

我省出台《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》

钱报记者专访省科技厅政策法规处相关负责人:成果转化收益跃升到70%

要让有价值的科研人员名利双收

只有讲规矩,才能
不辜负政策善意,
只有守规矩,才能
收获应得。



新华社
资料图片

成果转化收益跃升到70%

记者在采访中了解到,《意见》的出炉,实际上是对科研人员收入分配政策的定向调整,总的思路是构建基本工资、绩效工资和科技成果转化性收入的三元薪酬结构。

据浙江省科技厅政策法规处处长鲁文革介绍,在此之前,体制内单位包括高校都是实行基本工资加绩效工资制度,因此工资构成比较简单,且绩效工资中的一部分是奖励性的绩效工资。但同时,绩效工资总量是有限定的,而这不利于调动科研人员的积极性。在这个大背景下,2016年中央深改领导小组经讨论决定后,对收入分配制定了一个导向性意见,“在基本工资和绩效工资基础上,科技成果转化收益奖励的收入,不纳入绩效工资总量。成果转化创收越多,对成果完成人就有更大的激励。”

近年来,这些举措在我省高校或科研机构的实际操作中已经实施——浙江大学从2015年就在陆续出台促进科技成果转化的系列改革举措,包括明确科技成果作价投资的,对其中的净收益按学校、成果完成人各30%、70%的比例进行分配。

比较知名的案例就是2016年10月,浙江大学机械工程学院杨灿军团队就以深海组网接驳技术12项专利成果作价3000万元入股中天海洋系统有限公司,5位学者分享成果转化股权70%的奖励,其中3人分别担任公司副总经理、总工程师、董事,成员还获得了价值2100万元的股权激励。

“提高成果转化收益奖励比例是希望科研人员能转化更多的科研成果,总的一个体现就是尊重知识和人才。”鲁文革说,高校院所科研人员有成果,可以以作价入股给企业等方式进行转化。按照2015年新修订的科技成果转化法规定,在成果转化收益层面,完成人可以获得50%以上。我省的政策则更优惠,成果转化后产生的收益中成果完成人可以获得70%以上,程序也更加简化,我省有的高校甚至根据其实际情况,将之提升到百分之八九十。而在2015年国家科技成果转化法修订之前,成果完成人在成果转化收益上,只能拿到20%。

并且,针对国有企业科研人员,《意见》还提出,可以按照不超过近3年税后利润累计形成的净资产增值额的15%,以股权方式奖励给重要技术人员。

“对于完成人获得的成果转化收益奖励,原来个人所得税最高要交45%,为回应科研人员的呼声,实行股权递延纳税优惠政策,成果完成人可选择等股权变为现金后,再按20%缴纳税款。”鲁文革表示,我省《意见》还落实了国家新出台的一项成果转化税收优惠政策,即职务科技成果转化收入给予科研人员的现金奖励可在三年内减按50%计入科研人员当月工资、薪金所得,大大减轻了成果转化收益的税负。

备案一年未转化成果,则收益全归本人

科研人员的科技成果转化收益大幅度跃升,对于职务科技成果的所有人高校或科研机构而言,是否又是种损失呢?

对此,鲁文革坦言,这个传统观点或考虑也是合理的。从公平层面而言,谁投资就谁受益。国家投资,按照道理也应该是国家受益。但在这份公平之后,亦凸显出审批繁琐、效率不

高以及成果转化率低等现实问题,这就导致成果转化难度变高,“以往普遍的现象就是科研成果被束之高阁。但科研成果不是房子,技术在不断更新迭代,过时的技术会一文不值,所以要尽快转化为生产力。”

所以不管是国家还是省市层面,为了鼓励成果转化,大家都在调整思路:与其让科研成果束之高阁,还不如让科研人员去转化成果,激发其科研积极性和创新活力。

所以在采访中记者获悉,一般情况下,科研人员所在单位对科研成果拥有处置权、收益权和使用权,但目前我省正在探索科技成果权属奖励,即科技成果转化过程中,单位可以给成果完成人一定比例的权属奖励,这样一来,成果权属就变得很清晰,操作也更简单。

同时,如果高校或科研机构超过一年未转化成果,那么一年后完成成果的科研人员可以自己实施成果转化,并且收益全部归科研人员。

但如果科研人员不上报成果,刻意挨过一年,那怎么办?对此鲁文革解释说,其实规定有个前提:“就是单位未与科技成果完成人签订实施协议,且在专利授权后或者其他科技成果登记备案后超过一年未实施或转化的才行。”

这也对高校和科研机构提出了新要求。

“督促高校院所主动履行管理作为无形资产的技术成果的职责。”鲁文革表示,如果高校或科研机构对本单位的科技成果未进行管理,从某种意义上说,其实是没有尽到必要的管理责任。

《意见》也对担任高校、科研院所及其他从事科技活动的事业单位(不含内设机构)正职领导、其他领导的科技成果转化股权激励和现金奖励分别作了规定,这就意味着允许担任领导职务的科研人员获得成果转化奖励。

允许科研人员兼职取酬,吸引高端人才

政策法规都在逐步完善,对于人才的吸引力度就可以被不断提升,但同时,为了吸引更多高端人才的人驻,其实《意见》中也放松了人才薪酬层面的限制。

不少科研人员在转发《意见》时,会关注到其中一条具有浙江特色的政策:完善横向科研项目与纵向科研项目等效评价制度,探索将新型产学研合作项目纳入省级科技计划体系。

“这句话意味着横向科研项目与纵向科研项目是一视同仁的,《意见》同时扩大了横向经费收入使用自主权。”鲁文革指出。

高校引进高层次人才时还可以自主确定薪酬。记者看到,《意见》中指出,扩大高校、科研院所薪酬分配的自主权。由此,高校院所可以自主决定绩效考核和绩效分配,科研人员收入与贡献紧密相连,成绩突出的科研人员绩效工资水平也就可以明显高于其所在单位的人均水平。

此外,《意见》还提及允许科研人员兼职取酬的内容,只要科研人员在履行本单位岗位职责、完成本职工作的前提下,经所在单位同意,可以到我省企业、其他科研机构、高校、社会组织等从事科技创新和成果转化工作,并且按照合同约定取得报酬。

“‘生态’好了,人才也就来了。”鲁文革表示,这对于吸引各类人才尤其是高端人才来浙江创新创业有着积极的导向作用,总而言之,便是“尊重知识、尊重人才,让人才创造的知识有合理的价值回报,使浙江成为各类人才的理想栖息地和价值实现地”。

新闻评论

只有讲规矩,才能不辜负政策善意

“不能让搞导弹的不如卖茶叶蛋的”“尊重劳动、知识、人才、创造”“让科研人员名利双收”……这些观点喊了不少年,囿于人事、分配制度的窠臼、考核指挥棒的扭曲和激励政策的缺位,一些科研成果束之高阁,没有转化为现实生产力;高知群体不能合理流动和充分利用,遑论人尽其才、才尽其用。从“灰区”到“阳光”下的政策突破,无疑是一次思想解放和改革攻坚。

事实上,科研人员和高校教师兼职兼薪从诞生就伴随着争议。只有讲规矩,才能不辜负政策善意,只有守规矩,才能收获应得。

据新华社

本报记者 陈伟斌

近日,省委办公厅、省政府办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》(下称《意见》)引发了舆论的高度关注。

记者注意到,我省这份《意见》的出炉,不仅是中央2016年11月下发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》后,根据本省特点进行了政策落地。更为关键的是,《意见》中对我省高校或科研院所科研人员科技成果转化收益分配、成果权属奖励、横向项目管理、兼职取酬等方面,有了更为具体与灵活的实际操作。

尊重知识和人才,让人才创造的知识有合理的价值回报,成为了《意见》所有条文的核心指向。