

山西省科学技术厅  
山西省教育厅  
山西省发展和改革委员会  
山西省财政厅  
山西省人力资源社会保障厅  
山西省审计厅  
山西省人民政府外事办公室  
科技厅等 7 部门印发《关于进一步扩大高校  
和科研院所科研相关自主权的实施意见》  
的通知

晋科发〔2020〕41 号

各市科技局、教育局、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局、审计局、外事办，省直各部门，各有关单位：

《关于进一步扩大高校和科研院所科研相关自主权的实施意见》已经 2020 年 8 月 28 日中共山西省委全面深化改革委员会第二十三次会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。落实过程中遇到的重要情况和问题，请及时向科技厅、教育厅反映。

2020 年 9 月 10 日

附件：

## 关于进一步扩大高校和科研院所科研相关自主权的实施意见

为进一步扩大高校和科研院所科研领域自主权，建立体现创新质量、贡献、绩效的科研人员激励机制和以信任为前提的科研管理机制，打造一流创新生态，根据科技部等部门《关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见》（国科发政〔2019〕260号）精神，现提出如下实施意见。

### 一、深化科研领域“放管服效”改革

（一）赋予科研项目负责人更大自主权。省级科研项目负责人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项目管理部门备案。项目负责人可以根据项目需要，自主组建科研团队，除项目负责人以外的参与人员和协作单位调整，审批权下放到项目牵头单位，并报科研项目管理部门备案。在省级科技计划基础研究和软科学研究领域，试点科研经费“包干制”，经费不再确定具体使用用途，由项目承担人根据项目具体情况据实使用，项目承担人所在单位应加强监督管理。落实公务卡管理自主权，项目承担单位应允许在不具备刷卡条件的情况下，如野外科考工作中发生的支出等由经办人附上相关说明后不使用公务卡结算；允许项目临时聘用人员、研究生等不具备公务卡申请条件的人员因执行项目任务产

生的差旅费不使用公务卡结算。探索依托重大科技创新基地、重大科研项目和工程项目加强博士研究生、硕士研究生培养，完善培养成本分摊机制。具有相应授权的高校和科研院所所在研究生招生计划分配中，向承担国家级、省级重大科技项目优秀团队和导师倾斜。

**（二）优化科研项目和经费管理。**在省应用基础研究计划中选择部分项目集中、管理规范、设有内部审计机构的高校和科研院所，试行自主验收和结题备案制，试点单位按照规定向项目管理单位报送验收情况综合报告并提交备案资料。改革省科技计划（专项、基金等）间接经费预算编制，不再由项目负责人编制间接经费预算，由项目管理部门直接核定。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制，包干经费标准及管理办法由单位依法依规制定。高校和科研院所可根据科研活动需要，自主选择固定岗位、短期聘用、第三方外包等多种形式，聘用科研行政（财务）助理为科研项目实施提供经费管理和使用服务，其服务费用可在单位业务费、相应科研项目劳务费或间接费用中列支。落实横向经费使用自主权，单位依法依规制定的横向经费管理办法可作为审计等检查依据。

**（三）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，缩短采购周期。对于独家代理或生产的仪器设备，可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。各单位要建立完善的科研设备耗材采购管理制度，对确需采用特事特办、随到随办方式的采购作出明确规定，确保放而不乱。

**（四）完善科技成果转化制度。**高校和科研院所对持有的科技成果，可以自主决定转让、许可或者作价投资，除涉及国家秘密、国家安全及关键核心技术外，不需报主管部门和财政部门审批或者备案。高校和科研院所将科技成果转让、许可或者作价投资，由单位自主决定是否进行资产评估；通过协议定价的，应当在本单位公示科技成果名称和拟交易价格。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。

## 二、改革相关人事管理方式

**（五）扩大单位用人自主权。**高校和科研院所可在核定的编制总量内，根据国家有关规定和开展科研活动需要自主决定岗位聘用人员，对本土培养人才和省外、海外引进人才一视同仁、平等对待。科研院所、高校要进一步健全完善绩效考核、竞聘上岗等内部人事管理制度，规范开展岗位自主

聘用，实现“岗位能上能下、待遇能高能低、人员能进能出”。支持和鼓励高校、科研院所专业技术人员以参与项目合作、兼职、在职创业等方式从事创新活动。

**（六）扩大岗位管理自主权。**高校和科研院所可根据有关规定，在核定的编制总量内自主制订岗位设置方案和管理办法，自主确定三类岗位结构比例。高校、科研院所引进高层次人才和急需紧缺人才而无空缺岗位的，可按照《山西省事业单位特设岗位设置管理试行办法》设置特设岗位，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，完成相关任务后，按照管理权限予以核销。

**（七）扩大职称评审自主权。**高校和科研院所按照管理权限和有关规定，自主制定教师和科研人员职称评审标准条件和实施方案，自主开展职称评审，评审结果事后报主管部门和人力资源社会保障行政部门备案。部分条件不具备、尚不能独立组织评审的高校和科研院所，可自主采取联合评审、委托评审等方式。允许高校和科研院所在明确标准、程序和公示公开的前提下开辟绿色通道，对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、具有重大发明创造、转化科技成果取得显著成绩、做出重大贡献的专业技术人员，可直接申报评审高级职称。对引进的高层次人才和急需紧缺人才，可根据其专业工作经历、学术技术贡献，直接认定相

应职称。试点探索将技术经纪人纳入自然科学领域职称评审系列。

**（八）优化教学科研人员因公临时出国（境）审批流程。**教学科研人员出国开展学术交流合作，应持因公护照，出访次数、团组人数、在外停留天数根据实际工作需要合理安排。在严格管理的基础上加快办理进度，提高教学科研人员参与国际合作交流的便利性。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，省管干部按有关规定执行。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。

### **三、完善绩效工资分配方式**

**（九）加大绩效工资分配向科研人员倾斜力度。**高校和科研院所可在绩效工资总量内，按国家和省有关规定自主确定绩效工资结构、考核办法、分配方式、工资项目名称、标准和发放范围，绩效工资分配要向关键创新岗位、作出突出贡献的科研人员、承担财政科研项目的人员、创新团队和优秀青年人才倾斜。

**（十）强化绩效工资对科技创新的激励作用。**对全时承担国家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。科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励、符合有关规定的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。

#### 四、切实履行好高校、科研院所主体责任

**（十一）落实主体责任。**高校和科研院所党政主要负责同志是本单位抓落实的第一责任人，各高校、科研院所要高度重视并迅速采取行动，从切实可操作的角度，细化各项涉及扩大高校和科研机构、科研人员相关自主权的重要措施，半年内制定完善本单位科研、人事、财务、成果转化等具体管理办法，修改完善本单位的内部管理制度，确保打通政策落实的“堵点”和“最后一公里”。

**（十二）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，分析风险隐患，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。相关管理制度的制定要广泛征求单位科研人员的意见，并经领导班子集体讨论决定。建立完善重大事项内部信息公开制度，科研项目经费收入与支出、科技成果转化收入及奖励、科研项目绩效分配、科研仪器设备耗材采购、科研人员兼职兼薪和离岗创业等情况要及时在内部公开公示，主动接受监督。

**（十三）鼓励改革创新。**高校、科研院所要按照“三个区分开来”的要求，在半年内建立科研管理容错纠错尽职免责机制。监督检查部门在工作中出现与工作对象理解相关政策不一致时，要与政策制定部门沟通，及时调查澄清。对在担当作为中发生无意过失的干部，要按照事业为上、实事求是、依法依纪、容纠并举等原则，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，进行综合分析和妥善处理，该容的大胆容，不该容的坚决不容。鼓励干部敢于担当、主动作为，努力营造良好的创新生态，不断开创高质量转型发展新局面。

本意见适用于省属高校、科研院所，中央在晋科研院所和已完成企业化转制的科研院所可参照适用本政策执行。现行相关规定与本意见不一致的，以本意见为准。