

天水市科学技术局
天水市教育局
天水市工信局
天水市财政局
天水市人力资源和社会保障局
天水市人民政府国有资产监督管理委员会

文件

天市科发〔2023〕67号

关于印发《关于加强科技激励减轻科研人员
负担的若干措施》的通知

各县区科技局、教育局、工信局、财政局、人社局、国资委，各有关单位：

为贯彻落实党中央国务院关于加强科技激励的决策部署和科

技部等 5 部门《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》
（国科发政〔2022〕214 号）及省科技厅等 6 部门《关于加强科技激励减轻科研人员负担的若干措施》（甘科政〔2023〕1 号）有关要求，结合我市实际，现提出以下措施，请认真贯彻落实。



2023年11月16日

（此件依申请公开）

关于加强科技激励减轻科研人员负担的若干措施

为认真落实党的二十大精神，进一步激发科技人员和创新主体的动力活力，减轻科研人员负担，强化企业自主创新能力，营造良好科技创新生态，为经济社会高质量发展赋能加力，结合我市实际，制定以下措施。

一、激励承担重大科技任务。对上一年度获得国家、省重大科技计划立项的项目承担单位，优先给予市级科技计划项目立项倾斜支持。对在我市实施的国家、省重大科学工程、重大科技基础设施，“一事一议”报市政府同意后给予配套支持。聚焦重点产业链形成关键技术攻关图谱，配合全省积极推行首席科学家负责制，聚焦集成电路、装备制造、电工电器等优势产业，组织实施一批重大科技项目，激励科技领军人才、高层次人才挂帅出征。深化重大科研项目“揭榜挂帅”“赛马”等新型管理制度，探索目标导向的“军令状”制度，强化公平竞争和责任落地。

二、激励提升基础研究水平。激励申报争取国家、省自然科学基金、区域创新联合基金等项目，力争“十四五”时期较“十三五”时期经费有所增长。优化市自然科学基金结构，扩大创新群体和青年科技人才数量。探索实施市级基础研究人才专项，长期稳定支持一批在自然科学领域取得突出成绩且具有明显创新潜力的青年科技人才。支持市内高校院所和有研发能力的企事业单位独立

或联合开展基础研究，拓宽市自然科学基金的资助领域，加大用于基础研究、应用基础研究的科技财政投入。对全市特色优势领域重大原创性或关键核心技术的基础研究和应用基础研究，以市级科技计划项目方式给予倾斜支持。加大企业投入基础研究税收优惠政策落实力度。

三、激励创新平台提质赋能。抢抓全省优化整合重组省重点实验室、省技术创新中心等平台，科学厘清功能定位，加强绩效评估与应用，强化动态调整，以市级科技计划项目形式择优予以支持，培育创建若干高水平省级创新平台。积极创建省级新型研发机构，落实新型研发机构支持政策，对省级新型研发机构在绩效评价中进入前 5 名的给予市级科技计划项目支持。积极建设市级技术创新中心、市级农业科技园区等创新载体，优先给予市级科技计划项目支持，对运行情况经评估认定考核后为优秀的，给予一次性 10 万元奖励。激励重点创新平台发挥人才磁吸效应，对连续三年引进或培养出高层次人才的平台，给予市级重大科技计划项目支持。

四、激励企业加强技术创新。激励企业开展关键核心技术攻关，以企业牵头实施的省、市级重大科技项目占比不低于 50%。支持以机械制造、电子信息等为主导产业的骨干企业牵头组建企业创新联合体，市上以科技计划项目的形式予以支持，到 2025 年创新联合体总数达到 2 家左右。完善“科技型中小企业－省级科技创新型企业－高新技术企业”梯次培育体系，实施高企倍增计

划，对新认定的省级科技创新型企业给予一次性补助 5 万元，对新认定的高新技术企业给予一次性补助 10 万元，对重新认定的高新技术企业给予一次性补助 5 万元，对认定的高新技术企业，优先给予市级科技计划项目支持，到 2025 年全市高新技术企业达到 130 家以上，支持科技型企业 在沪深交易所上市，在新三板、区域性股权交易中心挂牌。支持符合条件的企业积极申报国家、省级科技创新平台基地。支持科技专员服务科技型企业解决技术创新问题。鼓励企业等各类创新主体开发科研助理岗位，科研助理工资、社保可由结余经费及项目劳务费支付。支持企业引进高端人才，探索签用结合机制。支持高校院所与行业企业实施工程硕士博士“联合培养”计划，实行学术和产业双导师制，培养卓越工程师和产业高端人才。发挥退休科技人员的作用，鼓励退休科技人员为企业 提供技术支持。

五、激励科研院所增强创新活力。强化用人单位选人用人自主权，科研院所和事业单位引进高层次人才、急需紧缺人才，常设岗位无相应空缺时，经相关部门审核、备案后，可设置特设岗位。鼓励支持科研院所开展职称自主评审，进一步向用人主体授权，为人才松绑。主管部门统筹考虑激发科技创新活力、保障基础研究人员工资收入稳定、调控不同单位（岗位、学科）收入差距等因素，对综合绩效评定为优秀的事业单位，在上年度绩效工资水平基础上，核定下一年度绩效工资总量时可按一定比例增加绩效工资高出部分，不作为下一年度绩效工资总量的基数。鼓励

科研人员科技成果转化，单位可将转化收益奖励给成果完成人和为成果转化作出贡献的人员，现金奖励不受核定的绩效工资总量限制。对科研事业单位管理人员、科研人员，可按有关规定以“技术股+现金股”组合形式持有股权，提升科技成果转化效率。

六、激励青年人才开展创新研究。支持青年科技人才开展科学研究，鼓励青年人才领衔重大科技研发任务，提高青年人才担任市级科技项目和平台基地负责人的比例。45岁以下的科研人员主持市级科技计划项目的比例不低于45%。到2025年，市级科技重大专项45岁以下科研人员担任项目负责人的比例达到20%以上，45岁以下科研人员担任市级科技创新基地平台主要负责人的比例超过20%。支持从事基础研究、应用基础研究的青年科研人员，给予博士、博士后牵头实施的科研项目在市级科技计划中优先支持。探索建立优秀青年人才参加高级职称评审“绿色通道”。支持45岁以下科研人员参加省级以上出国（境）培训项目。

七、优化科研项目管理机制。强化科技部门与行业主管部门、企业间的会商机制，共同凝练科技需求、共同设计研发任务、共同组织项目实施。支持外籍专家承担国家、省级和市级科技项目、参与引才引智平台建设。强化绩效评估结果应用，对执行成效显著的项目，可滚动支持予以激励。实行科技计划项目全流程网上管理，简化项目中期评估，严格项目结题验收。推动获奖成果转移转化，对获得国家、省级和市级科技奖励的项目进行跟踪评估，对产业发展强、技术成熟度高、转化前景好的项目，通过科技计

划项目优先支持。简化项目申报立项、过程管理、验收等环节材料，减少重复填报，实现全周期“最多填一次”，精简科研项目过程管理报告数量和篇幅要求。对非重点项目落实“最多查一次”要求，减少重大项目实施周期内的各类评估、检查、抽查等活动。

八、持续松绑科研经费管理。简化科研项目预算编制工作，合并项目评审和预算评审。下放科研经费预算调剂权，将设备费预算调剂权全部下放给项目承担单位，其他费用的调剂全部由项目负责人根据实际自主安排。合理制定经费拨付计划，在项目任务书签订后 30 日内，应拨付当年项目资金。改进结余资金管理，项目完成任务目标并通过验收后，结余资金留归项目承担单位统筹用于科研活动支出。提高间接费用比例，项目承担单位可将市级科技计划项目间接费用全部用于绩效支出，对绩效突出的人才和团队进行重点激励。深化科技计划项目经费或自筹经费“包干制”，对市级自然科学基金项目、医疗卫生项目和软科学项目实行经费包干制，经费包干项目只进行技术验收和绩效验收，不再进行财务验收。优化科研仪器设备采购流程，改进财务报销管理方式，减轻科研人员事务性负担，提高科研服务效率。

九、推进尽职免责激励科研守信。已勤勉尽责、但因技术路线选择失误或其他不可预见原因，导致难以完成科研项目预定目标的单位和项目负责人予以免责。科研机构通过技术交易市场进行挂牌交易、拍卖，或以协议定价方式确定科技成果价格的，免除单位和项目负责人在科技成果定价中因科技成果转化后续价值

变化产生的决策责任。完善科研诚信制度，将科研诚信建设落实到项目指南、立项评审、过程管理、结题验收和监督评估等科技计划管理全过程。对守信激励对象实行申报材料“容缺受理”、减少检查频次、简化审核程序、推荐享受科技金融扶持等激励政策。

十、探索科技人才评价机制体制。坚持“破四唯”与“立新标”并举，探索建立以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系。合理评价青年科研人员实际工作贡献，避免简单强调成果数量、金额。对自然科学领域专业技术人才取得阶段性成果的新理论、新发明、新方法，在职称评审中试行以“代表作”替代相应级别论文门槛。对获得省部级科学技术奖二等奖及以上的定额人员在职称评审中可替代1篇核心期刊论文。科技领域用人单位从国内外引进的高层次人才、急需紧缺人才，以及在省内作出重大贡献的科技人才，不受专业、学历、论文、台阶限制，直接申报参加特殊人才职称评价。科学设置人才评价周期，推动科研单位对青年科研人员减少考核频次，实行聘期考核、项目周期考核等中长期考核评价，简化、淡化平时考核。支持高层次人才创办科技创新型企业，视情况通过市级科技计划项目给予倾斜支持。