

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2024〕407号

上海市人力资源和社会保障局关于印发《上海市 事业单位专业技术二级岗位管理办法》的通知

各区人力资源和社会保障局，市委、市政府各部、委、办、局组织人事部门，各有关单位：

现将《上海市事业单位专业技术二级岗位管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

上海市人力资源和社会保障局

2024年12月4日

（此件主动公开）

上海市事业单位专业技术二级岗位管理办法

第一章 总 则

第一条 专业技术二级岗位管理是深化事业单位人事制度改革的重要内容，专业技术二级岗位人员是专业技术人才中具有引领作用、导向功能的关键群体。为进一步完善本市事业单位专业技术二级岗位管理，充分发挥高层次专业技术人才引领驱动功能，加快形成新质生产力、着力推动高质量发展，根据《事业单位人事管理条例》（中华人民共和国国务院令第 652 号）和《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》（沪委办发〔2009〕40 号）等有关规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条 事业单位专业技术二级岗位（以下简称“专技二级岗”）是本市根据“面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康”要求，以事业单位中业绩突出、贡献卓越、业内公认的高层次专业技术人才为主要对象，以培养、引进、激励为主要功能所重点设置的专任岗位，由市人力资源社会保障局会同行业主管部门综合考虑经济社会发展水平、事业单位发展需要、专业技术发展趋势及本市事业单位高层次人才规模质量等因素，统筹规划、重点设置，实行比例和条件控制。

第三条 专技二级岗管理坚持党管干部、党管人才原则，坚持民主、公开、竞争、择优；坚持德才兼备、以德为先；坚持注重实绩、成果导向；坚持克服“四唯”倾向，突出创新能力、质量、实效、贡献，把专业（学科）领域的影响力、研究成果的原创性、成果转化效益的经济社会价值、团队建设的引领性、对社会发展的贡献度等作为重要评价指标。

第四条 本办法适用于已纳入本市岗位设置管理的事业单位，及其聘用在正高级专业技术岗位工作的专业技术人员。

第二章 岗位设置

第五条 专技二级岗主要面向高校、科研院所、卫生医疗机构，以及其他重点行业、重点领域的事业单位设置，其他纳入岗位管理、符合设置条件的事业单位也可申报设置专技二级岗。岗位设置应有明确的岗位名称、职责任务、工作目标和具体任职条件等。

第六条 市人力资源社会保障局根据专业技术岗位结构比例总体控制目标，统筹调控各行业专技二级岗的总量规模，原则上最高设置不超过正高级岗位总数的10%。岗位设置方案中未设置专技二级岗的单位，原则上不能聘用专技二级岗人员。

第七条 事业单位设置专技二级岗应具备以下基本条件：

（一）承担国家或本市重大战略使命、重要职责，全市科技创新、理论创新、文化创新、知识创新，行业关键性技术或

重大工程研发、攻关任务；在一定时限内完成国家或本市重大战略任务和重大工程项目。

（二）具有国家实验室、重点实验室、研发基地、载体平台，或涉及集成电路、人工智能、生物医药等重点领域，或拟设岗位的相关专业（学科）领域达到国家或本市领先水平。

（三）有省部级以上学科、重点实验室的带头人；有自然科学、工程技术、社会科学领域的学术技术带头人及其他为全市经济和社会发展做出重大贡献、同行专家公认的高层次专业技术人才；有引进的海内外高层次人才。

第三章 申报条件

第八条 专技二级岗人选应符合以下基本任职条件：

（一）拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，坚持党的路线、方针、政策，遵守国家法律和法规，遵守规章制度，忠实履行公共服务的政治责任和社会责任；

（二）具备从事岗位工作的专业能力，有良好的科学精神、专业精神，功底深厚、造诣卓越，担当作为、敬业奉献，工作实绩、成就、贡献、作用突出，引领、示范、带动性强；

（三）具有良好的思想品德和职业道德，作风品行好，坚持科研诚信，恪守学术道德，对学术不端人员实行“一票否决制”。

第九条 专技二级岗人选，除符合国家和本市规定的基本

任职条件外，还应具有下列条件之一：

（一）享受国务院政府特殊津贴者；

（二）省部级以上重点学科、重点实验室的带头人；

（三）自然科学、工程技术、社会科学等领域或行业的学术技术带头人及其他为全市经济和社会发展做出重大贡献、国内同行专家公认的高层次专业技术人员；

（四）海内外引进的高层次专门人才；

（五）其他与上述条件相当的专门人才。

第十条 按照本市教育、卫生、科技、农业、体育、建设交通、市场监管、新闻出版、文学艺术、社会科学、经济信息化和城市管理等行业分类，行业主管部门应会同市人力资源社会保障局制定行业专技二级岗的基本任职条件。对破格条件应严格限定，一般仅限于年限破格且不超过1年。

第十一条 对于在原单位已被聘用为专技二级岗的人员，由于工作需要交流到未设专技二级岗或专技二级岗无空额的事业单位，并继续从事专业技术工作的，可根据实际需要设置特设岗位，待该专业技术人员交流、退休或专技二级岗出现空缺后，所设置的特设岗位自动核销。

第十二条 从机关或参公事业单位，以及国家部委或外省市事业单位交流至本市事业单位的曾聘或现聘专技二级岗人员，如聘用在本市事业单位专技二级岗，应根据工作需要和本人申请，由行业主管部门组织专家重新评议后，按有关规定和程序

逐级报市人力资源社会保障局备案。

第十三条 严格规范 1 年内将退休人员的专技二级岗聘任，当年度退休的原则上不再办理；经批准暂缓退休的专技二级岗人员可不占本单位正高级专业技术岗位职数聘任；已办理退休手续的，单位不再聘任。

第十四条 “双肩挑”人员申报专技二级岗原则上应已聘任在管理岗位和专技三级岗位上；曾聘任正高级专业技术职务，现只聘任在管理岗位人员申报或首聘专技二级岗应先按照干部管理权限报批“双肩挑”，经批复同意后方可申报专技二级岗。

第四章 申报程序

第十五条 专技二级岗的申报，采取自下而上、逐级推荐，定期申报、集中核准的办法，一般每 2 年进行 1 次。（具体程序见附件）

第五章 岗位培养

第十六条 事业单位要根据已确定人选专业、领域及其自身的实际情况，制定周期为 3 至 5 年的培养计划。培养计划应包括人才培养目标、学术或工作成就目标、团队建设目标，并重点落实以下培养措施：

（一）充分发挥专技二级岗人员引领作用。允许专技二级岗人员带着科研成果兼职创新创业，自主组建团队。在团队人员配备、设备配置、经费使用等方面充分尊重专技二级岗人员的

自主权。

（二）为专技二级岗人员创造良好的科研环境。支持和鼓励专技二级岗人员围绕国家关键核心技术领域开展技术攻关。积极申报承担国家或地方、部门的重大科研项目，领衔承担重大工程建设任务。鼓励和引导专技二级岗人员根据经济社会发展的需要，积极开展创新性研究和开发。

（三）发挥专技二级岗人员的智库作用。鼓励专技二级岗人员参与社会公共事务，充分发挥专技二级岗人员及其团队在经济社会发展的重点领域、重点行业，为解决国民经济和社会发展的重大问题提供基础性、前瞻性和战略性的决策建议等方面的智库作用。

（四）拓宽专技二级岗人才培养、交流的渠道。充分发挥党校等教育培训机构和学会、协会等社会组织的作用，采取“整体安排、分项实施、按需选学”等模式，安排专题研修、学术交流、实践培养等活动，加强思想引领，促进专技二级岗人员之间的沟通和交流，提高专技二级岗人才的思想道德素养，拓宽专技二级岗人员视野。

（五）建强专技二级岗人员培养平台。充分发挥国家和本市重点科研机构、重点学科和重点实验室、工程研究中心、企业技术中心、产业示范基地和文化团体等平台在专技二级岗人员培养中的载体作用，为专技二级岗人才及其团队成员能力素质提升提供条件。

（六）强化典型宣传。大力宣传专技二级岗人才及其团队先进事迹、突出成就、重要贡献，积极弘扬专技二级岗人员的创新创业精神，不断增强其成就感、责任感、使命感，激励中青年专业技术人员比学赶帮超，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

第六章 聘期管理

第十七条 专技二级岗人员实行聘期管理，每个聘期原则上 3 年至 5 年。突出聘期考核，并根据考核情况，实行动态管理。

（一）聘期考核重点对聘期目标任务、履职情况、业绩成果、实际贡献、群众满意度等进行评估，考核结果作为续聘、解聘或调整岗位的重要依据。

（二）聘期考核应当坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则，实行组织评价与业内评议相结合、定性分析与定量分析相结合的办法，作出客观评价。

（三）对完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次。无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。

（四）事业单位负责所聘专技二级岗人员的聘期考核，考核结果向上级主管部门报备。主管部门根据专技二级岗人员聘任情况适时向同级人力资源社会保障局书面报告聘期考核情况。

第十八条 专技二级岗人员有下列情形之一者，由事业单位取消专技二级岗聘任资格，并报同级人力资源和社会保障局备案：

- （一）严重违反职业道德的；
- （二）在申报岗位材料中弄虚作假的；
- （三）工作失职、渎职，造成严重影响和后果的；
- （四）受到记过及以上处分的；
- （五）被依法判处刑罚的；
- （六）其他应当取消专技二级岗聘任资格的情形。

第七章 监督管理

第十九条 事业单位和上级主管部门要高度重视专技二级岗的申报推荐工作，按照注重实绩、突出实干、好中选优、宁缺勿滥的原则，严格按照规定程序和条件推荐专技二级岗申报人选，对不符合评聘条件、不能完成聘期任务、未经规定程序推荐等，一律不予推荐。

第二十条 各行业主管部门应该认真履行评审职责，严格按照规定组织实施评议工作，严明工作纪律，不得擅自降低评聘条件，不得干预专家评议结果。评审组讨论情况、申报者得票情况等评议工作具体内容，与会人员不得以任何理由、任何形式向任何人泄漏，对违反规定的要追究单位和个人相应责任。

第二十一条 评审和聘任工作实行回避制度。评审专家及

工作人员与申报人有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当按照《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）进行回避。

第二十二条 市人力资源社会保障局对专技二级岗评审和聘任工作进行全程监督与指导，会同区人力资源社会保障局和行业主管部门定期或不定期开展抽查，及时发现、纠正存在的问题。

第二十三条 对未如实提供评议材料，弄虚作假而通过专技二级岗行业评议的人员，一经查实，由评审组撤销评议结果，并按评议未通过处理。对违反《事业单位工作人员处分规定》（人社部发〔2023〕58号）的行为，由其所在单位按规定对相关人员进行处理。单位和个人对评议结果有异议的，可向评议单位提出，由评议单位予以说明或调查处理。

第八章 附 则

第二十四条 各行业主管部门可根据本办法，结合实际制定实施细则。

第二十五条 本办法由市人力资源社会保障局负责解释。

第二十六条 本办法自2025年1月1日起施行。以往事业单位专技二级岗相关文件与本办法不一致的以本办法为准，国家和市委、市政府另有规定的从其规定。《关于加强事业单位专业技术二级岗位管理的通知》（沪人社专〔2012〕55号）同时废止。

附件

事业单位专业技术二级岗位申报程序

一、个人申请。个人填写申请表，提交受聘正高级专业技术职务，特别是受聘三级岗位以来在本专业领域的业绩、成果、获奖等情况。

二、单位申报。事业单位按照专技二级岗的设置比例和条件，在个人申报的基础上，对申报人的思想品德、学术技术能力、工作业绩和工作态度进行考核，经单位负责人集体讨论后，提出拟聘人员名单和考核推荐意见，经公示无异议后，填写《上海市事业单位专业技术二级岗位申报表》，报上级主管部门审核。区属事业单位需报区人力资源社会保障局核准。

三、资格复审。行业主管部门根据本行业专技二级岗的基本任职条件对各区、各部门报送的申报材料和市、区人力资源社会保障局核准的岗位设置方案批复进行复审。

对未涉及到的行业和专业由市人力资源社会保障局组织或委托相近行业主管部门进行审核。具体由事业单位上级主管部门向市人力资源社会保障局发函，再由市人力资源社会保障局向相关行业发委托函，经同意后方可参加评审。

四、组织评议。行业主管部门可受市人力资源社会保障局委托，对资格复审通过的人选，组织相关行业专家进行集体评审。

1. 遴选专家。由行业主管部门组建本行业专技二级岗评审

工作专家库，并报市人力资源社会保障局备案。成立不少于 7 人的评审组，评审组一般为单数，设主任委员 1 人。专家库成员应具备本专业正高级专业技术职称（职务），由行业内具有重要影响力，能够代表本市或者行业总体学术技术水平的专业技术人员组成。事业单位专家原则上应受聘专技二级及以上岗位，企业专家原则上应受聘正高级专业技术职务 10 年及以上。

2. 评审标准。采取代表作展示、现场答辩、专家评议、服务满意度调查等方式，按照创新能力、质量、实效、贡献对参评人进行综合评议，适当增加发明专利、技术创新、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、社会服务等评价指标的权重。采取票决制形成评议意见，取得应到评审组专家 2/3 以上同意票者，则表明通过专技二级岗行业评议。根据评审组的评议结果确定拟聘人选。

五、备案。行业主管部门将评议通过人员名单和评审情况报告报市人力资源社会保障局。市人力资源社会保障局对评议通过人员名单进行公示，公示不少于 5 个工作日。公示无异议后，由用人单位填写《上海市事业单位专业技术二级岗位聘用人员备案表》（一式三份），逐级报市人力资源社会保障局备案。

六、聘用。经市人力资源社会保障局公示无异议并备案人员，事业单位可根据工作需要，聘任相应的专技二级岗并签订聘用合同，合同内容以岗位说明书为主要依据，一般明确岗位职责、聘任期限、聘期目标和考核标准等，并从聘用的次月起兑现相关待遇。