围、丰富推荐方式、简化申请手续、缩短审批时限，倡导和鼓励外国友人为促进我国教育、科技、文化、卫生、体育、公益等事业发展作出贡献，为增进中外友好、维护世界和平、促进共同发展和弘扬社会主义核心价值观作出表率。

　　12．积极回应家庭团聚人员永久居留的合理需求。扩大家庭团聚人员申请永久居留类型，放宽居留年限要求，对长期在华居住、曾具有中国国籍的人员提供申请永久居留的渠道。根据经济社会发展容纳能力，研究引入定额审批制度，实现人员数量合理调配。

　　四、进一步规范和优化永久居留受理审批程序

　　13．建立统一的信息发布机制。外国人永久居留审批管理部门负责统一发布外国人永久居留政策规定和相关信息，及时、准确公开永久居留申请条件、办理程序，方便社会公众查询。

　　14．优化受理审批流程。进一步减少审批制证流转环节，提高受理审批效率。对高层次人才和突出贡献人员申请永久居留的，简化申请材料、缩短审批时限。

　　15．完善核查措施。相关部门应当做好外国高层次人才引进计划备案和外国人在华投资领域及外国人在华工作指导目录制定、调整等工作的沟通衔接，加快信息核查反馈速度。

　　五、明确和落实永久居留资格待遇

　　16．明确外国人永久居留证功能作用。永久居留证是外国人在中国境内居留的身份证件，可以单独使用。外国人可持证在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、通信、就业和社会保险、财产登记、诉讼等事务。持证人在中国居留期限不受限制，可以凭本人护照和永久居留证出境入境。

　　17．完善工作生活相关待遇。永久居留外国人在中国境内工作免办外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试；在购房、办理金融业务、申领驾照、子女入学、交通出行、住宿登记等方面依法享受中国公民同等待遇；在中国境内工作的，依法参加相应社会保险，缴存和使用公积金；在中国境内居住但未工作，且符合统筹地区规定的，可参照国内城乡居民参加居住地城镇居民基本医疗保险和城乡居民基本养老保险，享受社会保险待遇；在海关通关时，携带的自用物品按照海关规定办理相关手续。

　　18．落实资格待遇。有关部门应当明确本部门职责范围内永久居留外国人享有国民待遇的事项范围，并对外公布。推动外国人永久居留资格待遇规定入法，强化其法律效力。各地区各有关部门应当将永久居留外国人资格待遇纳入政策范围，制定相应配套措施并加强实施监督，推动政策落地。

　　六、加强日常服务管理

　　19．促进社会融入。地方各级政府应当将永久居留外国人纳入常住人口服务管理体系，建立政府主导、部门联动、社会参与的永久居留外国人融入服务模式，根据实际情况提供语言培训、就业服务、法律服务等社会融入服务，帮助永久居留外国人更快更好融入中国社会。

　　20．加强社会服务。引导和规范外国人所在单位、社会中介机构和法律服务机构依法为外国人申请永久居留和在华工作、生活提供社会服务。依托外国人才公共服务体系，设立服务窗口，提供一站式服务，协调做好政府引进人才认定、待遇落实等工作。

　　21．完善日常管理。结合信用体系建设，加强对永久居留外国人在华工作、学习、纳税、参加社会保险等情况的管理，引导永久居留外国人遵守中国法律、尊重社会风俗。

　　22．健全退出机制。完善取消永久居留资格的情形和程序，对危害我国国家安全和利益、被处驱逐出境、弄虚作假骗取永久居留资格、在中国境内居留未达到规定时限，以及被人才引进部门终止引进等不适宜在中国境内永久居留的外国人，应当依法取消其永久居留资格，并在规定期限内限制其再次申请永久居留资格。

　　七、提高永久居留服务管理保障水平

　　23．加强组织领导。地方各级党委和政府及相关部门要充分认识外国人永久居留服务管理工作的重要意义，将其列入重要议事日程，进一步统一思想，明确任务，精心组织，因地制宜制定具体实施意见，提出操作性强的措施要求，确保各项政策落地见效。

　　24．加强专业队伍建设。根据外国人永久居留服务管理形势任务的发展变化，加大外国人永久居留受理、审批和服务管理的专业队伍建设力度，加强和充实力量，提高素质，进一步提高服务管理专业化水平。

　　25．加强信息化保障。由公安部牵头建立外国人永久居留服务管理信息平台，实现与外交、发展改革、综治、教育、科技、人力资源社会保障、外专、住房城乡建设、金融、商务、卫生计生、税务等部门的信息互联共享，为外国人永久居留政策研究和服务管理提供支撑。加快铁路、民航、银行、保险、宾馆等窗口部门和单位相关设备的技术升级改造，完善永久居留服务配套设施。

　　26．加强宣传引导。做好政策解读和舆论引导，提高外国人永久居留政策的社会知晓度和国际影响力，提升全社会对永久居留外国人的兼容接纳，营造更加开放包容的社会氛围，为更大力度吸引外国人来华创新创业营造良好环境。

**科研事业单位领导人员管理暂行办法**

（中组发〔2017〕4号）

第一章 总 则

第一条 为加强和改进科研事业单位领导人员管理，完善选拔任用和管理监督机制，建设一支符合好干部标准的高素质领导人员队伍，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法适用于省级以上政府直属以及部门所属自然科学和技术领域科研事业单位领导班子成员。

法律法规对科研事业单位领导人员管理另有规定的，从其规定。

第三条 科研事业单位领导人员管理，必须坚持党管干部、党管人才，坚持德才兼备、以德为先，坚持依法依规办事，坚持从严管理监督与激励关怀相结合，注意体现科研事业单位开放度高、探索性强、创新活跃等特点，不简单套用党政领导干部管理模式，公道公平公正地对待、评价和使用领导人员，充分调动积极性、主动性、创造性，促进科技繁荣发展。

第四条 主管机关（部门）党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行科研事业单位领导人员管理职责，负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 科研事业单位领导人员应当具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治素质，重视政治理论学习，坚持马克思主义指导思想，坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想，自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念，认真贯彻科技工作方针政策，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

（二）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，熟悉科研业务和相关政策法规，具有相关专业背景，尊重科研工作规律，弘扬科学精神，业界声誉好。

（三）具有较强的组织领导能力，有全局观念，自觉贯彻执行民主集中制，有战略眼光、科研规划能力和开拓创新精神，能够科学决策，注重沟通协调、团结合作。

（四）具有强烈的事业心和责任感，积极献身科技事业，敢于担当，求真务实，忠于职守，勤勉尽责，能够全身心投入工作，实绩突出。

（五）具有良好的品行修养，带头践行社会主义核心价值观，自觉遵守科研伦理道德，尊重人才，尊重创造，严于律己，廉洁从业。

第六条 科研事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

（一）应当具有大学本科以上文化程度。

（二）一般应当具有五年以上工作经历。

（三）从副职提任正职的，一般应当具有副职岗位两年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，一般应当具有下级正职岗位三年以上任职经历。

（四）具有正常履行职责的身体条件。

（五）符合有关法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 专业技术人员直接提任领导人员的，应当具有相应的专业技术职务和一定的科研管理工作经历。其中：

（一）提任五级、六级管理岗位领导人员的，应当已担任正高级专业技术职务或者两年以上副高级专业技术职务；

（二）提任四级以上管理岗位领导人员的，应当已担任正高级专业技术职务。

第八条 从企业、社会组织、国（境）外著名高等学校和科研机构等单位选聘的领导人员，应当具有较高的专业水平，一般应当具有在科技研发关键岗位工作或者组织实施重大科技项目的经历。

第九条 对特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔，破格提拔必须从严掌握。

第三章 选拔任用

第十条 选拔任用科研事业单位领导人员，应当充分发挥主管机关（部门）党委（党组）的领导和把关作用，坚持正确选人用人导向，严格标准条件和程序，按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案，精准科学选人用人，注重优化领导班子结构，增强班子整体功能。注意拓宽视野，打破身份等限制，吸引优秀人才。

第十一条 主管机关（部门）党委（党组）或者组织（人事）部门按照干部管理权限，根据工作需要和领导班子建设实际提出选拔任用工作启动意见，在综合研判、充分酝酿的基础上形成工作方案，并按照组织考察、会议决定等有关程序和要求认真组织实施。

第十二条 选拔科研事业单位领导人员，一般采取单位内部推选、外部选派、竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）等方式进行，也可以探索其他有利于优秀人才脱颖而出的选拔方式。

从企业、社会组织、国（境）外著名高等学校和科研机构等单位打破身份等限制选拔领导人员的，一般采取公开选拔（聘）方式。

第十三条 确定考察对象，应当综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适和征求意见等情况，防止简单以票、以分或者以学历、职称、论文等取人偏向。

因造假、剽窃、篡改等科研不端行为受到查处，在科研项目安排、经费使用等方面存在违规违纪行为受到责任追究，以及具有其他有关政策规定明确限制情形的，不得作为考察对象。

第十四条 严格执行考察制度，依据任职资格条件和岗位职责要求，全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现，着重了解政治品格、作风品行、廉洁自律等情况，深入了解科研水平、管理能力、学术道德和推动科技创新工作实绩等情况，实事求是、客观准确地作出评价，防止“带病提拔”。

第十五条 任用科研事业单位领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。

对行政领导人员，逐步加大聘任制推行力度。在条件成熟的单位，可以对行政领导人员全部实行聘任制。对打破身份等限制选拔的领导人员，一般应当实行聘任制。

第十六条 实行聘任制的领导人员，以聘任通知、聘任书、聘任合同等形式确定聘任关系，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。聘任期满，因工作需要继续聘任的，经考核为合格以上等次、本人愿意且未达到最高任职年限，按照有关程序办理续聘手续。

第十七条 提任领导人员的，应当在一定范围内进行公示，公示期不少于五个工作日。

第十八条 提任非选举产生领导人员的，实行任职试用期制度，试用期一般为一年。

第四章 任期和任期目标责任

第十九条 科研事业单位领导人员一般应当实行任期制。

行政领导人员每个任期一般为三至五年。党组织领导人员的任期，按照党内有关规定执行。

领导人员在同一岗位连续任职一般不超过十年。工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以延长任职年限。

第二十条 科研事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

第二十一条 领导班子的任期目标，应当根据单位职能定位，围绕紧跟科技发展前沿、服务国家重大战略、推动经济社会发展等需要制定，体现科技成果产出和转化、创新平台建设、科技交流合作、服务社会公益、支撑产业发展、人才队伍建设和党的建设等内容。

主要从事基础研究的科研事业单位，任期目标应当以提升原始创新能力为核心，注重学术水平、科学贡献和创新源头供给；主要从事前沿技术研究的科研事业单位，任期目标应当以国家重大战略需求为导向，注重基础科技和关键技术领域的创新；主要从事社会公益研究的科研事业单位，任期目标应当以改善民生和支撑产业发展为重点，注重社会效益和共性技术产出。

领导人员的任期目标，根据领导班子任期目标和岗位职责确定。

第二十二条 制定领导班子任期目标，应当充分听取学术委员会、职工代表大会或者科技人员代表等方面意见。

任期目标由单位领导班子集体研究确定，一般应当报经主管机关（部门）批准或者备案，不涉密的在单位内公布。

第五章 考核评价

第二十三条 完善体现科研事业单位特点的领导人员考核评价制度，充分发挥考核的激励和鞭策作用，推动领导人员树立正确业绩观，勇挑重担、锐意进取、积极作为。

第二十四条 对科研事业单位领导班子和领导人员实行年度考核和任期考核。

第二十五条 考核评价应当以任期目标为依据，注重科技创新质量、贡献、绩效，注意与创新绩效评价工作相衔接。

坚持党建工作与业务工作同步考核，实行抓党建述职评议考核制度，可以与年度考核等结合进行，重点了解科研事业单位党组织履行抓党建主体责任、党组织书记履行抓党建第一责任人职责、领导班子其他成员履行职责范围内党建责任等情况。

第二十六条 根据基础研究、前沿技术研究和社会公益研究等不同类型科研事业单位特点，科学合理确定考核评价指标，积极推进分类考核。

结合行业特点和科研事业单位实际，注意改进方法，简化程序，提高考核工作质量和效率，营造宽松的科研环境。

第二十七条 领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差。领导人员年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第二十八条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

第六章 职业发展和激励保障

第二十九条 完善科研事业单位领导人员教育培训制度，充分利用党校、行政学院、干部学院等机构，重点加强理想信念、党性修养、政治理论、科技政策法规、国情形势、管理能力、科研诚信等方面的教育培训，根据工作需要和有关规定，有针对性地开展国（境）外培训和学习考察，着力提高思想政治素质和理论水平，提高领导能力专业化水平。

第三十条 完善领导人员交流轮岗制度，积极推进分管人财物领导人员轮岗和同类别、同领域科研事业单位之间领导人员交流。根据领导班子建设需要，开展科研事业单位与高等学校、国有企业、党政机关之间领导人员交流。鼓励支持科研事业单位领导人员到科技企业、国际组织任职。

第三十一条 领导人员经批准可以兼任与本单位或者本人科研领域相关的社会团体和基金会等职务，副职领导人员根据工作需要并经批准可以在本单位出资的企业或者参与合作举办的社会服务机构兼职，具体按照有关规定执行。

第三十二条 领导人员出国（境）开展学术交流合作活动，按照中央关于教学科研人员因公临时出国（境）管理有关规定执行。

第三十三条 完善领导人员后续职业发展制度，对任期结束后未达到退休年龄界限适合继续从事科研工作的，在科研经费安排、科研团队建设、学术交流培训等方面给予必要支持；其他退出领导岗位人员，根据本人实际和工作需要，作出适当安排。

第三十四条 实行以增加知识价值为导向的分配政策，完善领导人员收入分配办法，根据单位类别和实际，结合考核情况合理确定绩效工资水平，使其收入与履职情况和单位发展相联系。

领导人员是科技成果主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照有关规定获取科技成果转化奖励。

实行聘任制的领导人员，按照有关规定经批准可以试行年薪制、协议工资制等分配办法。

第三十五条 领导人员在推动科技创新、承担专项重要工作、应对重大突发事件等方面表现突出、作出显著成绩和贡献的，按照有关规定给予表彰奖励。

主管机关（部门）可以根据实际情况，探索行之有效的表彰奖励措施，激励领导人员干事创业。

第三十六条 落实科研事业单位在岗位设置、人员聘用、职称评定、绩效工资分配、设备采购、项目经费及科技成果管理等方面自主权，支持领导人员依法依规履行职责。加强人文关怀，关心身心健康，帮助解决实际困难。

第三十七条 建立容错纠错机制，宽容领导人员在工作中特别是改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的氛围，旗帜鲜明地为敢于担当者担当，为敢于负责者负责。正确对待犯错误的领导人员，不得混淆错误性质或者夸大错误程度作出不适当的处理，不得利用其所犯错误泄私愤、打击报复。

第七章 监督约束

第三十八条　贯彻全面从严治党要求，完善科研事业单位领导班子和领导人员特别是主要负责人监督约束机制，构建严密有效的监督体系，充分发挥党内监督和外部监督的作用，督促引导领导人员认真履职尽责，依法依规办事，保持清正廉洁。

第三十九条 加强对领导班子和领导人员履行政治责任、行使职责权力、加强作风建设等方面的监督，重点监督贯彻执行科技工作方针政策，加强党的建设，依法依规办事，执行民主集中制，落实“三重一大”决策制度，公道正派选人用人，职业操守，廉洁自律等情况。

根据行业特点，聚焦突出问题，加大对职务（职称）评聘、科研经费使用、物资采购、资源配置、成果处置、收益管理等重点领域和关键环节的监督力度。

第四十条 主管机关（部门）党委（党组）及纪检监察机关、组织（人事）部门按照管理权限和职责分工，综合运用考察考核、述职述责述廉、民主生活会、谈心谈话等方式，对科研事业单位领导班子和领导人员进行监督。

充分发挥单位党组织和党员的监督作用，党员领导人员应当以普通党员身份参加所在党支部或者党小组的组织生活，坚持民主生活会、组织生活会和民主评议党员制度，开展严肃认真的党内政治生活，营造党内民主监督环境。

第四十一条 完善科研事业单位内部治理结构和内控机制，实行权力清单制度，明确权力运行程序、规则和权责关系，公开权力运行过程和结果，健全不当用权问责机制。

推进院（所）务公开，注意发挥学术委员会、职工代表大会等组织在单位民主管理方面的作用，畅通职工群众参与讨论单位事务的途径，拓宽表达意见的渠道。对学科发展、职称评定、学术管理、科研奖励等事项，应当充分听取学术委员会等相关组织的意见。

对领导人员科技成果转化收益分配实行公开公示制度，兼职取酬情况应当按照有关规定报告。

第四十二条 领导人员应当正确对待监督，主动接受监督，习惯在监督下开展工作，自觉检查和及时纠正存在的问题。

第八章 退 出

第四十三条 完善科研事业单位领导人员退出机制，促进领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第四十四条 领导人员达到退休年龄界限的，应当按照有关规定办理免职（退休）手续。因工作需要而延迟免职（退休）的，应当按照干部管理权限报批。

第四十五条 领导人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第四十六条 领导人员因德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当按照有关规定予以组织调整或者组织处理：

（一）贯彻执行科技工作方针政策、上级党组织指示和决定不及时不得力的；

（二）因科研不端行为受到查处，或者有其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为，造成不良影响的；

（三）年度考核、任期考核被确定为不合格，或者连续两年年度考核被确定为基本合格的；

（四）存在其他问题需要调整或者处理的。

第四十七条 领导人员违纪违法的，按照有关法律法规和规定处理。

第四十八条 实行领导人员辞职制度，辞职程序参照有关规定执行。

第九章 附 则

第四十九条 本办法由中央组织部、科技部负责解释。

第五十条 本办法自2017年1月13日起施行。

**教育部关于深化高校教师考核评价**

**制度改革的指导意见**

教师〔2016〕7号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

　　为全面贯彻党的十八大和十八届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》要求，现就深化高校教师考核评价制度改革提出如下指导意见。

　　一、把握考评总体要求

　　（一）将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。

　　（二）坚持问题导向推进改革。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了有益尝试，积累了不少经验，但仍然存在教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的情况还比较严重；考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题。必须通过深化改革，有针对性地加以解决。

　　（三）坚持考核评价改革的正确方向。以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

　　（四）把握考核评价的基本原则。坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。同时，各高校要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系。坚持全面考核与突出重点相结合，全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。坚持分类指导与分层次考核评价相结合，根据高校的不同类型或高校中不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

　　二、加强师德考核力度

　　（五）将师德考核摆在教师考核的首位。完善师德考核办法，健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。将师德表现作为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。高校教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德“一票否决”。

　　（六）严把选聘考核思想政治素质关。把思想政治素质作为教师选聘考核的基本要求，贯穿到教师管理和职业发展全过程。在教师招聘过程中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察。严格聘用程序，规范聘用合同，将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。

　　三、突出教育教学业绩

　　（七）严格教育教学工作量考核。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核内容。

　　（八）加强教学质量评价工作。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。引导教师贯彻党的教育方针，遵守教学纪律，改进教学方法，启发学生思考，指导合作学习与研究性学习。学校应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价。

　　（九）健全教学激励约束机制。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师，其年度或聘期考核应为不合格。

　　（十）强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

　　四、完善科研评价导向

　　（十一）坚持服务国家需求和注重实际贡献的评价导向。鼓励原始创新和聚焦国家重大需求，引导教师主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，推进科教结合，提升人才培养质量。扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向，改变在教师职称（职务）评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面的量化评价指标的做法。

　　（十二）探索建立“代表性成果”评价机制。扭转重数量轻质量的科研评价倾向，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。完善同行专家评价机制，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式，将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。防止学术不端。

　　（十三）实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个体评价与团队评价的结合。

　　（十四）建立合理的科研评价周期。教师科研评价周期原则上不少于3年；科研团队考核评价周期原则上不少于5年。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核形式，根据绩效情况，可以减少、减免考核，适当延长考核评价周期。共享考核评价结果，避免不必要的重复评价。

　　五、重视社会服务考核

　　（十五）综合考评教师社会服务。突出社会效益和长远利益，综合评价教师参与学科建设、人才培训、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。鼓励引导教师积极开展科学普及工作，提高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化，发展先进文化。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。建立健全对教师及团队参与社会服务工作相关的经费使用和利益分配方面的激励机制。

　　（十六）完善科研成果转化业绩的考核。大力促进教师开展科研成果转化工作。聘任科研成果转化、技术推广与服务岗位的教师，主要考察其实施科研成果转化的工作绩效，并作为职称（职务）评聘、岗位聘用的重要依据。落实国家关于高校教师离岗创业有关政策，保障教师在科技成果转化中的合法收益。鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，把科研成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。

　　六、引领教师专业发展

　　（十七）将教师专业发展纳入考核评价体系。高校应调整完善教师考核评价指标体系，增设教师专业发展考评指标，根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念，鼓励教师开展教学改革与研究，提升教师教学学术发展能力。落实每5年一周期的全员培训制度。加强教师教学基本功训练和信息技术能力培训。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月。

　　（十八）建立考核评价结果分级反馈机制。高校应建立教师考核评价的校、院（系）分级管理体系。维护教师权利，考核结果应通知教师本人。注重与教师的及时沟通和反馈，科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足，根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，制订教师培养培训计划，提供相应的帮助和指引，促进全体教师可持续发展。

　　（十九）积极推进发展性评价改革。支持高校普遍建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。通过引领示范，以点带面，逐步全面推开发展性评价改革。

　　七、切实加强组织实施

　　（二十）合理运用考核评价结果。充分尊重和切实保障高校教师在办学中的主体地位，加强考核评价结果运用。考核评价结果要作为职称（职务）评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

　　（二十一）建立政策联动机制。要探索建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。扭转评价指标过度强调教师海外学历、经历或在国外学术期刊上发表论文的倾向，并作为院校评估、本科教学评估和学科评估改革的重要内容。

　　（二十二）推进部门协调落实。建立健全学校主要领导牵头，人事管理部门协调，教学、科研、研究生等管理部门配合的协调机制，做好人员配备和工作保障。加强高校教师管理信息系统建设，充分利用信息化手段，采集整合教师工作的各类数据信息，形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库，为考核评价提供基础，实现学校管理部门间的信息共享。

各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置，列入重要议事日程抓实抓好。要结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案，并报学校教育主管部门备案。

　　教育部

　　2016年8月25日

**中国科协关于印发《中国科协贯彻落实〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的实施方案》的通知**

科协发组字〔2016〕38号

各全国学会、协会、研究会，各省、自治区、直辖市科协，新疆生产建设兵团科协：

《中国科协贯彻落实〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的实施方案》已经中国科协党组讨论通过。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

中国科协

2016年5月5日

**中国科协贯彻落实《关于深化人才发展**

**体制机制改革的意见》的实施方案**

为深入贯彻落实习近平总书记关于知识分子工作的重要指示精神，团结带领广大科技工作者为建设创新型国家、决胜全面建成小康社会奋发有为、建功立业，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，制定本实施方案。

一、充分认识深化科技人才发展体制机制改革的重大意义

创新是引领发展的第一动力，人才资源是支撑发展的第一资源。科技人才是知识分子的重要组成部分，是党和国家事业发展的宝贵财富。当前，我国科技人力资源总量已超过8000万，充分发挥各类科技人才在推动创新发展、建设创新型国家中的重要作用，关键在于通过体制机制的不断创新，激发释放他们的创新创造活力。

推动科技人才发展的体制机制创新，必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实五大发展理念，遵循科技人才发展规律，树立问题导向，以深化改革为动力，破除束缚科技人才发展的体制机制障碍，构建符合社会主义市场经济规律和科技创新规律、适应创新驱动发展要求的科技人才治理结构和工作体制。

二、重点任务

（一）加强对科技人才的思想政治引领

1．引导广大科技工作者全面领会党中央治国理政新理念新思想新战略。通过举办学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神高层次科技领军人才研修班、青年科技领军人才国情研修班，组织科技工作者深刻领会党中央关于中国特色社会主义建设的战略部署，自觉增强政治意识、大局意识、核心意识和看齐意识，增强对国情的了解。特别是要全面领会习近平总书记系列重要讲话中蕴含的深厚民族情怀和强大历史担当、大局意识和强烈问题导向、基本原则立场和系统思想方法，不断增强对中国特色社会主义的道路自信、理论自信和制度自信，把自身前途命运同国家和民族的前途命运紧密联系在一起，努力为全面建成小康社会贡献智慧和力量。

2.引导科技工作者率先践行社会主义核心价值观。强化科技人才天下为公、担当道义的历史担当，坚持国家至上、民族至上、人民至上，始终胸怀大局、心有大我，把爱国主义作为第一位要求。加强对优秀科学家、杰出科技人才先进事迹和爱国情怀的宣传，扎实推进老科学家学术成长资料采集工程实施，做好“共和国的脊梁——科学大师名校宣传工程”，建设中国科学家博物馆，突出对基层、一线和青年科技人才的宣传，展示科技工作者的突出贡献和感人事迹，激发科技工作者的爱国之情、报国之志、强国之行。创新科学道德和学风建设的工作机制，发挥好科技领军人才示范带动作用，以科技界优良学风建设带动社会风气的整体好转，努力在践行社会主义核心价值观方面走在前列。

（二）加强科技人才成长全链条发展的体制创新

3.补齐青年科技人才扶持的结构短板。高度重视青年科技人才的发现和培养，针对支持的薄弱环节，改进支持方式，弥补发展短板。深入实施“青年人才托举工程”，发挥学会和学会联合体的同行举荐作用，重点资助32岁以下青年科技人才自主选题开展原创性研究，连续三年给予稳定支持。加大托举工程与国家自然科学基金和重点研发计划的对接，形成对青年人才职业成长、接续支持的重要平台。

4.健全企业一线科技人才的培养机制。立足企业创新的实际需求，拓展一线技术人才的培养渠道，大力弘扬“爱岗敬业、争创一流，艰苦奋斗、勇于创新，淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神，弘扬“工匠精神”，为企业科技人才立足岗位、创新创业提供全方位支持。扩大学会面向科技工作者开展继续教育的覆盖面,开展企业创新方法培训、知识产权巡讲，依托专家工作站，为企业提供科技创新人才信息和中介服务，积极组织引导企业一线科技人员立足技术创新实践，干中学、用中学。

5.健全青少年创新素养培育机制。推动科技人才培养重心前移，厚实创新发展的人才队伍长远基础。完善青少年科技教育模式，加强校园内外创新素质培养资源的整合，扩大和提升全国青少年科技创新大赛、高校科学营、中学生英才计划等青少年科技教育活动的覆盖面和影响力，形成未来科技人才发现、培养、跟踪机制，为具有科学潜质的青少年未来从事科研事业创造条件和机会。

6.健全科普人才队伍网络。实施科普领军人才计划，加强科学传播专家团队建设，探索设立全国杰出科学传播人年度奖项。推动科普专业学科建设，深入推进科普专门人才培养，加强科普人员继续教育。建立完善科普志愿者激励机制，健全高校科协或学生团体开展科普志愿服务工作的组织机制，推进在高校建立大学生科普社团。发展离退休科普志愿者队伍。建立应急科普志愿服务机制，建设科普志愿者社团组织和网络服务平台，加强科普志愿者培训。

（三）完善科技人才评价奖励机制

7.拓展科技工作者成长成才通道。充分发挥学术共同体的同行评价作用，积极向国内外重要奖项、重大人才工程推荐人选。积极参与院士制度改革，突出学术导向，努力提升作为两院院士推荐渠道的效能，做好院士候选人后备队伍的挖掘、储备。建立优秀拔尖人才发现、举荐机制。加大青年科技人才举荐力度，破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，努力为青年英才脱颖而出创造条件。

8.改革完善科协表彰奖励体系。不断提高中国青年科技奖、中国青年女科学家奖、求是杰出青年奖、全国优秀科技工作者等奖励的影响力。办好“中国优秀青年科技人才”奖和“全国杰出科技人才”奖，进一步优化评选标准，扩大推荐渠道，改进评审办法，提升评选质量。探索设立“杰出工程师”奖。

9.鼓励和规范学会奖励。发挥全国学会在人才举荐中的重要作用，强化科技人物奖励的品牌效应，加大对基层一线科技人才的奖励。配合国家科学技术奖励制度改革，扩大有推荐资格的学会范围。

10.开展工程技术领域职业资格认证。逐步推进注册工程师制度改革试点，扩大工程教育专业认证范围，推动工程师评价专业化、社会化、国际化。开展水平评价类职业资格认证。开展非公有制经济组织专业技术人员职称评定试点。开展企业科技工作者职称评定，建立企业创新工程师职称（或标准）认证体系。

（四）着力优化科技人才发展的学术环境

11.开展学术环境建设状况评估。落实好国务院办公厅《关于优化学术环境的指导意见》，以科研管理环境、宏观政策环境、学术民主环境、学术诚信环境和人才成长环境为重点，定期进行评估，发布我国学术环境指数，督促指导各项建设学术环境建设，努力为科技人才成长营造良好学术生态环境。

12.持续开展科学道德和学风建设。着力构建科学道德宣讲教育长效机制。推动建立学术不端行为独立调查机制，探索建立科研诚信监督曝光机制。建设科技工作者科研诚信档案和科技专家资信评价系统，发布科学道德与学风建设年度报告。

13.发挥学会在推动科技人才发展中的主体作用。发挥学会的平台和枢纽功能，搭建高水平的学术交流平台，拓展人才成长的空间，促进跨学科的交叉融合和集成创新。顺应学科广泛交叉、领域深度融合的发展趋势，推动学科相近、联系密切的学会组建学会联合体，加快形成跨学科领域人才协同创新的发展平台。

（五）拓展国际民间科技交流渠道，促进科技人才的开放创新

14.积极搭建高水平国际学术交流平台。鼓励支持科技工作者更广泛地参与国际学术交流与合作，持续增强全国学会学术活动的国际化程度，搭建在创新前沿主导国际合作的平台，办好世界机器人大会、世界生命科学大会、世界清洁能源大会等，推动我国在前沿领域与世界各国的合作交流。

15.建设海外人才离岸创新创业基地。依托创新创业密集区，建设海外人才离岸创业基地，探索“区内注册、海内外经营”等离岸模式，打造具有引才引智、创业孵化、专业服务保障等功能的国际化综合性创业平台，吸引各类海外高端人才来华创新创业。推动在港澳地区建立离岸创新创业基地，探索两岸四地创新人才协同创业新模式。深入实施海智计划，成立“海归创业联盟”，与有关部委联合，为国家重大科技项目、国家实验室等举荐引进人才，积极探索吸引世界顶尖科技专家来华工作新模式。

16.提升我国科技界的国际地位和话语权。加强与国际主要对口组织的交流合作，建立双边科学家高层战略对话机制。积极搭建国际交流平台，推动成立以我为主、产学研密切结合、总部或秘书处设在中国的新型国际科技组织。推进我国科学家在国际科技组织任职，形成多层次、多渠道的国际科技组织人才培养和推送机制。

三、在科技工作者中广泛开展“创新争先行动”

17.鼓励科技人才勇立潮头、引领创新。激发科技人才的创新意识，敢于走前人没有走过的路，敢于抢占国内国际创新制高点。把握创新特点，遵循创新规律，既奇思妙想、“无中生有”，努力追求原始创新，又兼收并蓄、博采众长，善于进行集成创新和引进消化吸收再创新；既甘于“十年磨一剑”，开展战略性创新攻关，又对接现实需求，及时开展应急性创新攻关；既尊重个人创造，发挥尖兵作用，又注重集体攻关，发挥合作优势。坚持面向经济社会发展主战场、面向人民群众新需求，让创新成果更多更快造福社会、造福人民。

18.鼓励科技人才短板攻坚竞突破。加快弥补自主创新能力不强、高端技术自给不足这一最大短板，全力攻克产业转型升级和国家安全的核心关键技术，着力消除我国经济发展存在的“阿喀琉斯之踵”，以科技创新引领支撑供给侧结构性调整，不断推进产业发展向全球价值链中高端迈进，掌握国际竞争的主动权。团结引领广大科技工作者积极投身科技体制改革，推动国家创新体系建设，促进创新环境的不断优化。

19.鼓励科技人才科技前沿竞领跑。立足当代科技前沿，树立勇攀科技高峰的雄心壮志，以“安、专、迷”的科学态度，全面加强基础研究、高技术等原始性创新，努力取得一批颠覆式技术创新成果。增强勇于超越、敢为人先的创新气魄，敢于与国际先进同行分伯仲，争高下，使我国更多领域进入世界先进行列，为早日实现我国科技与国际同行并跑、领跑，建成科技强国奋力拼搏。

20.鼓励科技人才创业转化竞实效。积极投身大众创业、万众创新，切实发挥主体作用。切实转变观念，落实好《促进科技成果转化法》及相关政策，积极投身科技改革和成果转化新机制建设，不畏困难风险，以多种形式推进先进成果向产业、企业转移转化，领头或参与创办新企业，积极参与“创新驱动助力工程”，努力将更多的创新成果转化为切切实实的产业活动和效益，服务经济社会发展。

21.鼓励科技人才普及服务竞贡献。争作科技创新的开拓者，又当好科技知识和科学精神、科学方法的传播者，走进人民群众，积极参与科学普及，充分利用信息化手段，加快“互联网+科普”落地生根，为全民科学素质提升贡献力量。深入农村、企业开展多种形式的科技服务活动，积极参与科技扶贫，为广大农民脱贫致富提供先进技术支持，为企业脱困转型注入科技动力，为绿色发展、人民共享科技文明贡献智慧力量。

四、改革联系服务科技人才的体制机制

22.建立科协直接联系科技人才的工作制度。提高科协领导机构中基层科技工作者代表比例，增强代表性和广泛性，注重吸收新经济组织、新社会组织、新型研发机构和战略性新兴产业的代表人物，减少领导干部所占比例。广开言路，拓展同科技人才的沟通、协商渠道。充分利用中国科协高水平科技创新智库建设的工作平台，鼓励科技人才对国家科技战略和政策制定建言献策，敢于担当，如实发表自己的见解。

23.建设网上科技工作者之家，打造科技工作者精神纽带和情感家园。探索“互联网+政策服务”工作模式，开展网上“建家交友”活动，科协各级领导实名上网，直接听取科技工作者意见建议和呼声，提高各级科协领导干部同科技工作者打交道的能力和水平，主动就工作和决策中的有关问题征求科技工作者的意见建议，包容和宽容科技工作者的意见和批评，做科技工作者的挚友、诤友。

24.扩大科协对科技人才的组织覆盖和工作覆盖。推动科协组织向园区和企业延伸，采取单独组建、区域联建、行业统建、依托组建等多种方式，大力发展企业科协、园区科协或企业科协联盟等，重点在新经济组织建立科协，把创客之家等新型科技社团纳入科协，接长手臂、形成链条。推动科协组织向高校和科研院所延伸，鼓励支持高校建立科协和高校科协联盟，促进学科交叉融合和师生创新创业。推动科协组织向农村延伸，鼓励支持乡镇依托农技站建立乡镇科普协会，促进农村专业技术协会转型升级，服务农村农业生产一线人才创业。加大对科协基层组织的指导力度，建设全国科协基层组织网，拓宽基层一线科技工作者联系渠道，让他们更多地了解科协组织、认同科协工作、参与科协活动。

五、加强和改进对科技人才工作的领导

25.坚持党管人才。建立完善科协人才工作宏观指导、科学决策、统筹协调机制，加强对重大人才工作和重点任务的研究、规划和督促落实，形成科协党组统一领导，组织部门牵头协调，有关部门各司其职、密切配合的科协人才工作新格局。发挥科技团体独特优势，配合有关部门共同推进人才发展体制机制改革工作，因地制宜开展差别化改革探索。在科协系统加强政策落实和宣传引导，形成关心支持科技人才发展体制机制改革的良好氛围。

26.实行人才工作目标责任制考核。建立科协系统领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核目标，加大考核力度，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作作为落实党建工作责任制重要内容。

27.加强学会党建，提升人才服务水平。深入实施“党建强会”计划，以党建促会建，进一步加强服务科技人才的能力和水平，发挥好学会党组织在联系服务科技人才中的枢纽作用。

**财政部 科技部 国资委关于印发《国有科技型**

**企业股权和分红激励暂行办法》的通知**

财资[2016]4号

党中央有关部门，国务院各部委、各直属机构，各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局）、科技厅（委、局）、国资委，新疆生产建设兵团财务局、科技局、国资委，各中央管理企业：

为进一步激发广大技术和管理人员的积极性和创造性，促进国有科技型企业健康可持续发展，经国务院同意，我们在中关村国家自主创新示范区股权和分红激励试点办法的基础上，制定了《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》。现予印发，请遵照执行。

附件：国有科技型企业股权和分红激励暂行办法

财政部 科技部 国资委

2016年2月26日

附件：

# 国有科技型企业股权和分红激励暂行办法

**第一章 总则**

1. 为加快实施创新驱动发展战略，建立国有科技型企业自主创新和科技成果转化的激励分配机制，调动技术和管理人员的积极性和创造性，推动高新技术产业化和科技成果转化，依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》等国家法律法规，制定本办法。

**第二条** 本办法所称国有科技型企业，是指中国境内具有公司法人资格的国有及国有控股未上市科技企业（含全国中小企业股份转让系统挂牌的国有企业），具体包括：

（一）转制院所企业、国家认定的高新技术企业。

（二）高等院校和科研院所投资的科技企业。

（三）国家和省级认定的科技服务机构。

1. 本办法所称股权激励，是指国有科技型企业以本企业股权为标的，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和经营管理人员实施激励的行为。

分红激励，是指国有科技型企业以科技成果转化收益为标的，采取项目收益分红方式；或者以企业经营收益为标的，采取岗位分红方式，对企业重要技术人员和经营管理人员实施激励的行为。

1. 国有科技型企业实施股权和分红激励应当遵循以下原则:

（一）依法依规，公正透明。严格遵守国家法律法规和本办法的规定，有序开展激励工作，操作过程公开、公平、公正，坚决杜绝利益输送，防止国有资产流失。

（二）因企制宜，多措并举。统筹考虑企业规模、行业特点和发展阶段，采取一种或者多种激励方式，科学制定激励方案。建立合理激励、有序流转、动态调整的机制。

（三）利益共享，风险共担。激励对象按照自愿原则，获得股权和分红激励，应当诚实守信，勤勉尽责，自觉维护企业和全体股东利益，共享改革发展成果，共担市场竞争风险。

（四）落实责任，强化监督。建立健全企业内部监督机制，依法维护企业股东和员工的权益。履行国有资产监管职责单位及同级财政、科技部门要加强监管，依法追责。

**第五条** 国有科技型企业负责拟订股权和分红激励方案，履行内部审议和决策程序，报经履行出资人职责或国有资产监管职责的部门、机构、企业审核后，对符合条件的激励对象实施激励。

**第二章 实施条件**

**第六条** 实施股权和分红激励的国有科技型企业应当产权明晰、发展战略明确、管理规范、内部治理结构健全并有效运转，同时具备以下条件：

（一）企业建立了规范的内部财务管理制度和员工绩效考核评价制度。年度财务会计报告经过中介机构依法审计，且激励方案制定近3年（以下简称近3年）没有因财务、税收等违法违规行为受到行政、刑事处罚。成立不满3年的企业，以实际经营年限计算。

（二）对于本办法第二条中的（一）、（二）类企业，近３年研发费用占当年企业营业收入均在3％以上，激励方案制定的上一年度企业研发人员占职工总数10％以上。成立不满3年的企业，以实际经营年限计算。

（三）对于本办法第二条中的（三）类企业，近3年科技服务性收入不低于当年企业营业收入的60%。

上款所称科技服务性收入是指国有科技服务机构营业收入中属于研究开发及其服务、技术转移服务、检验检测认证服务、创业孵化服务、知识产权服务、科技咨询服务、科技金融服务、科学技术普及服务等收入。

企业成立不满3年的，不得采取股权奖励和岗位分红的激励方式。

**第七条** 激励对象为与本企业签订劳动合同的重要技术人员和经营管理人员，具体包括：

（一）关键职务科技成果的主要完成人，重大开发项目的负责人，对主导产品或者核心技术、工艺流程做出重大创新或者改进的主要技术人员。

（二）主持企业全面生产经营工作的高级管理人员，负责企业主要产品（服务）生产经营的中、高级经营管理人员。

（三）通过省、部级及以上人才计划引进的重要技术人才和经营管理人才。

企业不得面向全体员工实施股权或者分红激励。

企业监事、独立董事不得参与企业股权或者分红激励。

**第三章 股权激励**

**第八条** 企业可以通过以下方式解决激励标的股权来源：

（一）向激励对象增发股份。

（二）向现有股东回购股份。

（三）现有股东依法向激励对象转让其持有的股权。

**第九条** 企业可以采取股权出售、股权奖励、股权期权等一种或多种方式对激励对象实施股权激励。

大、中型企业不得采取股权期权的激励方式。

企业的划型标准，按照国家统计局《关于印发统计上大中小微型企业划分办法的通知》（国统字〔2011〕75号）等有关规定执行。

1. 大型企业的股权激励总额不超过企业总股本的5%；中型企业的股权激励总额不超过企业总股本的10%；小、微型企业的股权激励总额不超过企业总股本的30%，且单个激励对象获得的激励股权不得超过企业总股本的3%。

企业不能因实施股权激励而改变国有控股地位。

1. 企业实施股权出售，应按不低于资产评估结果的价格，以协议方式将企业股权有偿出售给激励对象。资产评估结果，应当根据国有资产评估的管理规定，报相关部门、机构或者企业核准或者备案。
2. 企业实施股权奖励，除满足本办法第六条规定外，近３年税后利润累计形成的净资产增值额应当占近3年年初净资产总额的20%以上，实施激励当年年初未分配利润为正数。

近3年税后利润累计形成的净资产增值额，是指激励方案制定上年末账面净资产相对于近3年首年初账面净资产的增加值，不包括财政及企业股东以各种方式投资或补助形成的净资产和已经向股东分配的利润。

**第十三条** 企业用于股权奖励的激励额不超过近３年税后利润累计形成的净资产增值额的15%。企业实施股权奖励，必须与股权出售相结合。

股权奖励的激励对象，仅限于在本企业连续工作3年以上的重要技术人员。单个获得股权奖励的激励对象，必须以不低于1:1的比例购买企业股权，且获得的股权奖励按激励实施时的评估价值折算，累计不超过300万元。

**第十四条** 企业用于股权奖励的激励额，应当依据经核准或者备案的资产评估结果折合股权，并确定向每个激励对象奖励 的股权。

**第十五条** 企业股权出售或者股权奖励原则上应一次实施到位。

**第十六条** 小、微型企业采取股权期权方式实施激励的，应当在激励方案中明确规定激励对象的行权价格。

确定行权价格时，应当综合考虑科技成果成熟程度及其转化情况、企业未来至少5年的盈利能力、企业拟授予全部股权数量等因素，且不低于制定股权期权激励方案时经核准或者备案的每股评估价值。

**第十七条** 企业应当与激励对象约定股权期权授予和行权的业绩考核目标等条件。

业绩考核指标可以选取净资产收益率、主营业务收入增长率、现金营运指数等财务指标，但应当不低于企业近3年平均业绩水平及同行业平均业绩水平。成立不满3年的企业，以实际经营年限计算。

**第十八条** 企业应当在激励方案中明确股权期权的授权日、可行权日和行权有效期。

股权期权授权日与获授股权期权首次可行权日之间的间隔不得少于1年，股权期权行权的有效期不得超过5年。

企业应当规定激励对象在股权期权行权的有效期内分期行权。有效期过后，尚未行权的股权期权自动失效。

**第十九条** 企业以股权期权方式授予的股权，激励对象分期缴纳相应出资额的，以实际出资额对应的股权参与企业利润分配。

**第二十条** 企业不得为激励对象购买股权提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为激励对象向其他单位或者个人贷款提供担保。企业要坚持同股同权，不得向激励对象承诺年度分红回报或设置托底回购条款。

**第二十一条** 激励对象可以采用直接或间接方式持有激励股权。采用间接方式的，持股单位不得与企业存在同业竞争关系或发生关联交易。

**第二十二条** 股权激励的激励对象，自取得股权之日起，5年内不得转让、捐赠，特殊情形按以下规定处理：

（一）因本人提出离职或者个人原因被解聘、解除劳动合同，取得的股权应当在半年内全部退回企业，其个人出资部分由企业按上一年度审计后净资产计算退还本人。

（二）因公调离本企业的，取得的股权应当在半年内全部退回企业，其个人出资部分由企业按照上一年度审计后净资产计算与实际出资成本孰高的原则返还本人。

在职激励对象不得以任何理由要求企业收回激励股权。

**第四章 分红激励**

**第二十三条** 企业实施项目收益分红，应当依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》，在职务科技成果完成、转化后，按照企业规定或者与重要技术人员约定的方式、数额和时限执行。企业制定相关规定，应当充分听取本企业技术人员的意见，并在本企业公开相关规定。

企业未规定、也未与重要技术人员约定的，按照下列标准执行：

（一）将该项职务科技成果转让、许可给他人实施的，从该项科技成果转让净收入或者许可净收入中提取不低于50%的比例；

（二）利用该项职务科技成果作价投资的，从该项科技成果形成的股份或者出资比例中提取不低于50%的比例；

（三）将该项职务科技成果自行实施或者与他人合作实施的，应当在实施转化成功投产后连续3至5年，每年从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于5%的比例。

转让、许可净收入为企业取得的科技成果转让、许可收入扣除相关税费和企业为该项科技成果投入的全部研发费用及维护、维权费用后的金额。企业将同一项科技成果使用权向多个单位或者个人转让、许可的，转让、许可收入应当合并计算。

**第二十四条** 企业实施项目收益分红，应当按照具体项目实施财务管理，并按照国家统一的会计制度进行核算，反映具体项目收益分红情况。

**第二十五条** 企业实施岗位分红，除满足本办法第六条规定外，近3年税后利润累计形成的净资产增值额应当占企业近3年年初净资产总额的10%以上，且实施激励当年年初未分配利润为正数。

**第二十六条** 企业年度岗位分红激励总额不高于当年税后利润的15%。企业应当按照岗位在科技成果产业化中的重要性和贡献，确定不同岗位的分红标准。

**第二十七条** 激励对象应当在该岗位上连续工作1年以上，且原则上每次激励人数不超过企业在岗职工总数的30％。

激励对象获得的岗位分红所得不高于其薪酬总额的2/3。激励对象自离岗当年起，不再享有原岗位分红权。

**第二十八条** 岗位分红激励方案有效期原则上不超过3年。激励方案中应当明确年度业绩考核指标，原则上各年度净利润增长率应当高于企业实施岗位分红激励近3年平均增长水平。

企业未达到年度考核要求的，应当终止激励方案的实施，再次实施岗位分红激励需重新申报。

激励对象未达到年度考核要求的，应当按约定的条款扣减、暂缓或停止分红激励。

**第二十九条** 企业实施分红激励所需支出计入工资总额，但不受当年本单位工资总额限制、不纳入本单位工资总额基数，不作为企业职工教育经费、工会经费、社会保险费、补充养老及补充医疗保险费、住房公积金等的计提依据。

**第五章 激励方案的管理**

**第三十条** 企业总经理班子或者董事会（以下统称企业内部决策机构）负责拟订企业股权和分红激励方案（格式参见附件）。

**第三十一条** 对同一激励对象就同一职务科技成果或者产业化项目，企业只能采取一种激励方式、给予一次激励。对已按照本办法实施股权激励的激励对象，企业在5年内不得再对其实施股权激励。

**第三十二条** 激励方案涉及的财务数据和资产评估结果，应当经具有相关资质的会计师事务所审计和资产评估机构评估，并按有关规定办理核准或备案手续。

**第三十三条** 企业内部决策机构拟订激励方案时，应当通过职工代表大会或者其他形式充分听取职工的意见和建议。

**第三十四条** 企业内部决策机构应当将激励方案及听取职工意见情况，先行报履行出资人职责或国有资产监管职责的部门、机构、企业（以下简称审核单位）批准。

中央企业集团公司相关材料报履行出资人职责的部门或机构批准；中央企业集团公司所属子企业，相关材料报中央企业集团公司批准。履行出资人职责的国有资本投资、运营公司所属子企业，相关材料报国有资本投资、运营公司批准。

中央部门及事业单位所属企业，按国有资产管理权属，相关材料报中央主管部门或机构批准。

地方国有企业相关材料，按现行国有资产管理体制，报同级履行国有资产监管职责的部门或机构批准。

**第三十五条** 审核单位应当严格审核企业申报的激励方案，必要时要求企业法律事务机构或者外聘律师对激励方案出具法律意见书，对以下事项发表专业意见：

（一）激励方案是否符合有关法律、法规和本办法的规定。

（二）激励方案是否存在明显损害企业及现有股东利益的情形。

（三）激励方案是否充分披露影响激励结果的重大信息。

（四）激励方案可能引发的法律纠纷等风险，以及应对风险的法律建议。

（五）其他重要事项。

审核单位自受理企业股权和分红激励方案之日起20个工作日内，提出书面审定意见。

**第三十六条** 审核单位批准企业实施股权和分红激励后，企业内部决策机构应将批准的激励方案提请股东（大）会审议。

在股东（大）会审议激励方案时，国有股东代表应当按照审批单位书面审定意见发表意见。

未设立股东（大）会的企业，按照审批单位批准的方案实施。

**第三十七条** 除国家另有规定外，企业应当在股东（大）会审议通过激励方案后5个工作日内，将以下材料报送审核单位备案：

（一）经股东（大）会审议通过的激励方案。

（二）相关批准文件、股东（大）会决议。

企业股东应当依法行使股东权利，督促企业内部决策机构严格按照激励方案实施激励。

**第三十八条** 在激励方案实施期间内，企业应于每年1月底前向审核单位报告上一年度激励方案实施情况：

（一）实施激励涉及的业绩条件、净收益等财务信息。

（二）激励对象在报告期内各自获得的激励情况。

（三）报告期内的股权激励数量及金额，引起的股本变动情况，以及截至报告期末的累计额。

（四）报告期内的分红激励金额，以及截至报告期末的累计额。

（五）激励支出的列支渠道和会计核算情况。

（六）其他应报告的事项。

中央主管部门、机构和中央企业集团公司，应当对所属企业年度股权和分红激励实施情况进行总结，包括实施股权和分红激励企业户数、激励方式、激励人数、激励落实情况、存在的突出问题以及有关政策建议等，并于3月底前将上一年度实施情况的总结报告报送财政部、科技部。

地方省级财政部门、科技部门，负责对本省地方国有企业年度股权和分红激励实施情况进行总结，并于3月底前将上一年度实施情况的总结报告报送财政部、科技部。

**第三十九条** 企业实施股权或者分红激励，应当按照《企业财务通则》（财政部令第41号）和国家统一会计制度的规定，规范财务管理和会计核算。

**第四十条** 企业实施激励导致注册资本规模、股权结构或者组织形式变动的，应当按照有关规定，根据相关批准文件、股东（大）会决议等，及时办理国有资产产权登记和工商变更登记手续。

**第四十一条** 因出现特殊情形需要调整激励方案的，企业应当重新履行内部审议和外部审核的程序。

因出现特殊情形需要终止实施激励的，企业内部决策机构应当向审核单位报告并向股东（大）会说明情况。

**第四十二条** 企业实施激励过程中，应当接受审核单位及财政、科技部门监督。对违反有关法律法规及本办法规定、损害国有资产合法权益的情形，审核单位应当责令企业中止方案实施，并追究相关人员的法律责任。

**第六章 附则**

**第四十三条** 企业不符合本办法规定激励条件而向管理者转让国有产权的，应当通过产权交易市场公开进行，并按照国家关于产权交易监督管理的有关规定执行。

**第四十四条** 尚未实施公司制改革的全民所有制企业可参照本办法，实施项目收益分红和岗位分红激励政策。

**第四十五条** 本办法由财政部、科技部负责解释。各地方、部门可根据本办法制定具体实施细则。

**第四十六条** 本办法自2016年3月1日起施行。企业依据《财政部 科技部关于印发〈中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法〉的通知》（财企〔2010〕8号）、《财政部 科技部关于〈中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法〉的补充通知》（财企〔2011〕1号）制定并正在实施的激励方案，可继续执行，实施期满，新的激励方案统一按本办法执行。

附件: “企业股权和分红激励方案”提纲

**“企业股权和分红激励方案”提纲**

企业拟定的激励方案应包括但不限于以下内容：

**一、基本情况**

（一）企业基本情况及其发展战略。

（二）企业近3年的业务发展和财务状况。

（三）企业产权是否清晰，目前的股权结构。

（四）激励方案拟订和实施的管理机构及其成员。

（五）企业未来三年技术创新规划，包括企业技术创新目标，以及为实现技术创新目标在体制机制、创新人才、创新投入、创新能力、创新管理等方面将采取的措施。

（六）其他重要事项。

**二、激励方案**

（一）企业符合本办法规定实施激励条件的情况说明。

（二）激励对象的确定依据、具体名单及其职位和主要贡献。

（三）激励方式的选择及考虑因素。

（四）实施股权激励的，说明所需股权来源、数量及其占企业实收资本（股本）总额的比例，与激励对象约定的业绩条件；拟分次实施的，说明每次拟授予股权的来源、数量及其占比。

（五）实施股权激励的，说明股权出售价格或者股权期权行权价格的确定依据。

（六）实施分红激励的，说明具体激励水平及考虑因素。

（七）每个激励对象预计可获得的股权数量、激励金额。

（八）企业与激励对象各自的权利、义务。

（九）激励对象通过其他方式间接持股的，说明必要性、直接持股单位的基本情况，必要时应当出具直接持股单位与企业不存在同业竞争关系或者不发生关联交易的书面承诺。

（十）发生企业控制权变更、合并、分立，激励对象职务变更、离职、被解聘、被解除劳动合同、死亡等特殊情形时的调整性规定。

（十一）激励方案的审批、变更、终止程序。

（十二）其他重要事项。

**三、其他需说明的特殊事项说明**

**国资委关于做好中央科技型企业股权**

**和分红激励工作的通知**

国资发分配[2016]274号

各中央企业：

为进一步贯彻落实《中华人民共和国促进科技成果转化法》、《关于深化国有企业改革的指导意见》、《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和国家以增加知识价值为导向分配等政策精神，加快实施国家创新驱动发展战略，健全完善有利于中央企业自主创新和科技成果转化的中长期激励机制，根据《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》（财资〔2016〕4号，以下简称《暂行办法》），现就做好中央企业及所属国有科技型企业（以下简称中央科技型企业）股权和分红激励工作的有关事项通知如下：

一、充分认识实施股权和分红激励的重要性

中央企业是国家科技创新的主力军，是国家创新体系建设的重要力量。近年来，国资委相继开展了国有控股上市公司股权激励和中关村注册企业分红激励试点等工作，积极探索符合中央企业科技创新和改革发展需要的中长期激励方式，取得了一定成效。但总体看，中央企业创新激励机制建设尚不完善，激励力度和效果还不能与加快实施创新驱动发展战略，建设一流创新型企业的要求相匹配。《暂行办法》将中关村股权和分红激励试点政策在更大范围推广，是贯彻落实国家创新驱动发展战略，深化企业内部收入分配制度改革，建立激发人才活力中长期激励机制的重要举措，有利于完善技术、管理等要素按贡献参与分配的办法，有利于加快动力机制转换，有利于推动供给侧结构性改革和提质增效。中央企业要充分认识实施股权和分红激励的重要性，把握政策机遇，推进工作落实。

二、科学制定股权和分红激励实施方案

中央企业要准确把握股权和分红激励政策内涵，坚持“依法依规、公正透明，因企制宜、多措并举，利益共享、风险共担，落实责任、强化监督”的原则，科学制定激励方案。

（一）明确激励政策导向。

中央企业要以推动形成自主创新和科技成果转化的激励机制为主要目标，根据所属企业科技人才资本和技术要素贡献占比及投入产出效率等情况，合理确定实施企业范围和激励对象，建立导向清晰、层次分明、重点突出的中长期激励体系。优先支持符合《“十三五”国家科技创新规划》战略布局和中央企业“十三五”科技创新重点研发方向，创新能力较强、成果技术水平较高、市场前景较好的企业或项目实施股权和分红激励。企业应当综合考虑职工岗位价值、实际贡献、承担风险和服务年限等因素，重点激励在自主创新和科技成果转化中发挥主要作用的关键核心技术、管理人员。

（二）科学选择激励方式。

中央企业应当按照深化收入分配制度改革的总体要求，从所属企业规模、功能定位、所处行业及发展阶段等实际出发，结合配套制度完善情况，合理选择激励方式，优化薪酬资源配置。鼓励符合条件的企业优先开展岗位分红激励。科技成果转化和项目收支明确的企业可选择项目分红激励。稳妥实施股权激励，企业应当在积累试点经验的基础上逐步推进。在股权和分红激励起步阶段，同一企业原则上应当以一种方式为主。同一激励对象就同一职务科技成果或产业化项目，只能采取一种激励方式、给予一次激励。

（三）合理确定激励水平。

中央企业应当从经营发展战略以及自身经济效益状况出发，分类分步推进股权和分红激励工作。要坚持效益导向和增量激励原则，根据企业人工成本承受能力和经营业绩状况，合理确定总体激励水平。要坚持生产要素按贡献参与分配原则，从企业人才激励现状和用工市场化程度出发，建立健全以成果贡献为评价标准的科技创新人才薪酬制度，在科学评价科研团队、个人业绩的基础上，适度拉开激励对象收入分配差距。

岗位分红激励总额的确定应当统筹好与当期工资总额管理的关系，避免因实施分红激励出现工资效益不匹配。项目分红激励原则上应当采取与重要技术人员约定的方式进行，明确激励水平、兑现方式和违约责任等，激励总额根据项目规模、市场化程度合理确定。股权激励总额的确定应当从企业规模、发展阶段等实际出发，个人激励水平应当合理适度，确保激励的可持续性和公平性。

（四）严格规范制度执行。

中央企业开展股权和分红激励应当严格执行《暂行办法》有关规定，不得随意降低资格条件。实施股权激励的，应当建立相应的考核兑现办法，加强对授予、行权等事项的管理。实施岗位分红激励的，应当明确年度业绩考核指标，除企业处于初创阶段等特殊情况外，原则上各年度净利润增长率应当高于企业实施岗位分红激励近3年平均增长水平。实施项目分红激励的，应当建立健全项目成本核算、科技成果评估及收益分红等财务管理体系，并严格按照与激励对象约定情况，实施激励。

三、全面加强股权和分红激励的组织管理

（一）建立分级管理工作机制。

国资委作为监督管理部门，负责推动中央企业做好股权和分红激励政策贯彻落实工作，除承担中央企业集团公司激励方案审批外，主要侧重政策指导以及对执行情况的监督检查。

中央企业是实施股权和分红激励政策的责任主体，负责本企业股权和分红激励制度建设、组织实施及规范管理等工作，审批所属科技型企业激励方案，并且对其合规性负责。

（二）规范决策程序和工作流程。

中央企业应当按照国家有关规定和本通知要求，拟订本企业实施股权和分红激励的总体工作方案和推进计划，并且在实施前向国资委报告。

中央企业集团公司以及所属科技型企业股权和分红激励方案的拟订均应当严格履行内部决策程序，并通过职工大会、职代会或者其他形式充分听取职工意见和建议。企业拟订的激励方案应当按照出资关系，分别报送国资委或中央企业集团批准。未经批准，企业不得擅自实施激励方案。

建立中央科技型企业股权和分红激励实施情况定期报告制度，中央企业应当将年度股权和分红激励实施情况总结报告于次年2月底前报送国资委。

（三）强化监督检查。

中央企业应当将股权和分红激励计划纳入预算管理，在年度财务决算后兑现，其中分红激励总额纳入工资总额预算单列管理。国资委将中央科技型企业股权和分红激励工作纳入收入分配监督检查事项范围，采取抽查和专项检查等方式，对企业实施情况进行监督评估。对违反法律法规及政策规定、损害国有资产权益的企业，国资委将责令其调整或终止方案，并且追究相关企业和人员责任。

本通知印发之前有关中央企业经国资委批准的分红激励方案可继续执行，实施期满后，新的激励方案统一按照《暂行办法》和本通知要求执行。各中央企业在实施过程中遇到新情况新问题，要及时向国资委报告。

国　资　委

2016年10月31日

**关于印发《关于国有控股混合所有制企业开展员工**

**持股试点的意见》的通知**

（国资发改革[2016]133号）

各省、自治区、直辖市人民政府、国务院各部委、各直属机构：

经国务院同意，现将《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见

为全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，落实“四个全面”战略布局和创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）有关要求，经国务院同意，现就国有控股混合所有制企业开展员工持股试点提出以下意见。

一、试点原则

（一）坚持依法合规，公开透明。依法保护各类股东权益，严格遵守国家有关法律法规和国有企业改制、国有产权管理等有关规定，确保规则公开、程序公开、结果公开，杜绝暗箱操作，严禁利益输送，防止国有资产流失。不得侵害企业内部非持股员工合法权益。

（二）坚持增量引入，利益绑定。主要采取增资扩股、出资新设方式开展员工持股，并保证国有资本处于控股地位。建立健全激励约束长效机制,符合条件的员工自愿入股，入股员工与企业共享改革发展成果，共担市场竞争风险。

（三）坚持以岗定股，动态调整。员工持股要体现爱岗敬业的导向，与岗位和业绩紧密挂钩，支持关键技术岗位、管理岗位和业务岗位人员持股。建立健全股权内部流转和退出机制，避免持股固化僵化。

（四）坚持严控范围，强化监督。严格试点条件，限制试点数量，防止“一哄而起”。严格审批程序，持续跟踪指导，加强评价监督，确保试点工作目标明确、操作规范、过程可控。

二、试点企业条件

（一）主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业。

（二）股权结构合理，非公有资本股东所持股份应达到一定比例，公司董事会中有非公有资本股东推荐的董事。

（三）公司治理结构健全，建立市场化的劳动人事分配制度和业绩考核评价体系，形成管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的市场化机制。

（四）营业收入和利润90%以上来源于所在企业集团外部市场。

优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业、科技服务型企业（以下统称科技型企业）开展员工持股试点。中央企业二级（含）以上企业以及各省、自治区、直辖市及计划单列市和新疆生产建设兵团所属一级企业原则上暂不开展员工持股试点。违反国有企业职工持股有关规定且未按要求完成整改的企业，不开展员工持股试点。

三、企业员工入股

（一）员工范围。参与持股人员应为在关键岗位工作并对公司经营业绩和持续发展有直接或较大影响的科研人员、经营管理人员和业务骨干，且与本公司签订了劳动合同。

党中央、国务院和地方党委、政府及其部门、机构任命的国有企业领导人员不得持股。外部董事、监事（含职工代表监事）不参与员工持股。如直系亲属多人在同一企业时，只能一人持股。

（二）员工出资。员工入股应主要以货币出资，并按约定及时足额缴纳。按照国家有关法律法规，员工以科技成果出资入股的，应提供所有权属证明并依法评估作价，及时办理财产权转移手续。上市公司回购本公司股票实施员工持股，须执行有关规定。

试点企业、国有股东不得向员工无偿赠与股份，不得向持股员工提供垫资、担保、借贷等财务资助。持股员工不得接受与试点企业有生产经营业务往来的其他企业的借款或融资帮助。

（三）入股价格。在员工入股前，应按照有关规定对试点企业进行财务审计和资产评估。员工入股价格不得低于经核准或备案的每股净资产评估值。国有控股上市公司员工入股价格按证券监管有关规定确定。

（四）持股比例。员工持股比例应结合企业规模、行业特点、企业发展阶段等因素确定。员工持股总量原则上不高于公司总股本的30%，单一员工持股比例原则上不高于公司总股本的1%。企业可采取适当方式预留部分股权，用于新引进人才。国有控股上市公司员工持股比例按证券监管有关规定确定。

（五）股权结构。实施员工持股后，应保证国有股东控股地位，且其持股比例不得低于公司总股本的34%。

（六）持股方式。持股员工可以个人名义直接持股，也可通过公司制企业、合伙制企业、资产管理计划等持股平台持有股权。通过资产管理计划方式持股的，不得使用杠杆融资。持股平台不得从事除持股以外的任何经营活动。

四、企业员工股权管理

（一）股权管理主体。员工所持股权一般应通过持股人会议等形式选出代表或设立相应机构进行管理。该股权代表或机构应制定管理规则，代表持股员工行使股东权利，维护持股员工合法权益。

（二）股权管理方式。公司各方股东应就员工股权的日常管理、动态调整和退出等问题协商一致，并通过公司章程或股东协议等予以明确。

（三）股权流转。实施员工持股，应设定不少于36个月的锁定期。在公司公开发行股份前已持股的员工，不得在公司首次公开发行时转让股份，并应承诺自上市之日起不少于36个月的锁定期。锁定期满后，公司董事、高级管理人员每年可转让股份不得高于所持股份总数的25%。

持股员工因辞职、调离、退休、死亡或被解雇等原因离开本公司的，应在12个月内将所持股份进行内部转让。转让给持股平台、符合条件的员工或非公有资本股东的，转让价格由双方协商确定；转让给国有股东的，转让价格不得高于上一年度经审计的每股净资产值。国有控股上市公司员工转让股份按证券监管有关规定办理。

（四）股权分红。员工持股企业应处理好股东短期收益与公司中长期发展的关系,合理确定利润分配方案和分红率。企业及国有股东不得向持股员工承诺年度分红回报或设置托底回购条款。持股员工与国有股东和其他股东享有同等权益，不得优先于国有股东和其他股东取得分红收益。

（五）破产重整和清算。员工持股企业破产重整和清算时，持股员工、国有股东和其他股东应以出资额为限，按照出资比例共同承担责任。

五、试点工作实施

（一）试点企业数量。选择少量企业开展试点。各省、自治区、直辖市及计划单列市和新疆生产建设兵团可分别选择5-10户企业，国务院国资委可从中央企业所属子企业中选择10户企业，开展首批试点。

（二）试点企业确定。开展员工持股试点的地方国有企业，由省级人民政府国有资产监督管理机构协调有关部门，在审核申报材料的基础上确定。开展试点的中央企业所属子企业，由国有股东单位在审核有关申报材料的基础上，报履行出资人职责的机构确定。

（三）员工持股方案制定。企业开展员工持股试点，应深入分析实施员工持股的必要性和可行性，以适当方式向员工充分提示持股风险，严格按照有关规定制定员工持股方案,并对实施员工持股的风险进行评估，制定应对预案。员工持股方案应对持股员工条件、持股比例、入股价格、出资方式、持股方式、股权分红、股权管理、股权流转及员工岗位变动调整股权等操作细节作出具体规定。

（四）员工持股方案审批及备案。试点企业应通过职工代表大会等形式充分听取本企业职工对员工持股方案的意见，并由董事会提交股东（大）会进行审议。地方试点企业的员工持股方案经股东（大）会审议通过后，报履行出资人职责的机构备案，同时抄报省级人民政府国有资产监督管理机构；中央试点企业的员工持股方案经股东（大）会审议通过后，报履行出资人职责的机构备案。

（五）试点企业信息公开。试点企业应将持股员工范围、持股比例、入股价格、股权流转、中介机构以及审计评估等重要信息在本企业内部充分披露，切实保障员工的知情权和监督权。国有控股上市公司执行证券监管有关信息披露规定。

（六）规范关联交易。国有企业不得以任何形式向本企业集团内的员工持股企业输送利益。国有企业购买本企业集团内员工持股企业的产品和服务，或者向员工持股企业提供设备、场地、技术、劳务、服务等，应采用市场化方式，做到价格公允、交易公平。有关关联交易应由一级企业以适当方式定期公开，并列入企业负责人经济责任审计和财务审计内容。

六、组织领导

实施员工持股试点，事关国有企业改革发展大局，事关广大员工切身利益，各地区、各有关部门要高度重视，加强领导，精心组织，落实责任，确保试点工作规范有序开展。国务院国资委负责中央企业试点工作，同时负责指导地方国有资产监督管理机构做好试点工作，重要问题应及时向国务院国有企业改革领导小组报告。首批试点原则上在2016年启动实施，各有关履行出资人职责的机构要严格审核试点企业申报材料，成熟一户开展一户，2018年年底进行阶段性总结，视情况适时扩大试点。试点企业要按照要求规范操作，严格履行有关决策和审批备案程序，扎实细致开展员工持股试点工作，积极探索员工持股有效模式，切实转换企业经营机制，激发企业活力。各有关履行出资人职责的机构要对试点企业进行定期跟踪检查，及时掌握情况，发现问题，纠正不规范行为。试点过程中出现制度不健全、程序不规范、管理不到位等问题，致使国有资产流失、损害有关股东合法权益或严重侵害企业职工合法权益的，要依法依纪追究相关责任人的责任。

金融、文化等国有企业实施员工持股，中央另有规定的依其规定执行。国有科技型企业的股权和分红激励，按国务院有关规定执行。已按有关规定实施员工持股的企业，继续规范实施。国有参股企业的员工持股不适用本意见。

**人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见**

人社部规〔2017〕4号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门：

为贯彻落实党中央、国务院关于加快实施创新驱动发展战略、深化人才发展体制机制改革、大力推进大众创业万众创新和做好新形势下就业创业工作的总体部署和要求，发挥事业单位在科技创新和大众创业万众创新中的示范引导作用，激发高校、科研院所等事业单位（简称“事业单位”）专业技术人员科技创新活力和干事创业热情，促进人才在事业单位和企业间合理流动，营造有利于创新创业的政策和制度环境，按照简政放权、放管结合、优化服务的要求，现就支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业提出以下指导意见。

一、支持和鼓励事业单位选派专业技术人员到企业挂职或者参与项目合作

事业单位选派符合条件的专业技术人员到企业挂职或者参与项目合作，是强化科技同经济对接、创新成果同产业对接、创新项目同现实生产力对接的重要举措，有助于实现企业、高校、科研院所协同创新，强化对企业技术创新的源头支持。

事业单位专业技术人员到企业挂职或者参与项目合作期间，与原单位在岗人员同等享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等方面权利。合作期满，应返回原单位，事业单位可以按照有关规定对业绩突出人员在岗位竞聘时予以倾斜；所从事工作确未结束的，三方协商一致可以续签协议。专业技术人员与企业协商一致，自愿流动到企业工作的，事业单位应当及时与其解除聘用合同并办理相关手续。

事业单位选派专业技术人员到企业挂职或者参与项目合作，应当根据实际情况，与专业技术人员变更聘用合同，约定岗位职责和考核、工资待遇等管理办法。事业单位、专业技术人员、企业应当约定工作期限、报酬、奖励等权利义务，以及依据专业技术人员服务形成的新技术、新材料、新品种以及成果转让、开发收益等进行权益分配等内容。

二、支持和鼓励事业单位专业技术人员兼职创新或者在职创办企业

支持和鼓励事业单位专业技术人员到与本单位业务领域相近企业、科研机构、高校、社会组织等兼职，或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业，是鼓励事业单位专业技术人员合理利用时间，挖掘创新潜力的重要举措，有助于推动科技成果加快向现实生产力转化。

事业单位专业技术人员在兼职单位的工作业绩或者在职创办企业取得的成绩可以作为其职称评审、岗位竞聘、考核等的重要依据。专业技术人员自愿流动到兼职单位工作，或者在职创办企业期间提出解除聘用合同的，事业单位应当及时与其解除聘用合同并办理相关手续。

事业单位专业技术人员兼职或者在职创办企业，应该同时保证履行本单位岗位职责、完成本职工作。专业技术人员应当提出书面申请，并经单位同意；单位应当将专业技术人员兼职和在职创办企业情况在单位内部进行公示。事业单位应当与专业技术人员约定兼职期限、保密、知识产权保护等事项。创业项目涉及事业单位知识产权、科研成果的，事业单位、专业技术人员、相关企业可以订立协议，明确权益分配等内容。

三、支持和鼓励事业单位专业技术人员离岗创新创业

事业单位专业技术人员带着科研项目和成果离岗创办科技型企业或者到企业开展创新工作（简称离岗创业），是充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，提高人才流动性，最大限度激发和释放创新创业活力的重要举措，有助于科技创新成果快速实现产业化，转化为现实生产力。

事业单位专业技术人员离岗创业期间依法继续在原单位参加社会保险，工资、医疗等待遇，由各地各部门根据国家和地方有关政策结合实际确定，达到国家规定退休条件的，应当及时办理退休手续。创业企业或所工作企业应当依法为离岗创业人员缴纳工伤保险费用，离岗创业人员发生工伤的，依法享受工伤保险待遇。离岗创业期间非因工死亡的，执行人事关系所在事业单位抚恤金和丧葬费规定。离岗创业人员离岗创业期间执行原单位职称评审、培训、考核、奖励等管理制度。离岗创业期间取得的业绩、成果等，可以作为其职称评审的重要依据；创业业绩突出，年度考核被确定为优秀档次的，不占原单位考核优秀比例。离岗创业期间违反事业单位工作人员管理相关规定的，按照事业单位人事管理条例等相关政策法规处理。

事业单位对离岗创业人员离岗创业期间空出的岗位，确因工作需要，经同级事业单位人事综合管理部门同意，可按国家有关规定用于聘用急需人才。离岗创业人员返回的，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量聘用，并逐步消化。离岗创业人员离岗创业期间，本人提出与原单位解除聘用合同的，原单位应当依法解除聘用合同；本人提出提前返回的，可以提前返回原单位。离岗创业期满无正当理由未按规定返回的，原单位应当与其解除聘用合同，终止人事关系，办理相关手续。

事业单位专业技术人员离岗创业，须提出书面申请，经单位同意，可在3年内保留人事关系。对离岗创办科技型企业的，按规定享受国家创业有关扶持政策。事业单位与离岗创业人员应当订立离岗协议，约定离岗事项、离岗期限、基本待遇、保密、成果归属等内容，明确双方权利义务，同时相应变更聘用合同。离岗创业项目涉及原单位知识产权、科研成果的，事业单位、离岗创业人员、相关企业可以订立协议，明确收益分配等内容。

四、支持和鼓励事业单位设置创新型岗位

在事业单位设置创新型岗位，是促进事业单位全面参与国家创新体系建设的重要举措，有助于充分发挥高校、科研院所等事业单位人力资源和技术资源优势，加快推动科技创新。

事业单位可根据创新工作需要设置开展科技项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务等工作的岗位（简称“创新岗位”），并按规定调整岗位设置方案。通过调整岗位设置难以满足创新工作需求的，可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可以通过内部竞聘上岗或者面向社会公开招聘等方式产生，任职条件要求具有与履行岗位职责相符的科技研发、科技创新、科技成果推广能力和水平。事业单位根据创新工作实际，可探索在创新岗位实行灵活、弹性的工作时间，便于工作人员合理安排利用时间开展创新工作。事业单位绩效工资分配应当向在创新岗位做出突出成绩的工作人员倾斜。创新岗位工作人员依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入单位绩效工资；取得的技术项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务成果，应当作为职称评审、项目申报、岗位竞聘、考核、奖励的重要依据。事业单位应当与创新岗位工作人员订立或者变更聘用合同，聘用合同内容应当符合创新工作实际，明确合同期限、岗位职责要求、岗位工作条件、工资待遇、社会保险、合同变更、终止和解除的条件、违反合同的责任等条款，双方协商一致，可以约定知识产权保护等条款。

事业单位可以设立流动岗位，吸引有创新实践经验的企业管理人才、科技人才和海外高水平创新人才兼职。事业单位设置流动岗位，可按规定申请调整工资总额，用于发放流动岗位人员工作报酬。流动岗位人员通过公开招聘、人才项目引进等方式被事业单位正式聘用的，其在流动岗位工作业绩可以作为事业单位岗位聘用和职称评审的重要依据。事业单位应当与流动岗位人员订立协议，明确工作期限、工作内容、工作时间、工作要求、工作条件、工作报酬、保密、成果归属等内容。

五、组织实施

各级人力资源社会保障部门要树立大局意识，充分认识到支持和鼓励事业单位专业技术人员参与创新创业工作的重要意义，把这项工作摆到重要议事日程。要解放思想，大胆创新，结合本地区本部门实际，细化相关政策，研究具体措施，做到真正切实管用；要加强组织实施，指导事业单位主管部门和事业单位落实文件要求，建立健全内部管理制度，确保政策落到实处；要搞好跟踪服务，切实解决事业单位专业技术人员创新创业中的实际困难，解决他们的后顾之忧，为事业单位专业技术人员投身创新发展实践提供人事政策保障。同时，要通过完善聘用合同管理、强化考核等办法，加强规范管理；指导事业单位按规定定期将离岗创业人员情况按程序报主管部门并同级事业单位人事综合管理部门备案。要及时研究解决政策实施过程中碰到的新情况、新问题，重点问题及时向人力资源社会保障部报告。

人力资源社会保障部

2017年3月10日

**中共辽宁省委印发《关于深化人才发展体制**

**机制改革的实施意见》的通知**

各市委，省委各部委，省 (中)直各党组 (党委)，各人民团体党组:

《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(以下简称 《实施意见》)已经省委同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

《实施意见》聚焦人才发展体制机制重要领域和关键环节，着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，明确深化人才发展体制机制改革的指导思想和目标要求，从管理体制、工作机制和组织领导等方面提出改革措施，对于全面贯彻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精神和治国理政新理念新思想新战略，认真贯彻落实 《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》 (中发〔2016 〕9 号)和省第十二次党代会精神，深入实施人才优先发展战略，最大限度激发人才创新创造创业活力，为辽宁扎实推进振兴发展、全面建成小康社会提供有力的人才支撑，具有十分重要的意义。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，加强对贯彻落实 《实施意见》的组织领导。各地区、各部门、各单位要按照重点任务分工方案要求，结合实际，采取有力措施，把各项任务落到实处。要加强政策解读和舆论引导，调动各方面积极性，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

中 共 辽 宁 省 委

　 　2017 年 2 月 6 日

**关于深化人才发展体制机制改革的实施意见**

为认真贯彻《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》(中发〔2016〕9号)精神，充分发挥人才在辽宁扎实推进振兴发展、全面建成小康社会中的作用，现就深化人才发展体制机制改革提出如下实施意见。

**一、指导思想**

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，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，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，认真贯彻落实省第十二次党代会精神，坚持党管人才，服务振兴发展，突出市场导向，强化改革创新，聚焦人才发展体制机制重要领域和关键环节，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，为辽宁扎实推进振兴发展、全面建成小康社会提供有力的人才支撑。

**二、推进人才管理体制改革**

(一)转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强人才管理法制建设，完善知识产权保护制度，清理不合时宜的人才管理法规规章和政策性文件。

(二)保障和落实用人主体自主权。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用。改革机构编制和人员管理方式，全面落实国有企业、高校、公立医院、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。对符合条件的公立医院、高校等公益二类事业单位，在保留事业单位法人主体和公益属性的基础上，探索实行不纳入编制管理，逐步放开人员编制控制。机构编制部门要按照标准和实际情况，核定事业单位工作人员控制数，相关事业单位要根据实际工作需要自主确定工作人员数量、岗位结构比例和聘用岗位，自主设立医疗、教学和科研等附属机构，在选人用人上可由事业单位自主确定的事项不再进行审批，均实行备案制管理。鼓励高校、科研院所探索高层次人才协议工资制等分配办法，不纳入单位绩效工资总量管理。

(三)健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。

(四)推进人才管理改革试验区建设。复制借鉴上海自由贸易试验区等经验做法，制定关于推进人才管理改革试验区建设的意见，推进沈大国家自主创新示范区、中国(辽宁)自由贸易试验区和沈抚新区等辽宁人才管理改革试验区建设，在人才引进培养、科技成果转化、股权激励、创业孵化、创投融资、产业扶持等方面先行先试。鼓励各地区大胆创新，采取灵活宽松的政策进行人才管理改革试验探索。

(五)促进人才顺畅流动。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。加强高校与法律实务部门的合作，探索建立高校与法律实务部门人员互聘制度。鼓励和引导人才向辽西北地区和基层一线流动，重大人才工程项目适当向辽西北地区倾斜。

**三、改进人才培养支持机制**

(六)创新人才教育培养模式。深化高校供给侧结构性改革，优化人才供给结构，建立与学生在辽宁就业挂钩的财政经费投入机制。支持东北大学、大连理工大学建设世界一流大学;整合省属高校资源，建设若干所全国一流大学;调整结构布局，建设一批优势特色突出、全面对接老工业基地新一轮振兴发展的全国一流学科。统筹产业发展和人才培养开发规划，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。完善产学研用结合的协同育人模式，加强校企协同创新联盟建设，建设辽宁装备制造、石化、冶金、轻工、电子信息、建材、纺织、医药等重点产业校企联盟。支持企业建立高校、科研院所实践基地，完善联合培养研究生机制。推进有条件的高校、科研院所、企业建设重点实验室、工程研究中心、工程技术研究中心和企业技术中心等科技创新基地。

(七)改进创新型科技人才培养支持方式。以增加知识价值为导向，完善科研人员收入分配政策。将人才专项资金进行分类，对不同类型的人才项目实行不同的奖补政策。根据高端人才对我省经济社会发展的贡献度和影响力，采取后补助或事前立项拨付启动经费事后验收拨付奖励经费的方式，重点奖补和滚动支持能够引领行业企业技术发展方向、攻克关键核心共性技术、代表科学发展水平、体现教学质量的科技领军人才、青年拔尖创新人才、教学名师，以及高水平创新团队等。

(八)建立符合人才创新规律的科研资金管理机制。改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。通过简化科研预算编制、下放预算调剂权限、提高间接费用比重、劳务费预算不设比例限制、改进结转结余资金管理等方式，释放人才创新创造创业活力。强化财政科技资金的分类支持，探索事前申报事后奖励、科研成果购买等支持高端人才科研项目管理方式，对基础前沿类科技计划强化稳定性、连续性支持，对市场需求明确的技术创新活动通过风险补偿、后补助、创业投资引导等方式加以支持，发挥财政资金的杠杆作用，引导社会投入。推行尊重科学研究规律、有利于创新活动的经费审计方式。

(九)优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。探索建立职业经理人制度，选择部分国有企业开展市场化选聘职业经理人试点，逐步提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。加强对企业主要负责人的培训，培育熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神和创业能力、积极承担社会责任的企业家。依法保护企业家财产权和创新收益。进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

(十)创新技术技能人才培养模式。开展老工业基地产业转型技术技能人才双元培育改革试点，坚持学校和企业双主体办学、双主体育人、双导师指导，形成校企双元培养、合作育人、共同发展的长效机制。支持学校把实训实习基地建在企业、企业把人才培养和培训基地建在学校，推行产教融合、校企一体的合作形式。抓好省级示范性职教集团建设，打造一批特色鲜明的职教园区。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，培养造就一批具有高超技艺、湛技能的大工匠。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。

(十一)促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，建立健全对青年人才普惠性支持措施。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。实施“博士后培养集聚工程”，博士后研究人员在站期间科研成果可作为评聘职称的依据，出站博士后到我省所属单位工作后可直接认定副高级专业技术资格。

**四、改进引才用才机制**

(十二)加大引进海内外高层次人才力度。紧密围绕辽宁振兴发展对高层次人才的迫切需求，大力实施人才工程，积极引进占据科技前沿和产业高端、具有国际视野的创新型领军人才和高水平研发团队。对急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才。

(十三)完善柔性引才用才政策。支持各地区、各部门、各单位围绕全省重点产业对人才的需求，采取科技咨询、技术合作、技术入股、合作经营等方式，柔性汇聚国内外人才智力资源。对柔性引进的人才，在科研立项、科技成果转化、创新创业等方面享受本地人才同等待遇。鼓励企业通过建立院士专家工作站等方式柔性引才用才。结合辽宁与江苏开展对口合作，柔性引进江苏院士专家等高层次人才助力振兴发展。

(十四)健全工作和服务平台。适时发布重点产业领域人才需求。对引进的人才充分信任、放手使用，支持他们参与我省科技攻关项目。完善引才配套政策，对引进人才的子女在义务教育阶段就学，由市、县(市、区)教育行政部门统筹安排。将外籍人才养老、医疗等社会保险服务纳入服务范围，支持用人单位通过购买商业医疗保险等方式，为引进的人才提供医疗保障。对来华需办理工作许可、签证、居留等证件的急需紧缺人才提供便利服务。

**五、创新人才评价机制**

(十五)健全人才分类评价体系。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。坚持德才兼备、以德为先，突出能力和业绩导向，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，分类建立符合不同领域、不同行业、不同岗位人才特点的评价标准和评价方式。基础研究人才以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

(十六)改革职称制度和职业资格制度。突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，不再作为专业技术人员职称申报和评审的前置性必备条件。对特殊经历、特殊岗位、特殊专长、特殊业绩、特殊贡献的专门人才实行特殊评审。研究制定高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。有序推动行业组织、科技社团承接职称评审工作。按照聚焦科技创新、突出市场评价、坚持评聘结合原则，开辟科技成果转化成绩优异人员职称评定专门通道。清理减少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

(十七)构建技能人才多元评价机制。对在技能岗位工作并掌握高超技能、作出突出贡献的骨干技能人才，允许破格或越级参加技师、高级技师的考评。对在生产实践中促进科技成果转化和解决生产一线关键性技术难题作出突出贡献或获得省、市科技成果奖的技能人才，经评审合格后，可直接认定为技师或高级技师。研究制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通政策措施，允许有理论探索且在革新工艺、专利成果、发明创造、挖潜增效等方面作出突出贡献的优秀高级技师参评高级技术职称。

**六、强化人才创新创业激励机制**

(十八)加大对创新人才激励力度。加强创新成果知识产权保护，建立创新人才维权援助机制。对于不涉及国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益的科技成果的使用、处置和收益权，全部下放给高校、科研院所等项目承担单位。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化，获得的收入全部留归本单位。科技成果在本省转化的受益单位，可以从科技成果转化收益中，提取一定比例奖励对实施该项科技成果转化成功作出重要贡献的人员。加大落实技术合同税收政策力度，对符合法定条件的技术转让、技术开发和与之相关的技术咨询、技术服务，依法免征增值税。积极利用产业引导基金，支持高校、科研院所科研成果在省内转化项目，建立与产业、区域经济紧密结合的科技成果转化机制，鼓励支持科技人才转化和推广科研成果。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制，探索国有企事业单位人才股权期权激励措施。健全人才奖励制度，建立完善辽宁友谊奖、省专利奖、省科学技术奖、政府特殊津贴、省青年科技奖等政府荣誉制度和奖励办法。

(十九)鼓励和支持人才创新创业。落实中央关于科研人员离岗创业政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，通过互聘交流等方式，吸引有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。对高校、科研院所中的教学科研人员在出国(境)、学术社团兼职等方面实行有别于党政干部的管理方式。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。总结推广各类创新创业孵化模式，打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。引导和鼓励高校毕业生到基层工作。

**七、加强对人才工作的领导**

(二十)完善党管人才工作格局。发挥党委(党组)总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

(二十一)实行人才工作目标责任考核。建立人才工作目标责任制，将人才工作纳入各级党政领导班子和领导干部工作实绩考核，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。建立人才工作督查制度，对工作推进落实情况进行专项督办。

(二十二)完善人才发展投入机制。坚持以政府投入为引导，发挥企业主体作用，调动市场活力、社会资源，建立政府、企业、社会多元投入机制。调整和规范人才工程项目财政性支出，提高资金使用效益。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施，创新人才与资本、技术对接合作模式。注重发挥财政资金的引导激励作用，人才专项资金政策与辽宁经济社会发展、产业转型升级以及增强发展新动能相对接，通过实行体现成果激励的“事后奖补”为主的财政专项资金投入方式，将人才的奖励投入与其对我省经济社会发展的贡献度和影响力挂钩。发挥省产业(创业)投资引导基金和天使投资引导基金作用，鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。鼓励省内高新区利用风险补偿资金池，对人才引进、培养和创业项目提供风险补偿贷款。

(二十三)加强对人才的团结教育引导服务。坚持政治引领和政治吸纳，完善党政领导联系高层次人才制度，充分发挥党的组织凝聚人才作用。加强各类人才教育培训和国情省情研修，健全专家决策咨询制度，充分发挥新型智库作用。开辟绿色通道，为院士专家提供健康体检、就医等优质服务。加强人才工作宣传引导，选树一批优秀专家、优秀企业家、杰出科技工作者、辽宁工匠等先进典型，积极营造识才爱才敬才用才的良好氛围。

附件:深化人才发展体制机制改革重点任务分工方案（略）

**中共辽宁省委办公厅 辽宁省人民政府办公厅**

**关于贯彻以增加知识价值为导向分配政策**

**的实施意见**

（辽委办发〔2017〕25号）

2017年5月17日

为深入贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》（厅字〔2016〕35号）精神，结合我省实际，现就实行以增加知识价值为导向的分配政策，制定以下实施意见。

一、实施范围

本实施意见适用于省委、省政府设立的科研机构、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实施意见精神，结合实际，制定具体收入分配办法。

二、增加知识价值分配的总体措施

**（一）逐步提高科研人员工资收入水平**

**1.改进绩效工资总量的管理。**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、业务骨干和做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、考核等的重要依据。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。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，或者自主开展项目研究、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、也未与科技人员约定奖励和报酬的方式和数额的，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职务科技成果的，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人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。科研机构、高校在本省转化职务科技成果，给予科研人员股权或出资比例形式的奖励，暂不征收个人所得税，待分红或转让后缴纳个人所得税，也可申请五年内分期缴纳。

**（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和高校。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。各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）关于省属国有企业科研人员**

尊重国有企业作为市场经济主体在收入分配上的自主权，完善省属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省属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的积极性。鼓励省属及省属企业出资并已上市的重要子企业，按照《关于辽宁省国有控股上市公司实施股权激励的指导意见》（辽国资〔2009〕63号）等政策要求，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。鼓励符合条件的省属国有科技型企业可采取股权出售、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。对于省属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、加强组织实施

**（一）加强领导。**各地区、各部门要加强领导，落实责任，结合实际，研究制定本地区实行以增加知识价值为导向分配政策的具体办法，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）加强协调。**牵头部门要加强协调，其他部门要积极支持、主动配合，进一步细化政策措施。鼓励一些地方和单位结合实际情况先期开展试点，大胆探索、率先突破，及时推广可复制的成功经验做法。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。

**（三）加强考核。**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。

**（四）加强宣传。**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。

**辽宁省人力资源和社会保障厅关于做好鼓励高等**

**院校、科研院所专业技术人员离岗创业有关**

**人事管理工作的通知**

辽人社〔2016〕139号

各市、绥中县、昌图县人力资源和社会保障（人事）局，省政府各部门、各直属事业单位，省属各高校：

为深入贯彻落实《国务院关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》（国发〔2015〕32号）、《辽宁省人民政府关于推进大众创业万众创新若干政策措施的通知》（辽政发〔2015〕61号）等文件精神，经研究，现就做好高等院校、科研院所事业单位专业技术人员离岗创业有关人事管理工作通知如下：

**一、离岗创业适用人员范围**

本次离岗创业适用于省属及各地所属高等院校、科研院所中试用期满且距规定退休年龄5年以上的已聘专业技术岗位工作人员。其中担任单位中层及以上领导职务的专业技术人员（含“双肩挑”人员），需辞去所聘（任）领导职务后，以专业技术人员身份离岗创业。

**二、离岗创业期限**

离岗创业申请人（以下简称申请人）离岗创业申请期限一般为3年, 离岗创业期满确需延期且提出申请的，经审核批准可延长2年。申请人在同一单位离岗创业只能申请一次。

**三、离岗创业期间管理、考核**

离岗创业人员在离岗创业期间占用原聘岗位，由原单位和所在创业单位共同管理，以所在创业单位管理为主。离岗创业期间，离岗创业人员应当按年度向原单位提交书面工作总结和所在创业单位的书面评价材料，原单位每年和创业期满应当派工作人员到离岗创业人员所在单位对其进行考察考核，并将其在创业单位的表现作为年度考核和创业期满考核的重要依据。

离岗创业人员应当严格遵守法律法规、离岗创业协议书约定和所在创业单位规章制度。对违反规定者，原单位应视情况终止离岗创业协议，责令其返回，并按照有关规定依法依规处理。

**四、离岗创业期间待遇**

离岗创业期间，原单位应停发离岗创业人员工资，保留其人事关系，单位和个人应继续按在岗同类人员政策规定和标准缴纳养老、失业、医疗等社会保险费和公积金（个人部分自行承担），正常晋升其档案工资，保留其享有参加专家评选、职称评聘、岗位晋升等权利。

离岗创业人员所在创业单位应当为其缴纳工伤保险费并承担相应的工伤保险责任。

**五、离岗创业申办、期满延期、终止程序**

（一）申办程序。申请人应以自身优势专业开展创业活动。申请人需向单位提交书面申请、离岗创业项目书，明确创业意向和方式，离岗创业项目书应包括项目名称、项目内容、创办企业执照等。单位按照有关政策规定对申请人提交的材料进行审核，符合离岗创业条件的，办理离岗创业手续。经单位同意的离岗创业人员，单位与申请人应在充分协商的基础上，签订离岗创业的合同（协议），就离岗创业期限、离岗创业期间双方权利义务关系、社会保险、科研成果归属、收益分配等事项予以约定，同时中止原聘用合同。

（二）期满延期程序。离岗创业人员期满申请延期的，应提前1个月向原单位提出书面申请。未按要求办理延期手续的，视为放弃延期。对于申请延期的离岗创业人员，原单位要及时审核其离岗创业期间的情况，确定符合延期条件的，办理延期手续。经单位同意的离岗创业期满延期人员，要与单位变更离岗创业协议书，写明变更理由及期限。

（三）终止程序。离岗创业人员期满申请返回原单位工作或辞职创业的，应提前1个月向原单位提出书面申请。对于申请返回原单位工作的，原单位要及时审核其离岗创业期间的情况，办理返岗手续，恢复原中止的聘用合同和各项待遇；对于要求辞职创业的，原单位依照有关规定与其终止人事关系，及时办理社会保险及人事档案转移手续。

对于离岗创业期满仍未办理相关手续的离岗创业人员，原单位应当按照《事业单位人事管理条例》规定，按旷工处理。

以上离岗创业相关事宜，单位应填写《辽宁省高等院校、科研院所专业技术人员离岗创业备案表》，经主管部门同意后按照管理权限报市及以上政府人事综合管理部门备案。

**附件**：辽宁省高等院校、科研院所专业技术人员离岗创业备案表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **辽宁省高等院校、科研院所专业技术人员 离岗创业备案表** | | | | | | |
| 身份证号码 | |  | | | | 照片 |
| 姓名 |  | 性别 |  | 出生年月 |  |
| 民族 |  | 籍贯 |  | 出生地 |  |
| 政治面貌 |  | 参加工作时间 |  | 健康状况 |  |
| 聘用前身份 |  | 聘用合同号 | |  | |
| 最高学历 | 学习形式 |  | 毕业院校 |  | 专业 |  |
| 学历层次 |  | 入学时间 |  | 毕业时间 |  |
| 最高学位 | 学习形式 |  | 毕业院校 |  | 专业 |  |
| 学位层次 |  | 学位取得时间 |  | | |
| 现聘专业技术岗位等级 | |  | 离岗创业项目名称 | |  | |
| 离岗创业起始时间 | | | 自 |  | 至 |  |
| 个人申请 |  | | | | | |
|
|
|
| 申请人（签字、指印）： | | | | | |
| 年 月 日 | | | | | |
| 所在单位 意见 |  | | | 创业单位 意见 |  | |
|  | | |  | |
| 单位（公章）   年 月 日 | | | 单位（公章）   年 月 日 | |
| 主管部门 意见 |  | | | 备案机关 意见 |  | |
|
| 单位（公章）   年 月 日 | | | 年 月 日 | |
| 注：个人申请部分需本人手写。 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 延期起始时间 | | 自 |  | 至 |  |
| 个人申请 |  | | | | |
|
|
|
| 申请人（签字、指印）： | | | | |
| 年 月 日 | | | | |
| 所在单位 意见 |  | | 创业单位 意见 |  | |
|  | |  | |
| 单位（公章）   年 月 日 | | 单位（公章）   年 月 日 | |
| 主管部门 意见 |  | | 备案机关 意见 |  | |
|
| 单位（公章）   年 月 日 | | 年 月 日 | |
| 离岗创业终止时间 | |  | | | |
| 个人申请 |  | | | | |
|
|
|
| 申请人（签字、指印）： | | | | |
| 年 月 日 | | | | |
| 所在单位 意见 |  | | 创业单位 意见 |  | |
|  | |  | |
| 单位（公章）   年 月 日 | | 单位（公章）   年 月 日 | |
| 主管部门 意见 |  | | 备案机关 意见 |  | |
|
| 单位（公章）   年 月 日 | | 年 月 日 | |
| 注：个人申请部分需本人手写。 | | | | | |

**辽宁省人力资源和社会保障厅 辽宁省科学技术厅**

**关于印发《辽宁省科技成果转化成绩优异人员专业**

**技术资格评定暂行办法》的通知**

辽人社〔2016〕272号

各市人力资源和社会保障局、科技局，省直各部门，省属各高校、科研院所，各有关单位：

现将《辽宁省科技成果转化成绩优异人员专业技术资格评定暂行办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

辽宁省人力资源和社会保障厅

辽宁省科学技术厅 2016年11月30日

**辽宁省科技成果转化成绩优异人员**

**专业技术资格评定暂行办法**

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和全国科技创新大会精神，深入实施创新驱动发展战略，科学评价科技人员能力和水平，激励科技人员面向市场需求开展科技创新活动，推动科技成果在我省快速转化，增加对辽宁老工业基地新一轮全面振兴的高质量科技供给，根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》、《国务院实施＜中华人民共和国促进科技成果转化法＞若干规定》(国发〔2016〕16号)、《辽宁省人民政府关于进一步促进科技成果转化和技术转移的意见》（辽政发〔2015〕55号）、《辽宁省人民政府关于进一步做好促进科技成果转化和技术转移工作的通知》（辽政发〔2016〕34号）等有关规定，结合科技成果转化工作特点和实际，制定本办法。

第二条 本办法中的科技成果转化活动是指为提高生产力水平而对科技成果所进行的技术开发、技术咨询、技术转让、技术服务直至形成新技术、新工艺、新材料、新产品、新产业、新业态等活动。主要包括以下形式：

（一）科技成果持有者自行投资实施转化；

（二）科技成果持有者向他人转让科技成果；

（三）科技成果持有者许可他人使用该科技成果；

（四）科技成果持有者以该科技成果作为合作条件，与他人共同实施转化；

（五）科技成果持有者以科技成果作价投资，折算股份或者出资比例；

（六）其他协商确定的方式。

第三条 在工程、农业专业技术资格系列中分别设置科技成果转化专业，开展正高级和副高级两个级别职称评定。

第四条 本办法适用于在辽宁省行政区域内从事科技成果转化工作、成绩优异的事业单位、社会组织和转企科研院所的科技人员。

第二章 评定原则

第五条 聚焦科技成果转化。以评价科技成果转化工作成绩为第一标准，为科技成果转化工作成绩优异人员开辟“绿色通道”，不唯学历，不唯资历，不唯身份，不唯论著，对外语、计算机不作要求。

第六条 突出市场和企业评价。将科技成果转化收益、横向课题资金、科技成果市场效益等来自市场的评价结果，作为主要评价标准；重视应用方对科技成果转化效果的评价，加大企业评价在专业技术资格评定中的权重系数。

第七条 严格标准条件。坚持好中选优、优中选强，不降格以求，宁缺勿滥，真正把在我省的科技成果转化成绩优异人员选拔推荐出来，切实发挥对科技人员在辽转化科技成果的激励导向作用。

第八条 实行评聘结合。我省事业单位科技成果转化成绩优异人员通过专业技术资格评审后，可不受其所在单位岗位结构、职数限制，聘用到相应专业技术岗位。聘期届满后，经所在单位参照本办法评价标准考核合格的，可继续不受岗位和职数限制进行聘用。

第三章 评定条件

第九条 基本条件。参加正、副高级工程师和农艺师专业技术资格评定的科技人员，应当具备下列基本条件：

（一）热爱祖国，遵纪守法，坚持四项基本原则，履行社会责任，有良好的职业道德和敬业精神，个人及所带团队没有不良信用记录。

（二）申报人员应为从事科技成果研发和转化工作的核心（课题组前3人）成员。科技成果在辽宁转化，为辽宁经济社会发展做出突出贡献。

（三）专业技术人员具有本专业或相关专业大学专科以上学历。从事科技成果转化的技能人才不作要求。

（四）具有比较丰富的产业实践工作或产学研合作经历，具备下一级别专业技术资格，任职资格年限不作要求，工作能力、业绩和贡献得到所在单位（或社会组织）的充分认可。

第十条 正高级专业条件。参加正高级工程师和农艺师专业技术资格评定的科技成果转化人员除了具备第九条规定的基本条件外，还应具备下列专业条件中的一项：

（一）主持完成的科技成果在辽宁省转化后为所在单位（或社会组织）创造的收益3年累计达到1000万元人民币以上（以单位财务证明为准，以下金额均为人民币）。申报正高级农艺师资格的3年累计达到 200万元以上。

（二）主持完成的科技成果在辽宁省企业作价投资入股或合作创办企业，所在单位（或社会组织）所占股本金或出资额（含技术、知识产权作价）折合达到1000万元以上，或所在单位（或社会组织）通过占股比例或出资比例获得分红收益3年累计达到1000万元以上。申报正高级农艺师资格的3年累计应当达到300万元以上。

（三）拥有重大知识产权，催生辽宁新兴产业或业态，带动相关产业链实现发展，年增加收入5000万元以上（以有关部门及申报人单位证明为准）。申报正高级农艺师资格的年增加收入应当达到2000万元以上。

（四）主持承担横向课题经费3年累计达到1000万元以上（以经费到账和课题结题为准）。申报正高级农艺师资格的3年累计达到100万元以上。

（五）科技成果改善辽宁生态环境明显，重点企业主要污染物排放量减少20%以上，或者能耗、物耗和水耗减少20%以上（以企业提供的技术证明、相关部门检验及申报人单位证明为准）。

（六）科技人员在辽宁省内创办科技型企业所缴纳的税收3年累计达到500万元以上（以纳税证明为准）。申报正高级农艺师资格的3年累计达到100万元以上（以纳税证明为准）。

（七）达不到前述六条专业条件但综合成绩优异的，在满足下述至少两项要求的情况下，也可申报参评。

1.主持完成的科技成果在辽宁省转化后为所在单位（或社会组织）创造的收益，3年累计达到500万元以上（以单位财务证明为准）。申报正高级农艺师资格的3年累计达到150万元以上。

2.主持完成的科技成果在辽宁省企业作价投资入股或合作创办企业，所在单位（或社会组织）所占股本金或出资额（含技术、知识产权作价）折合达到500万元以上，或所在单位（或社会组织）通过占股比例或出资比例获得分红收益3年累计达到500万元以上。申报正高级农艺师资格的3年累计达到200万元以上。

3.拥有知识产权，催生辽宁新兴产业或业态，带动相关产业链实现发展，年增加收入2500万元以上（以有关部门及申报人单位证明为准）。申报正高级农艺师资格的年增加收入应当达到1000万元以上（以政府有关部门统计数据证明为准）。

4.主持承担横向课题经费3年累计达到500万元以上（以经费到账和课题结题为准）。申报正高级农艺师资格的3年累计应当达到70万元以上。

5.科技成果改善辽宁生态环境，重点企业主要污染物排放量减少10%以上，或者能耗、物耗和水耗减少10%以上（以企业提供的技术证明、相关部门检验及申报人单位证明为准）。

6.与省内企业共同完成国家级课题1项或省（部）级课题2项；或者与省内企业共同完成的科研项目获得省科学技术奖、省长质量奖、省专利奖、辽宁省优秀新产品奖二等奖以上等次。

7.科技人员在辽宁省内创办科技型企业所缴纳的税收3年累计达到300万元以上（以纳税证明为准）。申报正高级农艺师资格的3年累计达到70万元以上。

第十一条 副高级专业条件。参加副高级工程师和农艺师专业技术资格评定的科技成果转化人员除了具备第九条规定的基本条件外，还应具备下列专业条件中的其中一项：

（一）主持完成的科技成果在辽宁省内转化后为所在单位（或社会组织）创造的收益3年累计达到500万元以上（以单位财务证明为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到150万元以上。

（二）主持完成的科技成果在辽宁省内企业作价投资入股或合作创办企业，所在单位（或社会组织）所占股本金或出资额（含技术、知识产权作价）折合达到500万元以上，或所在单位（或社会组织）通过占股比例或出资比例获得分红收益3年累计达到500万元以上。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到200万元以上。

（三）拥有重大知识产权，催生辽宁新兴产业或业态，带动相关产业实现发展，年增加收入2500万元以上。申报副高级农艺师资格的年增加收入应当达到1000万元以上（以政府有关部门统计数据证明为准）。

（四）主持承担横向课题经费3年累计达到500万元以上（以经费到账和课题结题为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计达到70万元以上。

（五）科技成果改善辽宁生态环境明显，重点企业主要污染物排放量减少10%以上，或者能耗、物耗和水耗减少10%以上（以企业提供的技术证明、相关部门检验及申报人单位证明为准）。

（六）科技人员在辽宁省内创办科技型企业所缴纳的税收3年累计达到300万元以上（以纳税证明为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到70万元以上（以纳税证明为准）。

（七）达不到前述六条专业条件但综合成绩优异的，在满足下列至少两项要求的情况下，也可申报参评。

1.主持完成的科技成果在辽宁省内转化后为所在单位（或社会组织）创造的收益，3年累计应当达到200万元以上（以单位财务证明为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到100万元以上。

2.主持完成的科技成果在辽宁省内企业作价投资入股或合作创办企业，所在单位（或社会组织）所占股本金或出资额（含技术、知识产权作价）折合达到300万元以上，或所在单位（或社会组织）通过占股比例或出资比例获得分红收益3年累计达到300万元以上。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到150万元以上。

3.拥有知识产权，催生辽宁新兴产业或业态，带动相关产业链实现发展，年增加收入1500万元以上。申报副高级农艺师资格的年增加收入应当达到500万元以上（以政府有关部门统计数据证明为准）。

4.主持承担横向课题经费3年累计达到300万元以上（以经费到账和课题结题为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到50万元以上。

5.科技成果改善辽宁生态环境，重点企业主要污染物排放量减少5%以上，或者能耗、物耗和水耗减少5%以上（以企业提供的技术证明、相关部门检验及申报人单位证明为准）。

6.与省内企业共同完成省（部）级以上课题1项；或者与省内企业共同完成的科研项目获得市级以上科学技术奖、市长质量奖、市专利奖、市优秀新产品奖二等奖以上等次。

7.科技人员在辽宁省内创办科技型企业所缴纳的税收3年累计达到200万元以上（以纳税证明为准）。申报副高级农艺师资格的3年累计应当达到50万元以上（以纳税证明为准）。

第十二条 对在省内科技成果转化成绩特别优异的科技人员，可破格申报或直接认定专业技术资格。

第四章 评定程序

第十三条 实行推荐申报制度。评定辽宁省科技成果转化成绩优异人员专业技术资格，实行个人申报、民主评议、单位推荐、主管部门审核、政府人力资源和社会保障部门审查的申报方式。申报人员应实事求是地填写申报材料，所在单位应认真审核申报材料，经民主评议、公示无异议的，由主管领导签字，单位盖章后，经省直主管部门或各级政府人力资源社会保障部门审核后，推荐上报。

第十四条 实行专家评审制度。由辽宁省专门人才高级专业技术资格评审委员会负责组织评审工作。评定专家由省人力资源和社会保障厅会同省科技厅从行业专家、企业家、企业技术骨干中择优推荐组成评委会，承担具体评定工作。

第十五条 实行诚信承诺制度。申报人和推荐单位应对申报人的个人信息和材料真实性进行书面承诺。对提供伪造虚假申报材料的人员，一经发现将取消其评审资格，并在一定范围内予以通报；已取得的专业技术资格予以撤销；已聘用专业技术职务的予以解聘；两年内不得申报晋升专业技术资格。

第五章 附 则

第十六条 辽宁省科技成果转化成绩优异人员专业技术资格每年评定一次，省人力资源和社会保障厅会同省科技厅根据我省科技成果转化人才队伍建设情况确定当年度评定数额，不设通过率。

第十七条 在辽宁省行政区域内从事科技成果转化工作、成绩优异的企业技术技能人员，经所在企业推荐和人力资源社会保障、科技部门同意，可参照本办法作为科技成果转化成绩优异人员参加专业技术资格评定工作。

第十八条 本办法由省人力资源和社会保障厅、省科技厅负责解释，自2017年1月1日起实施。