

吉林省人民政府关于优化科研管理提升科研绩效的实施意见

吉政发〔2018〕25号

各市（州）人民政府，长白山管委会，长春新区管委会，各县（市）人民政府，省政府各厅委办、各直属机构：

为贯彻落实《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）精神，深化科技领域“放管服”改革，优化科研管理，为科研人员松绑助力，提升全省科研绩效，充分释放创新活力，促进全省创新驱动和高质量发展，特提出如下意见。

一、优化科研项目和经费管理

（一）简化科研项目申报流程。聚焦全省重大战略任务，优化财政科技计划项目形成机制，策划设计全省重大科技创新项目，调整项目结构，减少项目数量。实行省科技计划年度指南定期发布制度，为科研人员预留最少30天申报准备时间。明确科研项目申报要求，精简申报材料 and 附件。推行“材料一次报送”制度，凡是省科技管理信息系统已有的材

料或已要求提供过的材料，不得要求重复提供。

(二) 针对关键节点实施监督检查。加强科研项目监督检查工作统筹，减少项目实施周期内的各项评估、检查、抽查、审计等活动。由省科技领导小组办公室牵头统一制定科研项目年度监督检查方案，每年 1-2 月份公布年度集中联合检查项目目录，避免在同一年度对同一项目重复检查，多头检查。实行“双随机、一公开”检查方式，充分利用大数据等信息技术提高监督检查效率，加强与审计、财政部门沟通，避免重复检查。自由探索类基础研究和实施周期三年以下的项目，以承担单位自我管理为主，一般不开展过程检查。鼓励项目承担单位建立健全学术助理和财务助理制度，允许购买财会等专业服务。

(三) 合并财务验收和技术验收。由项目管理部门严格依据任务书在项目实施期末进行一次综合性验收评价，不再分别开展单独的财务验收和技术验收。项目期末的技术验收和财务验收一并下达通知，一并提交材料，一并作出结论。项目承担单位可自主选择具有资质的第三方中介机构进行财务审计，利用好单位内外部审计资源和审计结果。

(四) 赋予科研人员更大技术路线决策权和人员调配权。

科研人员具有自主选择和调整技术路线的权利，科研项目申报期间，以科研人员提出的技术路线为主进行论证。科研项目实施期间，科研人员可根据实际需要在研究方向不变、成果指标不降低的前提下，自主调整研究方案和技术路线，在项目验收时予以说明。项目负责人可以根据项目需要，按规定自主组建科研团队，可结合项目实施进展情况进行相应调整，并按项目调整有关办法履行调整手续。

(五) 赋予科研单位科研项目经费管理使用自主权。直接费用中除设备费外，其他科目费用调剂权全部下放给项目承担单位。项目承担单位应完善管理制度，及时为科研人员办理调剂手续。对于接受企业或其他社会组织委托取得的项目经费，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。高校和科研院所要简化科研仪器设备采购流程，对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，缩短采购周期；对于独家代理或生产的仪器设备，按程序确定采取单一来源采购等方式增强采购灵活性和便利性。

二、完善有利于创新的评价激励制度

(六) 切实精简人才“帽子”。在省人才工作领导小组的

领导下，对科技领域人才计划进行优化组合。着力构建层次分明、定位清晰、覆盖不同人才发展阶段的人才支持体系，有效解决部分人才计划定位不清、交叉重复的问题。人才支持计划要突出“高精尖缺”导向，要改变以静态评价结果给人才贴上“永久牌”标签的做法，改变片面将论文、专利、资金数量作为人才评价标准的做法。推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质。主管部门、用人单位要逐步取消入选人才计划与薪酬待遇和职称评定等直接挂钩的做法。科研项目申报书中不得设置填写人才“帽子”等称号的栏目。不得将科研项目（基地、平台）负责人、项目评审专家等作为荣誉称号加以使用、宣传。

（七）开展“唯论文、唯职称、唯学历”问题集中清理。由科技部门会同教育、人力资源社会保障等相关行业主管部门，对项目、人才、学科、基地等科技评价活动中涉及简单量化的做法进行清理，建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系，准确评价科研成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值、文化价值。减少评价频次，对于评价结果连续优秀的，实行一定期限免评的制度。

（八）加大对承担国家关键领域核心技术攻关任务、省重大科技项目科研人员的薪酬激励。对承担国家关键领域核心

技术攻关任务科研人员的薪酬激励，按《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）相关要求执行。对承担省重大科技项目科研人员的薪酬激励，比照国家有关部委的具体实施意见试行。高校和科研院所可采取年薪制、协议工资制或项目工资等灵活多样的形式，积极探索“一项一策”的清单式管理。

（九）创新科技成果转化相关激励机制。完善以科技成果为纽带的产学研深度融合机制，建立科研机构和企业等各方参与的创新联盟，落实相关政策，支持高校、科研院所科研人员到国有企业或民营企业兼职开展研发和成果转化，到企业兼职研发的科研人员可实行市场化薪酬。加大高校、科研院所和国有企业科研人员科技成果转化股权激励力度，探索建立赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权等“绿色通道”试点，科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

三、强化科研项目绩效评价

（十）推动项目管理向重质量、重结果转变。目标导向类项目申报书和任务书要有科学、合理、具体的项目绩效目标

和适用于考核的结果指标，并按照关键节点设定明确、细化的阶段性目标，用于判断实质性进展；立项评审应审核绩效目标、结果指标与指南要求的相符性，以及创新性、可行性、可考核性，实现项目绩效目标的能力和条件等；要加强项目关键环节考核，对基础研究与应用基础研究类项目、技术和产品开发类项目、应用示范类项目实行绩效分类评价和考核。对实施进度严重滞后或难以达到预期绩效目标的，及时予以调整或取消后续支持。加强项目查重，避免重复申报。

(十一)严格依据任务书开展综合绩效评价。强化契约精神，依据任务书的约定逐项考核，不得“走过场”，无正当理由不得延迟验收，应用研究和工程技术研究要突出技术指标刚性要求，严禁成果充抵等弄虚作假行为。突出代表性成果和项目实施效果评价，对提交评价的论文、专利等作出数量限制规定。目标导向类项目可在结束后2—3年内进行绩效跟踪评价，重点关注项目成果转移转化、应用推广以及产生的经济社会效益，对虚开造假证明者严肃处理。

(十二)加强绩效评价结果的应用。绩效评价结果应作为项目调整、后续支持的重要依据，以及相关研发、管理人员和项目承担单位、项目管理部门业绩考核的参考依据。对绩效评价优秀的，在后续项目支持、表彰奖励等工作中给予倾

斜。要区分因科研不确定性未能完成项目目标和因科研态度不端导致项目失败，鼓励大胆创新，严惩弄虚作假。项目承担单位在评定职称、制定收入分配制度等工作中，应更加注重科研项目绩效评价结果，不得简单计算获得科研项目的数量和经费规模。

四、完善分级责任担当机制

(十三) 建立相关部门为高校和科研院所分担责任机制。项目管理部门应建立自由探索和颠覆性技术创新活动免责机制，对已履行勤勉尽责义务但因技术路线选择失误导致难以完成预定目标的单位和项目负责人予以免责，同时认真总结经验教训，为后续研究路径等提供借鉴。单位主管部门、项目管理部门和其他相关部门要支持高校和科研院所按照国家及我省科技体制改革要求和科技创新规律进行改革创新，合理区分改革创新、探索性试验、推动发展的无意过失与明知故犯、失职渎职、谋取私利等违纪违法行为。对科研活动的审计和财务检查要尊重科研规律，减少频次，对相关政策理解不一致时，要及时与政策制定部门沟通，调查澄清。

(十四) 强化高校、科研院所和科研人员的主体责任。主管部门在岗位设置、人员聘用、内部机构调整、绩效工资分

配、评价考核、科研组织等方面要充分尊重高校和科研院所管理权限。高校和科研院所要根据国家和省科技体制改革要求，制定完善本单位科研、人事、财务、成果转化、科研诚信等具体管理办法，强化服务意识。鼓励各高校、省直科研院所利用科研基本业务费设立科研事务一站式办公场所，让科研人员少跑腿。鼓励市（州）、县（市、区）科研机构通过机制体制创新，联合建立科研事务的一站式办公场所，提高办事效率。强化科研人员主体地位，在充分信任基础上赋予更大的人财物支配权。强化责任和诚信意识，对严重违背科研诚信要求的，实行终身追究、联合惩戒。

（十五）完善鼓励法人担当负责的考核激励机制。以科研机构评估和学科评估为统领，协调推进项目评审、人才评价、机构评估相关工作，形成合力，压实项目承担单位对科研项目和人才的管理责任。主管部门在对所属高校、科研院所开展考核时，应当将落实国家和省科技体制改革政策情况作为重要内容。对落实到位、科技创新绩效突出的高校、科研院所，在申请国家和省科技计划及各级人才项目、核定绩效工资总量、布局建设科技创新基地、核定研究生招生指标等方面给予倾斜支持。

五、开展基于绩效、诚信和能力的科研管理改革试点

(十六)开展科研管理改革试点工作。为做好与国家试点的衔接配套，科技、财政部门要会同教育部门，适时在省直高校、科研院所和企事业单位中选择部分创新能力和潜力突出、创新绩效显著、科研诚信状况良好的单位开展支持力度更大的“绿色通道”改革试点。试点内容包括：

1 开展简化科研项目经费预算编制试点。项目直接费用中除设备购置费外，其他费用只提供基本测算说明，不提供明细。进一步精简合并其他直接费用科目。项目管理部门要简化相关科研项目预算编制要求，精简说明和报表。

2 开展扩大科研经费使用自主权试点。允许试点单位从基本科研业务费等稳定支持的科研经费中提取不超过 20%作为奖励经费，由单位探索完善科研项目资金的激励引导机制。奖励经费的使用范围和标准由试点单位在绩效工资总量内自主决定，在单位内部公示。对试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、集成电路设计以及软科学研究等智力密集型项目，提高间接经费比例，500 万元以下的部分为不超过 30%，500 万元至 1000 万元的部分为不超过 25%，1000 万元以上的部分为不超过 20%。对数学等纯理论基础研究项目，可进一步根据实际情况适当调整间接经费

比例。间接经费的使用应向创新绩效突出的团队和个人倾斜。

3 开展科研机构分类支持试点。对从事基础前沿研究、公益性研究、应用技术研究开发等不同类型的科研机构实施差别化的经费保障机制，结合科研机构职责定位，完善稳定支持和竞争性经费支持相协调的保障机制。对基础前沿研究类机构及农业科研机构，加大经常性经费等稳定支持力度，适当提高人员经费补助标准，保障合理的薪酬待遇，使科研人员潜心长期从事基础研究。

4 开展赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点。对于接受企业、其他社会组织委托项目形成的职务科技成果，允许合同双方自主约定成果归属和使用、收益分配等事项；合同未约定的，职务科技成果由项目承担单位自主处置，允许赋予科研人员所有权或长期使用权。对利用财政资金形成的职务科技成果，由单位按照权利与责任对等、贡献与回报匹配的原则，在不影响国家安全、国家利益、社会公共利益的前提下，探索赋予科研人员所有权或长期使用权。

(十七)加强对试点单位的跟踪指导和考核评估。科技、财政、教育等相关部门要加快职能转变，优化管理与服务，加强事中事后监管，放出活力与效率，管好底线与秩序，为

科研活动保驾护航。要开展对试点单位落实改革措施的跟踪指导和考核，对推进试点工作不力、无法达到预期目标的，及时取消试点资格、终止支持。对证明行之有效的经验和做法，及时总结提炼在全省推广。

吉林省人民政府

2018年11月26日

（此件公开发布）

抄送：省委各部门，省纪委办公厅，吉林日报社、新华社吉林分社，各人民团体，各民主党派。

省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省监委，省法院，省检察院。

吉林省人民政府办公厅 2018年11月30日印发

