

上海市人力资源和社会保障局

沪人社规〔2020〕22号

上海市人力资源和社会保障局关于进一步支持和鼓励本市事业单位科研人员创新创业的实施意见

市政府各委、办、局，各区人力资源和社会保障局，各有关单位：

为贯彻落实《人力资源社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见》（人社部发〔2019〕137号）和《上海市推进科技创新中心建设条例》有关要求，深入实施创新驱动发展战略，强化科技创新策源功能，进一步支持和鼓励高校、科研院所等事业单位聘用在专业技术岗位上的科研人员创新创业（以下简称“双创”活动），激发市场活力和社会创造力，现就进一步推动科研人员创新创业，促进科技成果研发和转化，制

定本实施意见。

一、进一步支持和鼓励科研人员离岗创业

（一）科研人员开展“双创”活动可申请离岗创业，职称、年龄、资历、科技成果形式、获奖层次、获得专利与否均不作为限制离岗创业的条件。科研人员书面提出离岗创业申请的，经所在单位同意，可带着科研项目和成果离岗创业。科研人员离岗创业期限不超过3年，期满后创办企业尚未实现盈利的可以申请延长一次，延长期限不超过3年。离岗创业期限最长不超过离岗创业人员达到法定退休年龄的年限。在同一事业单位申请离岗创业的期限累计不超过6年。

（二）事业单位、离岗创业人员及所在创办企业应当及时订立离岗协议，明确离岗创业期限、工资福利待遇、人事岗位管理、科研成果归属、收益分配、保密义务、知识产权保护等事项，同时相应变更聘用合同。聘用合同变更后，未执行的合同期限应与离岗协议期限一致。事业单位不得以离岗创业为由解除其人事关系。

（三）离岗创业期内，由原事业单位发放国家规定的基本工资；年度考核意见由创办企业出具，除受行政处分、行政处罚、刑事处罚等以外，视作考核合格，正常晋升薪级工资。社会保险费、职业年金由原事业单位代为缴纳，所需费用由离岗创业人员和创办企业共同承担，缴费基数按照原事业单位同类人员确定。创办企业应当同时依法为离岗创业人员在本企业缴纳工伤保险

费，缴费基数按其工资性收入确定。离岗创业人员发生事故伤害或患职业病的，由创办企业提出认定申请并承担相应的工伤保险责任。工伤保险待遇按有关政策规定执行。离岗创业人员病故的，由原事业单位按照事业单位的相关规定发放事业单位死亡一次性抚恤金和丧葬费。离岗创业人员工伤后返回原事业单位的，经与原事业单位协商一致，可以至本市社会保险经办机构办理工伤保险责任转移手续，享受原事业单位工伤人员同等的工伤保险待遇。离岗创业人员工伤后依法由工伤保险基金支付的待遇费用不纳入创办企业和原事业单位的工伤保险支缴率考核范围。其他福利待遇由原事业单位与离岗创业人员协商确定。

（四）离岗创业人员与原事业单位其他在岗人员同等享有参加专业技术职务评聘和岗位等级晋升的权利，并可占原事业单位专业技术岗位结构比例，也可在创办企业申报职称。所获得的职称可以作为其返回原事业单位后参加岗位竞聘、重新订立聘用合同的参考。离岗创办企业业绩突出，其年度考核被确定为优秀档次的，不占原事业单位考核优秀比例，经济效益或社会效益显著的，可按国家和本市有关规定给予表彰奖励。

（五）离岗创业人员创业期间空出的岗位，可按有关规定用于急需或者紧缺人才。离岗创业人员根据实际情况，终止离岗创业提出提前返回原事业单位的，应提前 30 日书面报告原事业单位，原事业单位应在 30 日内为其安排相应专业技术职务等级的岗位，双方恢复履行变更前的聘用合同。离岗创业人员提前返回或

离岗创业期满返回续订聘用合同时，如无相应岗位空缺，原事业单位可暂时突破岗位总量和结构比例，将其聘用在相应专业技术职务等级的岗位上，并在3年内逐步消化。科研人员离岗创业期间，原事业单位工作年限连续计算。按规定缴纳社会保险费和职业年金的，离岗创业年限视作连续工龄。离岗创业人员提出解除聘用合同的，原事业单位应及时依法解除聘用合同。离岗创业期满，离岗创业人员未回原事业单位工作的，原事业单位应当及时终止人事关系。

（六）在事业单位中担任职能部门管理6级（含）以上领导职务的，辞去领导职务后，可以科研人员身份离岗创业。涉及承担国防、国家安全等工程和项目的科研人员离岗创业的，按照国家和本市相关规定执行。

二、进一步支持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业

（一）科研人员开展“双创”活动，在履行人事关系所在单位岗位职责、保质保量完成本职工作的前提下，书面提出兼职申请的，经所在单位同意，可以兼职创新、在职创办企业。兼职创新、在职创办企业人员，人事关系所在单位及兼职单位应当及时订立兼职协议，明确兼职期限、工作时间、报酬、保密义务、科研成果归属、收益分配等事项。

（二）到企业兼职创新人员，与企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利；到企业兼职，为实现高新技术成果转化、技术攻关提供有偿服务，可获取兼职报酬，国家和本市另有规定

的从其规定。兼职单位或创办企业应当依法为兼职创新、在职创办企业人员缴纳工伤保险费，缴费基数按其工资性收入确定。科研人员在人事关系所在单位外工作期间发生事故伤害或者患职业病的，工伤认定、待遇享受及工伤保险支缴率考核等参照离岗创业人员处理。鼓励企业为兼职创新人员参加个人储蓄性养老保险提供补贴。

（三）兼职创新、在职创办企业人员，继续享有在人事关系所在单位参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等各方面权利，工资、社会保险等各项福利待遇不受影响。同时，也可在兼职单位或者创办企业申报职称。经与人事关系所在单位协商一致，科研人员兼职创新或在职创办企业期间，可以实行相对灵活、弹性的工作时间。兼职人员在兼职单位或者创办企业参加的培训，其培训时间计入人事关系所在单位累计培训时间。

（四）国家和本市对事业单位领导干部兼职另有规定的，按照相关规定执行。

（五）兼职人员与兼职单位发生争议的，按照民事法律法规处理。

三、进一步支持和鼓励事业单位选派科研人员到企业工作或者参与项目合作

（一）事业单位根据开展“双创”活动需要，选派科研人员到企业工作或者参与项目合作的，应与科研人员变更聘用合同，约定岗位职责、工作标准、考核、工资待遇等，除双方协商一致

外，不得变更未执行的聘用合同期限。派出单位、选派人员、派驻企业应当订立三方协议，约定选派人员的工作内容、期限、报酬、培训、奖励等权利义务以及成果转让、开发收益等权益分配内容。约定的选派期限应不超过事业单位聘用合同期限。

（二）选派人员在选派期间，与派出单位在岗同类人员享有同等权益，并与派驻企业职工同等享有获取报酬、奖金的权利，国家和本市有规定的从其规定。事业单位转化科技成果依法获得的收入全部留归本单位，可按国家和本市有关规定对完成或者转化职务科技成果做出贡献的人员给予奖励和报酬，相关支出计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

（三）选派人员在派驻企业的工作业绩应作为其职称评审、岗位竞聘、考核奖励等的主要依据，派出单位可以按照有关规定对业绩突出人员在岗位竞聘时予以倾斜。选派人员的年度考核由派驻企业提供情况，派出单位进行考核，并按规定实施奖励。在派驻企业参加的培训，其培训时间计入派出单位累计培训时间。

（四）提前完成合作任务或选派期满，仍在派出单位聘用合同期限内的，选派人员应当返回派出单位原岗位工作，或者由派出单位安排相应等级岗位；聘用合同到期未续签的，派出单位应当及时终止聘用合同；选派期满但所从事工作确未结束的，三方协商一致可以续签三方协议，并相应变更或续签聘用合同。

（五）选派人员在选派期间执行事业单位人事管理政策规定和派出单位的内部人事管理办法，同时遵守派驻企业的规章制度。

选派人员与派驻企业发生争议的，按照民事法律法规处理。

四、进一步支持和鼓励事业单位设置创新型岗位

（一）事业单位根据开展“双创”活动需要，可根据人事综合管理部门备案后的岗位设置方案，在专业技术岗位中自主设置创新岗位。现有岗位设置方案难以满足创新工作需求的，可以按规定申请调整岗位设置方案，也可以按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可以通过内部竞聘上岗或者面向社会公开招聘等方式产生，任职条件要求具有与履行岗位职责相符的科技研发、科技创新、科技成果推广能力和水平。其中，高层次紧缺人才可通过直接考察的方式引进。

（二）事业单位根据创新工作实际，可探索在创新岗位实行相对灵活、弹性的工作时间，便于科研人员合理安排利用时间开展创新工作。在创新岗位工作期间，取得的技术项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务成果，应作为科研人员职称评审、项目申报、岗位竞聘、考核、奖励的主要依据。事业单位绩效工资分配应向在创新岗位做出突出成绩的科研人员倾斜。对创新岗位科研人员按照国家有关规定，经有关部门批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配方法。创新岗位科研人员依法取得的职务科技成果转化现金奖励，计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

（三）事业单位可以根据开展“双创”活动需要自主设置流动岗位，不纳入人事综合管理部门备案后的岗位设置方案，用于

引进高层次紧缺人才。流动岗位人员由事业单位自主引进，不与事业单位建立人事关系，其薪酬由双方协商确定。事业单位应与流动岗位人员订立协议，明确工作期限、工作内容、工作时间、工作要求、工作条件、工作报酬、保密纪律、成果归属等内容。流动岗位人员被高等院校、科研院所等事业单位录用的，在流动岗位期间的工作业绩以及在企业聘任的专业技术职务的资历，可以作为岗位聘用和职称评审的重要依据。

五、加强监督管理

（一）进一步强化参加“双创”活动的科研人员人事关系所在单位领导把关责任，加强事中事后监管，完善对违反政策要求的惩戒措施。事业单位要按照国家和本市有关要求，对新技术、新产业、新业态、新模式，充分给予支持和鼓励，同时健全监管规则，创新监管方式，完善监管措施，坚守质量和安全底线，严禁简单封杀或放任不管。对掌握国家秘密和关系国家安全、社会经济发展的关键核心技术、重要信息情报等的科研人员，要引导他们到诚信记录良好、具有保密资质的国有企业、民营企业从事“双创”活动，既要适当支持，更要有效规范，并严格落实保密纪律。

（二）事业单位要切实提高政治站位，从深入贯彻实施创新驱动发展战略的高度出发，支持符合条件的科研人员以各种形式参与“双创”活动。要简化审核流程，对科研人员兼职创新、在职创办企业的申请，在不影响完成本职工作的情况下，一般应予

同意，且不应随意撤销或变更；对审核同意的离岗创办企业申请，应当自审核手续完成 15 个工作日内与其订立离岗协议。鼓励事业单位在“双创”活动中赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权。要建立健全事业单位内部人事管理制度，完善聘用合同、岗位聘用、考核奖励等各项制度，规范人事管理，不得擅自扩大离岗创办企业政策实施范围、违规设置创新岗位，坚决杜绝不符合条件的人员违规“搭便车”，出现新的“吃空饷”问题。

（三）科研人员应当严格遵守国家有关规定，不得损害或侵占本单位合法权益，不得通过交叉兼职等手段规避国家收入分配政策。对离岗创办企业或者到企业工作期满无正当理由未返回的人员，按旷工处理。事业单位主管部门、事业单位要加强监管，对欺骗组织从事非“双创”活动等各类违纪违规行为予以记录，按照干部人事管理权限予以纠正，并报告同级人力资源社会保障部门；对拒不改正的，终止其“双创”活动；情节严重的，依法依规给予组织处理或处分。同时，对违规获取的资金、项目、荣誉等，按国家和本市有关规定取消或撤销。

事业单位主管部门、事业单位可根据本实施意见的精神，制定具体操作细则。事业单位应及时对科研人员创新创业情况做好登记并向主管部门报告。

中央在沪高等院校、科研院所等事业单位经主管部门同意，可参照本实施意见执行。

本实施意见自 2020 年 9 月 20 日起施行，有效期至 2025 年 9 月 19 日。原《关于完善本市科研人员双向流动的实施意见》（沪人社专发〔2015〕40 号）同时废止。

上海市人力资源和社会保障局

2020 年 8 月 20 日

上海市人力资源和社会保障局办公室

2020年8月20日印发
