陕西省人力资源和社会保障厅文件

陕人社发〔2020〕11号

陕西省人力资源和社会保障厅
关于贯彻落实《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》的通知

各市（区）人力资源社会保障局，省人民政府各工作部门、各直属机构人事部门:

《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）（此件公开发布，链接：http://www.mohrss.gov.cn/），明确了支持和鼓励事业单位科研人员创新创业5方面政策举措和要求，各地、各部门要认真贯彻落实。结合我省实际，提出4条具体贯彻

意见，请一并执行。

一、强化鼓励激励。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，携带科研项目、成果或技术，离岗创办企业和兼职创新、在职创办企业，积极开展科技成果研发和转化活动。支持事业单位根据开展“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，自主设置流动岗位、按规定申请设置特设岗位等创新型岗位，充分调动广大科研人员创新创业的积极性主动性创造性。

二、做好各项保障。事业单位要进一步优化工作流程，为符合条件科研人员及时办理离岗手续，稳妥处理好人事、工资、社会保险关系，明确科技成果归属和收益分配办法。对创新创业期满要求返回的离岗人员，所在事业单位应做好相应岗位聘任工作。人社部门要加强分类指导，督促落实各项激励政策，在岗位聘用、职称评审、考核奖励、社会保障等方面给予保障，有效维护科研人员合法权益，让广大科研人员心无旁骛投身到“双创”工作之中。

三、注重跟踪服务。人社部门要主动靠前服务，关心关爱离岗创新创业科研人员，提供各项政策支持，建立人员和项目台账，全面掌握工作情况。事业单位要加强与科研人员的密切沟通，及时了解其“双创”意向，简化审核流程，全程跟踪回访，帮助其排忧解难，提供工作生活便利，支持科研人员开展科技成果研发和转化活动。同时，要进一步规范人事管理，做好离岗创新创业

科研人员备案工作，杜绝“搭便车”“吃空饷”等问题发生。

四、广泛宣传动员。充分发挥我省事业单位科研人员和技术资源优势，深入开展政策宣传解读，加强组织动员，多渠道、多方式宣讲政策内容，充分激发事业单位科研人员的创新活力和创业热情，为全省经济社会发展提供强劲动力。要及时总结和推广好的经验做法，大力推动我省“双创”工作高质量发展。

陕西省人力资源和社会保障厅

2020年3月25日

（此件主动公开）

人力资源社会保障部文件

人社部发〔2019〕137号

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门：

为贯彻党中央、国务院关于加快实施创新驱动发展战略、壮大新动能的精神，落实《国务院关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》（国发〔2018〕32号）决策部署，现就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，依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》开展科技成果研发和转化的活动（以下简称“双创”活动），

提出以下指导意见。

一、支持和鼓励科研人员离岗创办企业

（一）完善离岗创办企业政策。科研人员开展“双创”活动可申请离岗创办企业，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办企业的条件。离岗创办企业申请应经事业单位批准，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1次，延长期限不超过3年。离岗创办企业期限最长不超过离岗创办企业人员达到国家规定的退休年龄的年限。在同一事业单位申请离岗创办企业的期限累计不超过6年。

（二）规范聘用和岗位管理。事业单位应当与离岗创办企业人员订立离岗协议，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。离岗创办企业期间空出的岗位，可按国家有关规定用于聘用急需或者紧缺人才。离岗创办企业人员返回时，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量和结构比例，将其聘用至不低于离岗创办企业时原岗位等级的岗位，通过自然消化方式逐步核销。离岗创办企业人员提出提前返回的，应提前书面报告其人事关系所在单位，单位应及时为其安排相应岗位；提出解除聘用合同的，其人事关系所在单位应及时依法解除聘用合同。

（三）保障离岗创办企业人员合法权益。允许离岗创办企业人员在所创办企业申报职称，所获得的职称可以作为其返回事业

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，不占人事关系所在单位考核优秀比例；经济效益或者社会效益显著的，可按国家有关规定给予表彰奖励。离岗创办企业人员依法继续在人事关系所在单位缴纳社会保险，其他基本待遇由各地各部门根据国家和地方有关政策结合实际确定。创办企业应当依法为离岗创办企业人员缴纳工伤保险费用，离岗创办企业人员发生工伤的，依法享受工伤保险待遇。

二、支持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业

（四）维护兼职创新、在职创办企业人员在人事关系所在单位的合法权益。科研人员开展“双创”活动，可在保证保质保量完成本职工作的基础上，进行兼职创新、在职创办企业。兼职创新、在职创办企业人员继续享有参加职称评审、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。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。

（五）加大对兼职创新、在职创办企业人员的政策支持。兼职创新、在职创办企业人员可以在兼职单位或者创办企业申报职称。到企业兼职创新的人员，与企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利，国家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，其在人事关系所在单位外工作期间发生工伤的，依法享受工伤保险待遇，由相关单位或企业承担工伤保险责任。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、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

（六）理顺选派人员的人事管理。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，应与科研人员变更聘用合同，约定岗位职责、工作标准和考核、工资待遇等。派出单位、选派人员、派驻企业应当签订三方协议，约定选派人员的工作内容、期限、报酬、奖励等权利义务以及成果转让、开发收益等权益分配内容。合作期满，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的岗位工作；所从事工作确未结束的，三方协商一致可以续签协议。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。

（七）充分调动选派人员的积极性主动性创造性。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，国家另有规定的从其规定。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。建立健全事业单位成果转化处置和收益分配政策，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。

四、支持和鼓励事业单位设置创新型岗位

（八）健全创新岗位设置和选人用人办法。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。

（九）优化创新岗位科研人员管理。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。

（十）动态管理流动岗位。事业单位可根据开展“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。流动岗位人员通过公开招聘等方式被事业单位正式聘用的，其在流动岗位期间的工作业绩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

（十一）落实领导责任。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。事业单位应当根据国务院《关于加强和规范事中事后监管的指导意见》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。

（十二）规范人事管理。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、违规设置创新型岗位，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。

（十三）严肃纪律要求。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。对欺骗组织从事非“双创”活动等各类违纪违规行为，同级人力资源社会保障部门予以记录，并按照干部人事管理权限予以纠正；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，按照国家有关规定取消或者撤销。

各级人力资源社会保障部门要进一步提高政治站位，切实推进“放管服”改革，对事业单位科研人员参与“双创”活动不作审批或备案，对“双创”活动的经济效益指标不作要求，对科技成果转化成功率不作要求，同时加强事中事后监管，优化服务，进一步推动事业单位科研人员创新创业高质量发展。

此前与本指导意见不一致的，以本指导意见为准。

2019年12月27日

（此件主动公开）

（联系单位：事业单位人事管理司）

抄送：中共中央纪律检查委员会、中共中央组织部。

人力资源社会保障部办公厅　　2019年12月30日印发

陕西省人力资源和社会保障厅办公室　　2020 年 3 月 25 日印发