《宁波科研人员“扩中”“提低”若干政策》起草情况说明

为进一步营造良好的创新环境，坚持“人才是第一资源”理念，加快构建科研人员橄榄型结构，持续激发科研人员的创新热情，支撑建设新时代高水平创新型城市和共同富裕先行市，根据省市关于“扩中”“提低”相关要求，我局牵头制订了《宁波科研人员“扩中”“提低”若干政策》（以下简称《若干政策》），现将起草情况说明如下。

#### 背景和过程

2021年5月20日，《中共中央国务院关于支持浙江高质量发展建设共同富裕示范区的意见》发布，明确“扩大中等收入群体”的重要任务。浙江省全面落实国家战略，将“率先基本形成以中等收入群体为主体的橄榄型社会结构”作为建设共同富裕示范区的发展目标。2022年，《宁波市“扩中”“提低”行动方案》，明确实施9大重点群体激励计划。科技创新是促进高质量发展、做大共同富裕蛋糕的关键变量，人才作为科创的第一资源，是共同富裕“扩中提低”的重点人群。因此，制订《若干政策》，是破解科研人员总量偏少、分配制度激励不足等难题，促进科研人员增量、增收与区域经济提质，实现人才强、科技强、经济强的重要举措。

#### 根据全市共同富裕工作部署，我局联合市共富办、长城战略研究所于2022年12月启动政策研究工作，12月14日赴甬江实验室召开共富背景下科技领域“扩中”工作推进会，邀请市直相关单位、市工商联、有关高校、企业等参加专题研讨。在实地调研科创区重点企业、科研院所和服务机构基础上，形成《宁波科研人员“扩中”“提低”若干政策》（初稿），并于5月24日组织重点企业、高校院所代表召开政策调研座谈会，6月9日面向市直相关单位、区（县、市）书面征求意见，修改形成公开征求意见稿。

#### 起草依据

《宁波市“扩中”“提低”行动方案》（甬党办〔2022〕85号）。

1. 主要内容

《若干政策》分为支持科研事业单位科研人员、支持企业科研人员、支持青年科研人员、优化科研人员发展环境等四部分，共12条政策。

（一）支持科研事业单位科研人员发展。一是优化科研人员绩效工资。建立科研事业单位绩效工资总额稳定增长机制，优化内部分配机制，领军人才及以上科研人员薪酬、科技项目提取的间接费用中科研人员奖励支出不纳入所在事业单位绩效工资总额。二是拓展科研人员收入渠道，赋予科研人员职务成果所有权或不低于10年的长期使用权，支持项目承担单位横向经费按规定给予项目研发团队劳务报酬。三是支持科研人员适度兼职。

1. 支持科研事业单位科研人员发展。一是支持企业健全科研人员薪酬体系，加大绩效工资和成果转化激励力度。二是加强国有企业科研人员激励，对符合条件的国企科研人员探索实施超额利润分享、项目跟投等激励。三是支持企业自主评价科研人员，建立企业举荐人才制度，支持科技型企业试点开展中级职称自主评价，建立管理职务和专业职级并行的晋升机制。
2. 支持支持青年科研人员发展。一是构建青年人才担纲领衔的支持机制，支持设立青年科技领军人才项目、青年博士创新研究项目，鼓励省实验室、省技术创新中心等战略平台为青年人才创造挑大梁、当主角的机会。二是完善青年科技人才评价机制，提高40周岁以下青年高级职称入选比例，引导高校院所健全青年科研人员聘期考核机制，放宽部分学科领域博士后入站年龄至40周岁以下。三是稳步扩大科研助理岗位，鼓励科技项目承担单位按规定从科研项目经费等渠道列支科研助理相关经费。
3. 优化科研人员发展环境。一是支持科研人员培训教育，围绕市重点产业、战略性新兴产业和未来产业，组织实施高端研修项目。鼓励高校院所、企业、科技中介机构、学会等联合组织科研人员研发创新能力提升专题培训。二是营造科创学术氛围，支持甬江科创区重点平台开展学术交流和创新活动，每年支持一批本地参保的45岁以下优秀青年科研人员赴大市外参与国内外高层次学术会议。三是提升科研人员综合服务，建设一站式人才服务综合体，搭建科研人员就业信息交流服务平台，建立高校、科研机构、企业等科研人员群体收入调查和报告机制。