

党委发〔2015〕65号

中共浙江大学委员会 浙江大学关于 实施创新驱动 促进成果转化的若干意见

（2015年11月17日）

根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》、《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》（中发〔2015〕8号）、《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》（国发〔2015〕23号）、《国务院关于同意杭州国家级高新区建设国家自主创新试验区的批复》（国函〔2015〕136号）和中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《深

化科技体制改革实施方案》精神，为全面推进综合改革，深入实施创新驱动，促进学校成果转化，提出如下意见。

一、总体思路

实施创新驱动战略，关键在于改革创新。要瞄准国家战略目标和区域重大需求，以“协同创新、转化应用、整合服务、支撑发展”为路径，以“基础性—前沿性—产业化—国际化”的全链条、一体化科技研发为手段，不断整合创新要素，汇聚创新人才，加强政产学研合作统筹，提升科技创新能力。同时，加快推进科技成果转化，建立符合科技成果特点和转化规律的管理模式与发展方式，规范并促进科技成果产业化，探索科技创新服务协同发展新机制，增强科技进步对经济社会发展的贡献度。

二、主要目标

到 2020 年，建立学校政产学研合作新机制，形成科学研究、技术创新和成果转化均衡发展新格局。学校整体协同创新能力不断激发，创新成果得到充分保护，创新价值得到更大体现，创新收益得到合理分享，国际学术声誉显著提升，科技创新活动持续推进，为建设世界一流大学提供强大动力和重要支撑。

三、重点任务

统筹协同部署，优化政产学研合作新格局。注重源头创新，协同技术研发，完善转化服务，加快构建以促进人才培养、科技创新、技术转移、成果转化和产业升级为导向的产学研合作新型

体系。持续优化科技成果转化载体布局，实现分布式、集聚式、平台式、驿站式等多元载体并存，探索构建“科技服务平台—科技大楼—产业孵化园—网络化—国际化”五位一体的科技成果转化新载体。积极推进具有浙大特色的“众创小镇”建设，打造基于“互联网+”的众创服务平台。

汇聚各类人才，完善科技队伍体系建设。以国际一流学科和前沿科学研究为导向，以建设世界一流科技队伍为目标，深入实施“百人计划”，不断优化科技创新团队，建立科技创新、专职研究、科研实验（工程）技术、科技成果转化等合理配置的专业化队伍。

推进交叉研究，形成学科特色优势。基于问题导向，构建交叉研究公共平台，设立交叉研究专项经费，支持开展全链条、一体化的科技研发。加快推进“16+X”科技联盟建设，提升面向重大问题的科技创新与服务能力。

加强知识产权管理，提高科技转化率。构建知识产权评议、申请、维护、估价、转化和放弃的全过程服务体系，提升学校知识产权策划与服务能力，形成体系化的成果转化模式，提高科技成果转化效率。

推进科教协同，培养学生创新创业能力。促使科技成果优先转化为课堂教学资源与教材更新内容，推进科教协同人才培养。强化科技创新实践训练和创新创业教育，开放各级科研基地，保

障学生创新创业实践，构建创新人才培养新模式。支持学生创新创业，鼓励师生协同创业，提升创新创业水平。

集聚多元资源，实现科技创新服务协调发展。探索科技金融融合新路径，吸引社会资本支持科技创新和成果转化。围绕科技研发和科技产业链，加强协调，促进合作，形成特色鲜明、优势互补的成果转化协同服务新模式。

探索体制机制，加快科技成果转化进程。进一步探索科技成果许可、转让、作价入股等流程管理，完善科技成果转化评估机制，开辟科技成果转化定价快速通道。进一步探索学校自行实施产业化和师生创新创业新机制，探索建立专利成果的网上交易平台，保障科技创新和成果的有效转化。

四、保障措施

加强组织保障。成立浙江大学科研成果转化促进委员会，统筹协调师生创新创业实践及配套政策条件，加快完善“泛浙大”科技创新创业体系，促进科技成果转化。

改革人事管理。建立符合不同岗位工作特点的职称评定、岗位管理、考核评价制度，激活创新活力和转化动力。科技成果产业化业绩可作为应用型研究人员职务职称晋升的主要依据。进一步探索教师离岗创业或在岗创业的人事管理机制，支持教师“阳光创业”。

优化利益分享制度。鼓励多劳多得，支持科技成果作价入股。

营造鼓励创新、激励转化的氛围。完善创新创业利益分享机制。突出奖励科研负责人、骨干技术人员等重要贡献人员和团队。完善奖励报酬制度。原则上，学校、学院（系）、研究所分别按15%、10%、5%的比例对职务科技成果转化净收益进行分配，其余70%用于对成果完成人的奖励和报酬。

附件：1. 浙江大学科技队伍体系建设方案

2. 浙江大学促进科技成果转化实施办法（暂行）

附件 1

浙江大学科技队伍体系建设方案

为推进学校科技队伍体系建设，增强创新动力和活力，深入实施创新驱动战略，根据《浙江大学关于实施创新驱动 促进成果转化的若干意见》精神，制定科技队伍体系建设实施方案。

一、“百人计划”

见《浙江大学百人计划试行办法》（浙大发人〔2014〕25 号）。

二、科技创新团队

科技创新团队是科技创新和科研攻关的重要载体，是获取和整合资源的有效组织形式。面向国家重大战略目标和“十三五”的科技计划体系改革，开展科技创新团队建设试点工作，是实现有组织科研和提高科技创新效率的必然趋势，也是凝聚并稳定优秀科研人才的有效途径。

（一）建设目标

1. 针对学科前沿、国家目标、区域发展的前瞻性、战略性问题，以及涉及国计民生的重大公益性问题，开展高水平科研工作的现有研究团队进行科技创新团队建设试点。建设以科技创新团队负责人为核心，知识互补、结构合理、具有特色优势的科研基层学术组织。

2. 在现有学科方向和研究基础上，整合校内优质科技资源，进一步探索多样化的团队建设模式。经过若干年的建设，将科技

创新团队逐步稳定在 100 个左右，若干团队形成优势特色，并产生国际影响力。

（二）建设要求

1. 科技创新团队负责人应是院士、“千人计划”人选、长江特聘教授、求是特聘教授等；年龄一般在 60 岁以下；具有高深的学术造诣和创新性学术思想，学风正派，治学严谨，具有凝聚力；团队人员规模不少于 6 人，其中教授不少于 2 人；

2. 鼓励构建紧密合作的大团队，科技创新团队应具有合理的专业结构、年龄梯队以及国际化学术背景，以中青年科研人员为骨干，形成可持续发展的组织构架；

3. 科技创新团队须依托国家、省部级以上科研基地，能为团队人员提供一个稳定的研究平台；

4. 科技创新团队的学术水平应具有明显优势，研究工作已取得突出成绩，或具有明显的创新潜力和科研特色优势。近 5 年内新增国家优青、杰青等科技人才项目，或承担有千万级科研项目，或有国家重要科研项目首席科学家或首席专家，或获得国家级奖项二等奖以上的，或发表《Cell》《Nature》《Science》等系列学科顶级论文。

（三）运行管理

1. 由人事处和科学技术研究院组成工作小组，根据科技创新团队组建条件，组织专家对拟组建的团队进行评审，结果报学

校审定后批准立项。获批准立项的团队，需签订建设计划任务书，明确研究与发展任务，纳入学校有关人才团队计划管理。

2. 学院（系）在人员、资金、设备以及科研用房等科研条件配备上为科技创新团队提供切实保障，共同协助团队开展科研工作，确保研究成果与人才队伍建设的质量。

3. 每4年一个周期组织专家对科技创新团队建设发展绩效进行评估。对评估成绩优秀的团队给予激励；对评估成绩不佳的团队，要求其整改或予以撤销。

三、高水平博士后队伍

博士后队伍是世界一流大学能够持续稳定地开展高水平科研工作的重要保障，也是办学实力的重要体现。随着近年来学校科研经费持续高位增长，发展一支充满活力的高水平、国际化的博士后队伍已成为学校未来发展的现实需求。

（一）建设目标

1. 提高博士后培养质量，扩大博士后招收规模，完善多元化博士后经费投入机制。

2. 提高博士后在科研团队中的比例和贡献率，促进学校科研水平提升。

（二）建设要求

1. 博士后队伍须依托科研项目建设，学科和项目负责人应在博士后队伍建设上发挥更大的主动性。

2. 学校加大对博士后队伍国际化建设的投入，扩大招收海外知名高校博士生比例，积极推进博士后国际交流。

3. 提高学科及合作导师自筹经费支付博士后津贴额度，增加博士后待遇。

4. 进一步规范和加强合作导师对博士后研究人员的考核、评价，鼓励博士后进二站继续在校做博士后，延长博士后在站时间。

5. 对在我校连续从事博士后研究工作3年以上（含）的人员，在站期间给予一次评审技术研发及知识转化系列高级职务任职资格的机会。

（三）运行管理

1. 人事处负责对博士后队伍建设的政策完善，并协调各院系做好博士后队伍的管理。

2. 科学技术研究院和社会科学研究院会同计划财务处配合制定科研经费支付博士后津贴发放的相关规定。

四、科研实验（工程）技术队伍

科研实验（工程）技术队伍是高等学校教学科研队伍的重要组成部分，是高等学校教学科研可持续发展的重要支撑，也是实现高等学校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新目标的重要力量。

目前学校尚未建立完善的科研实验（工程）技术队伍，相关工作主要由教师、教学实验人员、临时项目聘用人员等承担。结合我校科研快速发展的现状，急需建立一支稳定的科研实验（工程）技术队伍。

（一）建设目标

1. 借鉴世界一流大学科研队伍建设经验，引进或培养一批高水平科研实验（工程）技术人才，优化科研队伍结构，提高整体水平。

2. 提升学校科研内涵质量，促进成果转化，保障学校科研可持续发展。

3. 构建高水平实验技术平台和公共服务平台，整合资源，保障实验仪器设备的高效利用和开放共享。

4. 加强人才培养和技能培训，适应社会经济发展需求。

（二）建设要求

1. 计划利用 3—5 年时间，在国家及省部级科研基地进行试点，建设一支理论基础扎实、技术先进、结构合理、素质优良、稳定的高水平科研实验（工程）技术队伍。

2. 科研实验（工程）技术人员原则上要求硕士及以上学位，有实际工作经验者优先。

3. 科研实验（工程）技术队伍岗位原则上设置在国家重点实验室、国家工程（技术）研究中心、国家工程实验室、省部级

重点实验室、省部级工程（技术）研究中心、省部级工程实验室等科研基地以及学校重点建设的人文社会科学实验平台、基地。首批建设总规模 140 人（其中人文社会科学领域 20 人）。

4. 科研实验（工程）技术队伍列入学校事业编制，按照实验人员管理。

（三）运行管理

1. 科研实验（工程）技术队伍与院级实验平台的队伍建设有效结合，促进仪器设备等资源开放共享。

2. 科研实验（工程）技术人员的需求由科研基地根据科研基地和院级实验平台的建设情况提出，学院（系）核实，由人事处、科学技术研究院、社会科学研究院、实验室与设备管理处等单位组成工作小组进行初审后报学校审定。

3. 科研实验（工程）技术人员依托相应学院（系），归口实验人员统一管理。

4. 学校重点建设的人文社会科学实验平台、基地由社会科学研究院归口管理。

五、科技成果转化队伍

产学研合作及成果转化是学校科研和社会服务工作的重要组成部分。打造一支高水平的、专业化的产学研合作及成果转化队伍，对于提升人才培养质量、促进科学研究和学科建设有着积极的作用。

（一）建设目标

1. 引进或培养一批接轨国际的高水平成果转化人才，促进成果转化，保障学校科研工作可持续发展。

2. 充分发挥校地、校企合作优势，构建“互联网+”的技术交易与成果转化平台。

（二）建设要求

1. 到 2020 年末，打造一支一定规模的能支撑学校科技成果转化的诚信爱校、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、创新型、国际化的产学研成果转化队伍。面向行业、面向区域提供社会化服务，促进队伍建设与学校科研事业的同进步、共发展。

2. 科技成果转化人员原则上要求硕士及以上学位，有实际工作经验者优先。

3. 学校设立一定数量的事业编制成果转化岗位，公开招聘优秀的科技成果转化人员。同时，吸引具有创新实践经验的优秀企业家和优秀工程技术人才等参与到科技成果转化工作。对于特殊急需人才，可以采用直接考核的方式聘用。

（三）运行管理

1. 为保障产学研合作和成果技术转移转化工作的有序推进，科技成果转化队伍纳入学校统一管理，日常工作由工业技术转化研究院负责。人员需求由相关单位提出申请，经科学技术研究院、

工业技术转化研究院、人事处等单位组成的工作小组评审同意，报学校备案。

2. 实行岗位考核制度，工业技术转化研究院和人事处共同制定管理与考核办法，建立符合产学研合作、技术转移转化和创新创业人员工作特点的职称评定与晋升、考核评价、岗位管理等政策，科技成果产业化业绩可作为应用型研究人员职务职称晋升的主要依据。

附件 2

浙江大学促进科技成果转化实施办法

(暂行)

根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》《浙江大学关于实施创新驱动 促进成果转化的若干意见》等国家有关法律、法规和学校有关规定，制定本办法。

第一条 本办法所称科技成果是指通过科学研究与技术开发所产生的具有实用价值的成果，包括但不限于专利权、专利申请权、计算机软件著作权、集成电路布图设计专有权、动植物和微生物新品种权、新药、兽药、农药、技术秘密。

第二条 职务科技成果是指执行学校的工作任务或者主要是利用学校的物质技术条件所完成的科技成果。职务科技成果的权利归属学校。对科技成果权利归属作出约定的，从其约定。

第三条 职务科技成果归口管理部门为科学技术研究院，职务科技成果转化组织实施部门为工业技术转化研究院。

第四条 本办法所称科技成果转化是指为提高生产力水平而对科技成果所进行的后续试验、开发、应用、推广直至形成新技术、新工艺、新材料、新产品，发展新产业等活动。

学校可以采用下列方式进行职务科技成果转化：

- (一) 许可他人使用职务科技成果；
- (二) 向他人转让职务科技成果；

(三) 以职务科技成果作价投资，折算股份或者出资比例；

(四) 其他协商确定的方式。

第五条 职务科技成果价格可通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式确定。通过协议定价的，应当在学校和学院（系）办公网上公示职务科技成果名称、完成人、转化方式和拟交易价格信息。

第六条 若科技成果的权利属于学校与其他校外单位（人）共有的，在成果转化之前，成果全体所有者须签署书面合同，约定转化方式和价格（价格确定方式）、成本及支付方式、转化收益分配等内容。

第七条 转化审批流程如下：

(一) 成果完成人或转化中介单位根据接受成果转化的单位意向，向成果完成人所在院系、部门、单位（以下统称单位）提出转化申请；

(二) 所在单位审核同意后报科学技术研究院审批（必要时应先进行评估），经审批同意后，按以下两类情况处理：

1. 协议定价的，在学校和所在单位办公网上公示 5 个工作日。若无异议，则签订书面合同；若有异议且学校认为有必要论证的，由学校组织专家委员会论证后决定是否转化；

2. 在技术市场挂牌交易或者拍卖定价的，交易或者拍卖成功后按照技术市场交易办法或者拍卖规定签订书面合同。

第八条 学校支持成果完成人在不改变职务科技成果权属的前提下，对其所完成的职务科技成果实施转化。转化前须与学校签署书面合同，约定转化方式、转化期限、转化价格（价格确定方式）和收益分享等。

若申请实施的成果完成人为教师，经全体完成人书面同意，其可申请 3 年内免费许可其本人创办的企业（免费许可期内本人占股超过 50%）实施。免费许可期满后，其本人创办的企业在同等条件下可优先受让。

若申请实施的成果完成人为学生（包括全日制本科生、硕士研究生、博士研究生），经全体完成人书面同意后，在就读期间或者毕业后一年内创业，可申请 3 年内免费许可其本人创办的企业（免费许可期内本人占股超过 50%）实施。免费许可期满后，其本人创办的企业在同等条件下可优先受让。

第九条 支持购买技术中介服务，加快科技成果转化实施。学校遴选确定一批技术中介机构，成果完成人可与经学校确定的技术中介机构开展转化委托，须与技术中介机构签订书面合同。中介合同内容应包含转化成果名称、转化方式和技术中介费用等。中介合同经所在单位审核同意后提交工业技术转化研究院审核备案。

第十条 职务科技成果转化所得应优先归还或支付前期申请、维护费用以及本办法第九条规定的技术中介费用等转化成

本。原则上，学校、学院（系）、研究所分别按 15%、10%、5% 的比例对职务科技成果转化净收益进行分配，其余 70% 用于对成果完成人的奖励和报酬。其中，学校、学院（系）、研究所根据上述比例获得的科技成果转化收益应主要用于科学技术研究开发与成果转化等相关工作。

对职务科技成果完成人的奖励和报酬可采用现金或者项目经费形式办理。对职务科技成果完成人、科技成果转化重要贡献人员和团队的奖励，计入当年学校工资总额，但不受当年学校工资总额限制、不纳入学校工资总额基数。给予科研人员的奖励，其个人所得税按国家有关规定办理。

第十一条 学校鼓励职务科技成果首先在中国境内实施。向境外的组织、个人转让或者许可其实施科技成果的，应当遵守国家有关法律、法规及规定。

第十二条 职务科技成果完成人或者课题负责人，不得阻碍职务科技成果的转化，不得将职务科技成果及其技术资料和数据占为己有，侵犯学校有关合法权益。教职工和学生应当遵守知识产权法以及学校有关知识产权制度，不得将职务科技成果擅自转让或者变相转让。对违反本办法的，按照法律法规和学校相关规定处理。

第十三条 本办法自发布之日起施行。如执行过程中，与国家新出台的法律、法规及规定有冲突的，以国家新颁布的法律、

法规及规定为准。

第十四条 本办法由科学技术研究院、工业技术转化研究院负责解释。

主送：纪委，各院级党委、直属党总支，党委各部门，各党工委，工会、团委，各学院（系），行政各部门，各校区管委会，直属各单位。

抄送：教育部、科技部、中共浙江省委、浙江省人民政府

中共浙江大学委员会办公室

2015 年 11 月 17 日印发
