关于优化科研管理

提升科研绩效的若干政策措施

（**征求意见稿**）

为深化科技体制改革，落实《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》（中办发〔2018〕37号）、《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）、《关于抓好赋予科研机构和人员更大自主权有关文件贯彻落实工作的通知》（国办发〔2018〕127号）、《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》（国办发〔2018〕23号）、《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》等文件精神，进一步深化项目评审、人才评价、机构评估改革，优化科研管理，提升科研绩效，充分释放科技人员创新活力，打造更为完善的科研生态环境，提出以下措施：

一、完善科研项目管理

1. 优化科研项目指南形成。项目指南编制应紧紧围绕宁波经济社会发展重大需求和市委市政府重点工作，积极面向“246”万千亿级产业集群培育需求和未来技术发展方向，同步发挥科技招商、引聚人才的作用。项目指南编制应广泛吸收相关部门、行业、地方以及产业界、科技社团、社会公众共同参与，通过开展调研、需求征集、技术预见、专家研讨等多种形式，凝练编制指南，逐步推行网上公开征求意见。

2. 深化科研项目遴选机制。精简项目门类，形成选择性、普惠性和引导性相结合的科技计划体系，根据不同计划类型，实施不同的项目遴选方式。选择性项目要集中力量办大事，形成资源集聚效应，对“卡脖子”技术难题可通过定向择优方式进行遴选；普惠性项目要设立标准，突出面上支持；引导性项目通过转移支付的方式，由各区县（市）、开发园区组织实施，充分调动地区科技创新积极性。

3. 完善评审专家选取使用机制。及时补充高层次专家，细化专家领域和研究方向，健全宁波市科技专家库，更好地满足项目评审评价要求。根据项目类型特点，合理确定评审专家遴选条件和专家组组成原则，原则上应主要选取活跃在科研一线、真懂此行此项的领域专家参与评审。加强专家履职情况评价，建立完善专家信息更新、诚信记录、动态调整、责任追究等制度，完善专家轮换、随机抽取、回避等相关制度，规范专家评审行为，强化评审专家学术自律。加强对评审专家名单抽取和保密的管理，专家抽取和使用岗位应当分离。

4. 简化科研项目过程管理。推动项目管理由重过程向重目标转变，实施科技项目关键节点管理，加强项目结果及阶段性标志性成果的考核，减少项目实施周期内的各类评估、检查、抽查、审计等活动。对于自由探索类基础研究项目及实施周期不超过三年的一般项目，以承担单位自我管理为主，一般不开展过程检查。简化项目验收环节，对取得行业内重大突破性进展并形成了标志性成果的项目，在真实性审查基础上，验收组织单位可直接使用会计师事务所出具的项目财务审计报告或结论。

二、改进科技人才评价方式

1. 完善人才评价管理制度。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，突出政府人才评价宏观管理、政策法规制定、监督保障等职能。强化用人单位人才评价主体地位，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接，对具备条件的高校、科研院所、医院、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主试点开展评价聘用（任）工作。发挥市场、社会等多元评价主体作用，依托具备条件的行业协会、专业学会、龙头企业等，畅通非公有制经济组织、社会组织、新兴职业等领域人才申报评价渠道。

2. 树立正确的人才评价使用导向。按照“谁引人、谁培养、谁负责、谁评价”的原则，突出品德、能力、业绩导向，注重标志性成果的质量、贡献、影响。优化整合科技领域人才计划，将人才引进、培养、聘任和使用与地方产业需要深度结合。促进人才评价和项目评审有机衔接，建立协同查重及处理机制。切实精简人才“帽子”，科研项目申报书中不得设置填写人才“帽子”等称号的栏目。以科技人才培养和使用为导向，细化人才分类，明确支持周期，适当延长对基础研究人才、青年人才的评价考核周期。

3. 健全人才分类评价方式。对基础科学研究类人才，以同行学术评议为主，实行代表性成果评价，推行细分领域小同行评议，鼓励开展同行评议，建立开放评价机制；对应用研究和技术开发、科技成果转移转化类人才，以同行专家和用户评价为主，注重市场评价；对社会公益、科技管理服务和实验技术类人才，以行业专家和服务对象评价为主，注重社会评价。注重个人评价与团队评价相结合，尊重认可团队成员的实际贡献。对引进的海内外高层次人才、急需紧缺人才及对社会经济各项事业发展作出重大贡献的各类人才，可直接评审认定相应职称，实行特殊评价。

4. 改革人才评价结果应用。人才计划项目结束后不得再使用有关人才称号，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。清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”倾向，不把人才称号作为项目承担、科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件，避免与物质利益简单、直接挂钩，克服评价结果终身化。

三、完善科研机构评估制度

1. 构建协同配合的评估机制。充分发挥宁波市科技管理信息系统作用，建立产业技术研究院绩效评价指标体系，组织开展研究院考核评估，并公布研究院绩效情况，以成效倒逼研究院发展。区县（市）、开发园区负责组织开展下属产业技术研究院评价，督促指导研究院做好绩效评价管理、目标设置、执行监控、绩效自评价以及评价结果运用等方面工作。产业技术研究院开展本单位绩效目标设置、执行监控和绩效自评价，配合有关部门开展绩效评价工作。市委组织部、市委编办、市科技局、市财政局、市人社局等相关行政主管部门根据通报的评价结果，负责绩效评价结果运用。

2. 优化创新载体分类评估。健全科技创新载体评价监督机制，按照“干什么、评什么”的原则，坚持动态管理、优胜劣汰、有进有出，实行分类评估制度。甬江实验室、省部共建国家重点实验室等科学与工程研究类创新载体，重点评估原始创新能力、科学前沿竞争能力；产业技术研究院、产业创新服务综合体等技术创新与成果转化类创新载体，重点评估研发能力、成果转化与企业孵化能力、地方产业融合带动能力和体制机制创新能力；科技公共服务平台、临床医学研究中心等基础支撑与条件保障类创新载体，重点评估公共支撑保障和社会公益服务能力。

3. 落实法人自主权。明确界定科研机构范围，按照有科研平台、科研团队、科研项目的要求，将高校、科研院所、有研发创新活动的医疗机构等纳入科研机构范畴，加强医疗机构临床研究。按照“一院（所）一章程”要求，推动科研机构章程全覆盖，加快推进现代科研院所制度建设，优化法人治理结构。对于各类地方事业法人考研机构，应明确授予科技创新自主权和管理自主权，履行事业单位法人相应的职责，并承担相应的法律责任。进一步扩大科研机构在科研活动中的选人用人、科研立项、成果处置、职称评审、薪酬分配、设备采购、建设项目审批等自主权。积极探索人员编制实行备案制管理，试点不受岗位设置和工资总额限制，实行综合预算管理，给予研究机构长期稳定持续支持。

四、优化科研管理提升绩效

1. 探索开展科研管理试点。开展基于绩效、诚信和能力的科研管理改革先行先试，选取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探索开展科技经费支出负面清单管理试点、科技成果产权激励试点等更大力度的“绿色通道”改革试点。

2. 简化申报材料和流程。以“最多跑一次”改革为牵引，规范普惠性项目和引导性项目申报标准，设立公开清晰的项目申报流程图。加快“科技大脑”建设，实现项目全周期“信息一次填报、材料一次报送”，建立“一表多用”工作机制，实现申报过程无纸化、评审过程网络化、立项审核扁平化。加快科技计划项目评审立项、审批审核节奏，按照省科技服务“最多跑一次”要求，从受理申请截止日到拟立项公示日原则上不超过80个工作日。

3. 扩大经费使用自主权。项目申报只需根据实施需要，估算项目总经费并提出申请财政补助经费，除50万元以上（含）科研仪器设备购置需列出清单外，不再要求提供测算说明。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。扩大科研经费使用范围，允许列支中试、产业化试制样机、样品以及设备、设施；创业类项目，允许列支创业团队人员工资、办公场房等费用。对于非事业单位承担市级人才项目的，工资费用支持比例可达总额的60%。探索实行项目经费“包干制”试点，强化科研经费公开，对项目经费不设具体科目比例限制，由项目负责人或科研团队自主决定使用。

4. 实施知识价值导向的收入分配机制。高等学校、科研院所等事业单位以市场委托方式取得的横向科研项目经费，实行有别于财政科研经费的管理方式。有关单位可研究制定管理办法，自行管理横向经费。开展横向科研项目所发生的差旅费、出国费、会议费不纳入承担单位行政经费统计范围，不受零增长限制。与高等学校、科研院所等事业单位签订劳动合同的编制外人员工资性支出可在劳务费中列支；自然科学基金及软件、集成电路设计等领域的科研项目，可列支固定岗位人员劳务费。对按照事业单位人数一定比例确定的高层次人才，单位可自筹经费，自定薪酬，其超过单位核定绩效工资总量的部分，不计入绩效工资总量。

5. 下放项目组织实施权限。推行首席专家负责制，赋予科研人员更大的研究方法和技术方案决策权。在不改变研究方向和不降低申报指标的前提下，可自主调整研究方案和技术路线。项目负责人可以根据需要，自主灵活组建科研团队，并结合项目实施进展情况进行相应调整。将科研仪器设备采购从办公仪器采购中区分出来，对科研急需设备和耗材可特事特办、不进行招投标。

6. 完善绩效管理加强结果应用。建立重结果、重实效的评价体系。实施一次性项目综合绩效评价，科研项目绩效评价原则上在项目验收时一次性进行。在项目实施结束后2-3年进行绩效跟踪评价，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。建立综合评价与年度抽查评价相结合的产业技术研究院绩效评价长效机制，以5年为评价周期，每年委托第三方机构，对研究院职责定位、科技产出、创新绩效等开展评估评价。强化绩效评价结果应用，把绩效评价和科研诚信监督结果作为项目立项、后续支持、评定职称、表彰奖励等工作的重要依据，对绩效明显或科研诚信良好的，在科技项目申报、科技创新平台建设等给予优先支持。

五、加强科研诚信建设

1. 强化科研诚信体系建设。将科研诚信管理融入科技计划管理全过程。全面实行科研诚信承诺制，将具备良好科研诚信状况作为参与各类科技计划的必备条件，在申报环节要求从事推荐、申报、评审、评估等相关工作人员签署科研诚信承诺书，明确承诺事项和违背承诺的后果处理。加强科研诚信合同管理，在各类科研合同（委托书、协议书、责任书、任务书等）中约定科研诚信义务和违约追究条款。实行重点监督和随机抽查相结合，强化重点环节监督，加强对各类主体履职尽责和任务完成情况的监督评估。

2. 强化科研诚信建设主体责任。强化科研机构的自我规范与管理。从事科研活动的各类企业、事业单位、社会组织等是科研诚信建设第一责任主体，要将科研诚信工作纳入常态化管理。高等学校、科研院所要通过单位章程或制定学术委员会章程，对学术委员会科研诚信工作任务、职责权限作出明确规定。从事科技评估、科技咨询、科技成果转化、科技企业孵化和科研经费审计等的科技中介服务机构要严格遵守行业规范，强化诚信管理，自觉接受监督。

3. 强化科研人员的诚信自律。引导科研人员严守科学道德准则。不得购买、代写、代投论文，虚构同行评议及专家评议意见；不得违反论文署名规范，擅自标注或虚假标注获得科技计划等资助；不得弄虚作假，骗取科技计划项目、科研经费以及科技奖励、荣誉等；不得违反科研资金管理规定，套取、转移、挪用、贪污科研经费，谋取私利；不得在项目申报、实施或验收过程中抄袭他人科研成果，故意侵犯他人知识产权，捏造或篡改科研数据、图表，夸大或虚构项目取得成果；不得有其他违背科研诚信要求的行为；不得有严重违背科研道德和伦理的不端行为。加强科研人员科技创新成果保密意识，严查科技创新成果泄密，避免出现“先论文后专利”的现象，对发现问题的，要立即予以警告并计入科研诚信名单。

4. 建立无禁区、全覆盖、零容忍的诚信管理制度。构建科研诚信信息系统，对接全社会信用体系，实现信用信息共享共用。发布科研诚信“红黑榜”，将科研诚信状况与学籍管理、学历学位授予、科研项目立项、专业技术职称评定、岗位聘用、评选表彰、人才计划、基地评审等挂钩。设立科研诚信举报信箱和举报电话，及时纠正、处理科研活动中的违规违纪事件，对触犯法律的依法移交司法机构。建立严重失信行为数据库，定期公布科研严重失信“黑名单”。将严重失信“黑名单”报送至宁波公共信用信息服务平台实施联合惩戒，形成“一处失信、处处受限”的惩戒机制。对纳入严重失信“黑名单”责任主体实行终身追责和“一票否决”。

市有关部门、各区县（市）要根据国家省市相关精神，修订完善与本规定相冲突的政策。高校、科研院所及其他承担科研任务的单位要尽快制定具体实施操作办法，完善单位内部管理制度。