

广东开放大学 广东理工职业学院

粤开大科技〔2016〕6号

关于印发《广东开放大学广东理工职业学院关于深化科研体制机制改革的实施办法》的通知

各单位、部门：

经校长办公会审议通过，现印发《广东开放大学广东理工职业学院关于深化科研体制机制改革的实施办法》，请遵照执行。

广东开放大学 广东理工职业学院

2016年4月25日

广东开放大学 广东理工职业学院 关于深化科研体制机制改革的实施办法

为贯彻落实《广东省人民政府办公厅关于深化高校科研体制机制改革的实施意见》（粤府办〔2015〕58号）精神，深化我校科研体制机制改革，充分调动科研人员创新的主动性、积极性，全面服务“创新强校工程”，结合我校实际，特制定如下实施办法。

一、建立相关部门会商联动机制。建立教学、教务、校企合作办、科研机构、科研管理等相关部门的会商联动机制，加强我校科研政策的统筹协调和有效衔接。科技处作为全校科研成果转移转化的管理部门，统筹指导和推进全校科研成果的转移转化、组织学院（系、部）和科研机构开展科研成果推广等工作；汇总全校科研人才、团队、成果等资源，广泛收集校外科研创新需求信息，促进科研创新供需双方的有效交流与对接。鼓励有条件的院系、科研机构以多种形式成立技术成果转移服务机构，允许其在技术成果转移转化收益中提取不高于30%的管理费。

二、积极开展科研开放合作。鼓励和支持校内部门以项目研究、人才派出和引进、实习实训基地建设为载体，参与校外科研交流与合作。支持校内部门充分利用各类创新资源推进校际合作，积极参与或牵头组织重大科技项目；鼓励引进校外优秀人员参与科研项目研究；允许校外知名科研机构来校联合组建科技研

发中心，开展原创性研发活动。鼓励有条件的实习实训基地向社会、企业 and 市场开放，学校出台《实习实训基地开放共享管理办法》，建立有关开放共享的管理制度。

三、允许教职工在岗离岗创业。允许学校教职工在认真履行所聘任岗位职责的前提下，利用本人及其所在团队的科技成果在岗创业或到科技创新型企业兼职，到校外兼职的，须报学校人事部门备案。担任中层领导职务的人员在岗创业的，应辞去领导职务，按照干部管理权限报批后，可给予其三年期限在岗创业；三年期满后，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》等规定及实际情况安排使用。

教职工经学校同意，可离岗从事创业工作，双方应签订离岗协议，相应变更聘用合同。离岗创业期限以三年为一期，最多不超过两期。离岗期间，保留人事关系，工资及缴交社会保险费用和住房公积金返纳，人事档案由学校管理，工龄连续计算；离岗人员应每年度向学校人事部门报告创业情况，与学校其他在岗人员享有同等参加职称评审、专业技术岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。到期后返回学校的，所聘专业技术岗位等级不降低；从批准回学校的次月起按所聘岗位核发工资待遇，执行国家和省的社会保险政策。到期后自愿与学校解除人事关系的，学校和个人双方按签订的合同协商解决。解除人事关系后，其人事档案交由人才服务机构管理，社会保险按照国家和省关于职工在事业单位与企业之间流动的有关规定处理。

四、允许在读大学生休学创业。学校修订学籍管理办法，放宽学生修业年限，允许在读大学生保留学籍，休学从事创业活动。

五、改革科研人员收入分配机制。学校科研团队在实施科技成果转化、转让的收益，其所得在重要贡献人员、所属单位之间合理分配，用于奖励科研负责人、骨干技术人员等成果转化重要贡献人员和团队的收益比例不低于 50%，具体比例额度及分配方式由学校与科研团队以合同形式予以明确，不纳入绩效工资管理。担任中层以下（含中层）领导职务的人员参与成果转化收益分配的，由学校校长办公会研究决定；担任校领导职务的人员参与成果转化收益分配的，按规定报批。严禁未作贡献人员利用职务便利获取科技成果转化相关权益。对领导干部违规获取科技成果转化相关权益的行为，按有关规定严肃处理。

学校采用协议工资制、年薪制、项目工资、特别补贴、一次性奖励等方式给予高层次人才的收入，不计入学校绩效工资总额基数。高层次人才具体包括两院院士、973 计划首席科学家、千人计划（含青年千人计划）、国家杰青、国家优青、长江学者、省创新创业团队带头人、万人计划（含杰出人才、领军人才、青年拔尖人才）、百千万人才工程国家级人选、国务院政府特殊津贴人员、教育部新世纪优秀人才、广东特支计划的杰出人才、大型企业教授级高级工程师等。

六、改革科研经费管理机制。设立学校科研成果孵化基金，每年安排 20 万元资金，资助科技成果转化，并按照“风险共担、

收益共享”的原则支持我校科研人员开展科研成果中试及科技型
企业孵化工作，促进我校科研成果有效转化和产业化。制定《学
校科研成果孵化基金管理办法》，需资助转化的科研成果须经个
人申报、部门推荐、学术委员会评审，并报校长批准。

规范科研项目劳务费管理。项目负责人可结合项目开展
实际需要以及相关人员参与项目的全时工作时间等因素合理编
制劳务费预算，劳务费比例可占政府资助经费总额扣除设备费后
的 30%，其中决策咨询与管理创新研究项目和软件开发项目的劳
务费最高可达 60%，实行签字领取，用于支付没有工资性收入的
在校研究生、博士后和临时聘用人员的劳务费用，以及临时聘用
人员的社会保险补助费用。

建立科研项目间接费用管理制度。参照《国家自然科学基金
资助项目资金管理办法》有关规定和标准设立、安排和使用间接
费用。间接经费的绩效支出不计入学校绩效工资总额基数。

完善横向项目经费管理方式。科研人员承担的非财政性资金
来源的横向项目经费，按照“谁投入、谁负责”原则，根据委托
单位与项目承担方签订的合同进行管理并纳入监管。横向经费的
使用不受学校纵向科研经费使用范围和比例的限制；在合同中有
明确约定的，从其约定；在合同中没有约定的，经学校同意后可
由项目组自主支配。在完成合同任务、经委托单位验收同意的前
提下，横向经费的结余部分按 90%的比例以科研绩效的形式直接
奖励项目组成员。

七、健全科研诚信体系。对申请、实施、评审项目的人员建立科研信用档案，作为审批其申请项目、承担评审工作的重要依据。对存在学术不端行为或干扰项目评审评估的，取消其承担科研项目或评审工作的资格。完善科研项目评审、资助等方面的信息公开制度，提高科研管理透明度，为教职工有效参与监督创造条件。

八、完善科研考核评价机制。加快建立学校自我评价与同行评价、社会评价相结合的评价机制，形成开放、透明的评价环境。实行分类评价，建立基础研究、应用研究、技术开发以及成果转化等科研业绩等效评价机制；基础研究、应用研究的业绩评价更加注重科研创新的同行影响力，技术开发、成果转化的业绩评价更加注重市场需求和效益。

学校根据科研人员的不同岗位类型，合理设置相应的考核办法、考核标准与考核周期。根据不同类型科研活动的特点和不同类型科研项目管理要求，对符合条件的科研人员适当延长考核周期，为科研人员潜心研究、专注开发等创造条件、提供支持。科研人员的分类考核具体办法由人事部门制定。

九、本办法如与原来有关规定不符之处，按本办法执行。

十、本办法由科技处负责解释。

十一、本办法自公布之日起施行。