

# 浙江省科技领导小组办公室文件

浙科领办〔2020〕12号

## 浙江省科技领导小组办公室关于印发《关于持续解决针对科研院所的形式主义突出问题专项治理工作方案》的通知

省级有关单位，各市科技局，各科研院所：

为深入贯彻落实中共浙江省委办公厅、浙江省人民政府办公厅《关于持续解决形式主义突出问题为基层减负的若干措施》和部署要求，我办在前期深入开展调研和广泛征求意见的基础上，制定了《关于持续解决针对科研院所的形式主义突出问题专项治理工作方案》。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

浙江省科技领导小组办公室  
(浙江省科学技术厅代章)

2020年11月23日

# 关于持续解决针对科研院所的形式主义 突出问题专项治理工作方案

为贯彻落实中共浙江省委办公厅、浙江省人民政府办公厅《关于持续解决形式主义突出问题为基层减负的若干措施》（浙委办发〔2020〕19号）和科技部、财政部、教育部、中科院《关于持续开展减轻科研人员负担 激发创新活力专项行动的通知（国科发政〔2020〕280号）》部署要求，持续解决针对科研院所的形式主义突出问题，扩大科研院所自主权，激励科研人员担当作为，更好落实好创新驱动发展战略，制定如下工作方案。

## 一、治理目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，围绕激发科技人员活力、提升科研院所能力、增加科研成果产出三大目标，全面检视、靶向治疗，推进实施4个方面15项重点治理任务，切实为各类科研院所松绑减负，进一步把广大科技人员干事创业的手脚从形式主义束缚中解脱出来，腾出更多精力和时间专注提升院所创新能力，深化科技创新体制机制，加快推进科研院所改革发展。

## 二、治理原则

**（一）坚持问题导向。**针对调研梳理的科研院所形式主义突出问题，深入分析背后成因，不掩盖、不回避，深入推动各项整改工作。

**（二）坚持脱虚向实。**将过程治理与结果问效相结合，倒逼治理工作落到实处，让广大科研人员切实感受治理成效，推动科研院所高质量发展。

**（三）坚持协同推进。**以“整体智治”为目标，以推进政府数字化转型为抓手，推动部门协同，上下联动，发挥科研院所主体积极性，完善工作流程、强化数据共享，破除形式主义深层次障碍。

## 三、治理任务

### （一）完善机构运行体制机制

**1.建立现代院所制度。**按照“政事分开、事企分开、管办分离”的原则，科学确定不同类型院所的职能定位和权责边界，建立政事权限清单，理顺证事管办关系。制定和执行科研院所章程，按照章程规定的职能和业务范围开展活动，完善内部治理结构，落实法人自主权。（责任部门：省科技厅、各科研院所及其主管部门、省委编办）

**2.完善财政支持政策。**在现行财政补助基础上，院所扶持资金分配、部门整体绩效挂钩改革的具体实施中，加大公益类院所科研工作和绩效的权重，将现有财政补助经费逐步向根据科研院所承担的公益服务数量、工作难度、科研水平、满意度

等指标核定补助经费的形式转变，进一步建立健全财政补助经费的全过程预算绩效管理体系，加大稳定支持力度，同时积极引导改制类院所通过市场化方式获得科研经费。（责任部门：省财政厅、省科技厅、各科研院所及其主管部门）

**3.健全科研财务制度。**切实履行科研院所法人主体责任，推动简化项目经费调剂管理方式和科研仪器设备采购流程等改革落地，简化差旅费审批手续、经费报销手续，切实把科研人员从繁冗的审批、繁琐的杂务中解放出来，让科研人员专心从事科研工作。针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，建立健全与之相匹配的劳务费和间接经费使用管理办法。（责任部门：省财政厅、省科技厅、各科研院所及其主管部门）

**4.鼓励向新型研发机构转型。**鼓励科研院所开展体制机制和治理模式创新，符合条件的认定为省级新型研发机构。对省级新型研发机构，在内部管理、科研创新、人员聘用、成果转化等方面充分赋予自主权，从科技计划项目、创新平台、成果转化、人才团队等方面给予更多针对性的政策支持。指导和推动新型研发机构实行章程管理、理事会决策制、院长负责制。（责任部门：省科技厅、各科研院所及其主管部门）

## **（二）落实科技人才激励政策**

**5.落实用人自主权。**全面推行聘用制，规范公开招聘和聘用合同，强化岗位聘用，淡化身份管理。在保持事业编制数量不变和不增加财政负担的情况下，结合院所实际需要，自主决

定本单位管理、专业技术和工勤技能三类岗位之间的比例，自主设置不同等级专业技术岗位的职责任务、任职条件、竞聘程序和考核办法，制定内部人员管理制度，科学合理设置岗位，按岗聘用，竞争上岗，建立“能上能下、择优上岗”的岗位动态调整机制。建立灵活的用人机制，支持科研人员兼职或离岗从事创新创业活动，拓展双向流动机制，定期开展离岗创新创业政策实施情况评估。（责任部门：省人社厅、各科研院所及其主管部门）

**6.完善以增加知识价值为导向的激励机制。**结合省委、省政府关于人才评价的相关文件要求，由科研院所根据科研人员的能力和业绩，自主界定高层次人才范围并报主管部门备案。对高层次人才和院所急需紧缺人才，由科研院所自主确定绩效工资结构、考核办法、分配方式等，鼓励绩效工资分配向关键岗位、作出突出贡献的人员倾斜。单位制定激励办法经主管部门同意后实施，报人力资源社会保障、财政部门备案。加强各类省级科技计划对青年科学家的支持力度，支持科研院所对优秀青年科研人员设立青年科学家、特别研究等岗位，在科研条件、收入待遇、继续教育等方面给予必要保障。（责任部门：省人社厅、省财政厅、各科研院所及其主管部门）

**7.落实横向科研项目按合同约定管理使用。**合理界定横向科研项目范围，推动科研院所依法依规制定横向科研项目经费管理办法，自主确定使用范围、标准和分配方式，并作为评估、检查、审计等依据。横向科研项目经费中按合同约定或按单位

内部管理办法获得的劳务报酬，纳入单位工资总额管理，不纳入单位绩效工资总量，不作为调控基数。（责任部门：省科技厅、省社科联、省财政厅、省人社厅、各科研院所及其主管部门）

**8.落实成果转化尽职免责。**结合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，指导、推动和督促科研院所落实科技成果转化尽职免责的有关规定，制定内部风险防范和监督制度，建立符合自身具体情况的尽职免责细化负面清单。（责任部门：省科技厅、省财政厅、各科研院所及其主管部门）

### （三）优化人才评价方式

**9.深化“三评”改革。**贯彻落实《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革 提升科研绩效的实施意见》，改进科技人才评价方式，按照“谁使用、谁评价”的原则，实行同行评价、市场评价、社会评价有机结合的多元化评价机制；完善科研机构评估制度，探索建立中长期绩效评价机制，对科研院所职责履行、科技产出、创新效益等方面开展综合评价。（责任部门：省科技厅、省人社厅、各科研院所及其主管部门）

**10.下放职称评审权限。**对事业单位性质的科研单位，在优化岗位管理的基础上，逐步下放自然科学研究系列职称评审权，由科研单位自定标准、自主评聘、自主发证。推动科研单位职称评审与岗位管理、竞聘上岗、聘期考核和绩效分配等人事制度深度衔接，打破聘任终身制，逐步形成竞争择优、能上能下、优秀人才脱颖而出的用人机制，最大限度释放科研人员

创新活力。对企业科研人员，逐步将评审权下放到行业协会或龙头企业，健全适应企业和行业特点的评价体系，侧重科研人员技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对行业发展的实际贡献等，完善企业科研人员晋升发展渠道，为企业人才使用和积极投身创新营造良好环境。部分不能独立组织评审的科研单位，可采取联合评审、委托评审等方式。（责任部门：省人社厅、各科研院所主管部门）

**11.整治“四唯”倾向。**人才评价时突出品德、能力、业绩导向，推行代表作评价制度，破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”、“SCI至上”等硬措施，重点清理规范科技评价中人才“帽子”作为评审评价指标的使用、人才“帽子”与物质利益直接挂钩的问题，以及职称评聘、人员绩效考核等涉及“四唯”的做法。（责任部门：省人社厅、省科技厅、省财政厅、各科研院所及其主管部门）

#### **（四）提升精准管理能力**

**12.严控发文数量。**严格执行发文立项、配额管理和前置审核等规定，加强动态监测，确保发文数量年度间只减不增，重点整治发文层层配套、照搬照抄、征求意见函来函往等问题。精简书面材料报送要求，减少‘纸上谈’，多些‘现场干’。（责任部门：各科研院所及其主管部门）

**13.精简会议活动。**严格落实会议配额管理制度，从严执行会议审批备案，控制会议时间，提高会议质量和实效。科研院所举办各类学术性会议、交流论坛等重大活动实行备案制度，

避免占用工作日 8 小时之外、节假日等休息时间组织科研人员参加有关活动。（责任部门：各科研院所及其主管部门）

**14.优化科研考核管理。**精简科技项目申报流程，减少不必要申报材料，项目实施期间实行“里程碑”式管理，减少各类过程性评估、检查、抽查、审计等，强化科技计划监督检查结果的信息共享互认。持续精减考核项目和指标，依托现有信息化办公平台，加强省级科技计划项目有关数据与科技统计工作的统筹，做到工作自然留痕，避免不必要的台账要求。（责任部门：省科技厅、各科研院所主管部门）

**15.加强科技创新政策宣传。**通过宣传解读、采访专家、收集案例、总结典型经验等方式，加大科技创新政策宣传力度，发挥基层落实典型示范带动作用，推动政策更好落实落地。加强对承接科研项目财务审计委托任务的会计师事务所的科技创新政策宣传与培训，提高其政策理解和把握能力，推动相关工作与最新科研经费管理政策要求相一致。（责任部门：省科技厅、各科研院所及其主管部门）

#### **四、实施步骤**

**（一）研究制定工作方案。**2020 年 12 月 7 日前，各科研院所对照治理任务，结合前期组织开展的形式主义突出问题征集和专题座谈会等反映强烈的问题，进一步细化本单位工作方案，明确整改措施和时限，责任到人，确保落实落细。各市科技局负责本地区科研院所的形式主义突出问题专项治理工作。

**（二）集中开展整改治理。**2020 年 11 月-12 月，各单位要

认真对照整改清单，以钉钉子精神，提出整改举措，逐项落实，确保件件有着落、事事有回音，切实解决科研院所存在的形式主义突出问题。

**（三）开展专项治理“回头看”。**2021年上半年，省委督查室、省政府督查室联合组织开展专项治理“回头看”，推动完善长效机制，巩固专项治理工作成果。

## 五、工作要求

**（一）提高政治站位。**各部门各单位要从增强“四个意识”、坚定“四个自信”、践行“两个维护”的政治高度，深刻认识持续解决形式主义突出问题的重要意义，务求取得实效，更好地为科研院所松绑减负，激发科技创新活力。

**（二）狠抓责任落实。**各部门各单位要以压实领导责任、健全制度机制、强化问题整改为重点，细化任务分解、推进步骤和完成时限，确保分工明确、责任到人，让科研院所和广大科研人员看到解决形式主义突出问题取得的明显成效。

**（三）强化部门联动。**各部门各单位要牢固树立“一盘棋”思想，同频共振，各司其职，切实形成工作合力。科技厅将适时会同省政府督查室组织开展暗访抽查，对整治不力、基层依然反映强烈的，予以通报、追责。

附件：针对科研院所的形式主义突出问题清单

## 附件

# 针对科研院所的形式主义突出问题清单

序号	问题表现	省级责任单位 (排首位的为牵头单位)
1	科研院所存在行政化的管理机制，按普通事业单位管理和考核，未充分考虑科研院所特殊性，缺少激励机制，不利于科研院所整体创新能力和效率的提升。	各科研院所主管部门
2	科研院所财政科研经费是科学研究的基础保障，经费的比例和落实效率很大程度上影响着科研工作的开展，而财政性科研经费需确定财政预算后才能陆续下拨，科研经费支撑出现空档期。	省财政厅、省科技厅、各科研院所主管部门
3	理清公益类科研院所和转制类科研院所的关系，根据不同类型院所的特点，制定有针对性的支持政策。一方面要根据公益类院所开展科研工作的实际和取得的绩效，加大稳定支持的力度；另一方面，引导转制类院所通过市场化方式获得科研经费。	省科技厅、省财政厅、各科研院所主管部门
4	科研院所自主招聘政策落实不平衡，招聘方案逐级审批通过后方可按要求统一实施、组织报名，许多地方参照事业单位招聘方式进行考试面试，未能突出科研院所专业性特点。	省人社厅、各科研院所主管部门
5	科研院所绩效工资总额受限，绩效分配自主权还有待进一步下放，由于对横向技术服务项目的认定没有严格的标准与操作细则，在实施过程中往往需要多次协调且部分不能落实。	省人社厅、省财政厅、各科研院所主管部门
6	科研院所高级职称设置比例偏低，评聘自主权受限，专业技术人员晋升渠道不畅，导致人才结构不合理，影响了科研人员的工作积极性，甚至出现人才流失情况。	省人社厅、各科研院所主管部门
7	科研人才评价制度不完善，没有考虑具体人才需求与重点引进人员的实际科研能力，在职称评定、科技奖励、科研成果评价中，依然存在“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”现象。	省人社厅、省科技厅、省财政厅
8	创新激励机制和成果转化机制不够完善，科技人员创新积极性无法得到充分肯定和释放，多劳未必多得，现有的薪酬激励制度不能客观反应真实贡献，研发和成果转移转化渠道不畅、效率不高。	省科技厅、省人社厅、各科研院所及其主管部门
9	文件、数据、材料多头报送、频繁报送等问题仍存在，报表重复统计，汇报材料撰写任务偏多，挤占科研与技术研究时间，数据、信息共享共用平台尚需完善。	各科研院所主管部门

