

上海市人力资源和社会保障局关于支持 事业单位专业技术科研人员创新创业 加速科技创新与产业创新深度融合 的实施意见

沪人社规〔2025〕25号

市政府各委、办、局，各区人力资源社会保障局，各有关单位：

为贯彻落实党的二十届四中全会精神以及中共中央、国务院关于全面深化事业单位改革的意见，深化国际科技创新中心建设，现就支持高校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位（以下简称事业单位）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，在《事业单位人事管理条例》等人事管理制度框架内，打通科研人员在院企、校企之间的流动通道，激发人才创新活力，推进创新链、产业链、资金链、人才链深度融合，结合本市实际，制定本实施意见。

一、支持专业技术科研人员离岗开展高价值创新创业

（一）加大高价值离岗创业活动支持力度。

科研人员书面申请并经事业单位同意，可带着科研项目和成果离岗创办科技型企业或到企业开展创新工作（以下简称离岗创

业)。离岗创业人员（以下简称离岗人员）或其团队一般应为相应职务科技成果的主要完成人。事业单位“双肩挑”人员，以及涉及承担国防、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。

离岗创业期限不超过3年，期满未盈利的可申请延长1次，延长期限不超过3年，在同一事业单位累计不超过6年。支持开展长周期、高价值创新创业，首次离岗期满未盈利的，可回岗转为兼职创新或在职创办企业，回岗时间不计入离岗期限。

（二）优化离岗创业申请流程。

事业单位应明确申请条件和流程，不得以职称、年龄、资历、科技成果形式、获奖层次、获得专利与否作为限制条件，审核同意后，应在15个工作日内，与离岗人员及企业订立离岗协议，约定创业期限、工资福利待遇、科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等事项，并相应变更聘用合同。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。离岗期内，事业单位不得以离岗创业为由解除其人事关系。鼓励事业单位赋予离岗人员相关职务科技成果所有权或长期使用权。

（三）发挥事业单位成果转化服务功能。

鼓励事业单位设立技术转移转化服务机构，为申请离岗创业人员提供各种创业指导服务。有条件的事业单位可设置不超过1年的创业暂缓期，不计入离岗期限；有条件的事业单位可约定创业团队组建、企业规模、融资成功、实现盈利

等关键创业节点，对完成创业节点的，给予相应创业服务支持。

（四）保障离岗创业人员权益。

离岗期间执行原事业单位人事管理制度。离岗人员应定期向原事业单位报告创业情况，由原事业单位结合企业意见，确定年度考核档次。离岗创业业绩突出，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，可按规定给予表彰奖励。离岗人员与原事业单位其他在岗人员同等享有职称评审和岗位晋升权利，并不占专业技术岗位结构比例。离岗期间业绩可作为职称评审、岗位晋升的重要依据。允许离岗人员在所在企业申报职称，所获职称可作为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。

离岗期内，由原事业单位发放国家规定的基本工资，年度考核结果为合格及以上档次的，正常晋升薪级工资。社会保险费、职业年金由原事业单位代缴，费用由个人和企业共担，也可由三方协商，缴费基数按照原事业单位同类人员确定。离岗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。企业应同时依法为离岗人员缴纳工伤保险费，缴费基数按其工资性收入确定。离岗人员发生工伤的，企业按规定承担有关工伤保险责任。工伤后返回原事业单位的，经与原事业单位协商一致，可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。离岗人员享受的

工伤待遇费用不纳入工伤保险支缴率考核范围。离岗人员病故的，由原事业单位按规定发放事业单位死亡一次性抚恤金和丧葬费。

（五）畅通离岗创业人员返回渠道。

离岗期间空出的岗位，可规定聘用急需紧缺人才。离岗人员返回时，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量和结构比例，聘用至不低于原等级的岗位，并在3年内逐步消化；需提前返回的，应提前30日书面报告，原事业单位应在30日内安排相应岗位。离岗期间，离岗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。离岗期满无正当理由未按时返回的，按旷工处理。

二、分类支持专业技术科研人员兼职创新、在职创办企业

（一）实行兼职创新、在职创办企业分类管理。

在完成本职工作的前提下，科研人员书面申请并经所在单位同意，可到与本事业单位业务领域相近企业、科研机构、高校、社会组织等兼职，或利用科技成果转化方式在职创办企业（以下简称兼职创新、在职创办企业）。对科研人员兼职创新、在职创办企业的书面申请，在不影响完成本职工作的情况下，事业单位一般应予以同意，且不得随意变更或撤销。

（二）完善兼职创新、在职创办企业流程管理。

事业单位，兼职创新、在职创办企业人员（以下简称兼职人员）及所在企业应订立兼职协议，约定兼职期限、弹性工作时间、报酬提取、科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等事项。鼓励事业单位赋予兼职人员相关职务科技成果所有权或长期使用权。

事业单位应强化对兼职人员本职工作的考核，并在内部公示兼职创新、在职创办企业情况。兼职创新、在职创办企业影响本职工作的，应及时停止或转为离岗创业。兼职人员自愿流动到兼职单位工作，或在职创办企业期间提出解除聘用合同的，事业单位应及时解除聘用合同。

（三）保障兼职创新、在职创办企业人员权益。

兼职人员继续享有在人事关系所在单位参加职称评审和岗位晋升的权利，并可占专业技术岗位结构比例，培训、考核、奖励、项目申报、工资、社会保险等各方面权利和福利待遇不受影响，也可在兼职单位或创办企业申报职称和项目。在兼职单位或所创办企业取得的业绩可作为职称评审、岗位晋升、考核、奖励等的重要依据，参加的培训时间计入人事关系所在单位累计培训时间。经协商，兼职人员可实行相对灵活的弹性工作时间。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；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依法为兼职人员缴纳工伤保险费，缴费基数按其工资

性收入确定。兼职人员在人事关系所在单位外工作期间发生工伤的，工伤待遇享受及工伤保险支缴率考核等参照离岗人员处理。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、支持事业单位在产学研合作中派出专业技术科研人员到企业工作或参与项目合作

（一）规范派出人员人事管理。

事业单位根据产学研合作需要，可派出科研人员到企业工作或参与项目合作。双方应变更聘用合同，约定岗位职责、工作标准和考核、工资福利待遇等。除协商一致外，事业单位不得变更未执行的聘用合同期限。派出单位、派出人员、派驻企业应订立三方协议，约定工作内容、期限、报酬、培训、奖励等权利义务以及科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等内容。派出期限应不超过聘用合同期限。提前完成合作任务或派出期满仍在聘用合同期限内的，派出人员应返回原岗位工作，或由派出单位安排相应等级岗位。派出期满无正当理由未返回的人员，按旷工处理。派出期满但所从事工作确未结束的，协商一致可续签三方协议，并相应变更或续签聘用合同。自愿流动到企业工作的，事业单位应及时与其解除聘用合同并办理相关手续。派出人员在派出期间执行事业单位人事管理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，与派驻企业发生争议的，按民事法律法规处理。

（二）调动派出人员积极性主动性。

派出期间，派出人员与派出单位在岗人员同等享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等方面权利，并与派驻企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利，国家和本市另有规定的从其规定。年度考核由派驻企业提供创新创业情况，由派出单位考核。在派驻企业参加培训的时间计入派出单位累计培训时间。派出期间的工作业绩应作为其职称评审、岗位晋升、考核、奖励等的主要依据，派出单位可按规定对业绩突出人员在岗位晋升时予以倾斜。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、鼓励事业单位引进企业人才

（一）支持事业单位设置创新岗位。

事业单位可围绕科技项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务等工作，设置“项目经理人”“成果推广专员”“技术经理人”“转化服务岗”等专业技术创新岗位（以下简称“创新岗位”）。现有岗位设置方案难以满足创新工作需求的，可按规定申请调整岗位设置方案，也可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可通过内部竞聘上岗或面向社会公开招聘等方式产生，其中高层次人才可通过直接考察方式引进。

（二）加大创新岗位人才激励力度。

创新岗位可实行相对灵活、弹性的工作时间。在创新岗位工作期间，取得的技术项目开发等科研效益、科技成果推广和转化等经济效益，以及吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益，应作为科研人员职称评审、项目申报、岗位晋升、考核、奖励的主要依据。取得重大贡献的创新岗位人员，可优先参加科技成果转移转化高级职称评审，不占岗位结构比例。绩效工资分配应向在创新岗位业绩突出的科研人员倾斜。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）支持事业单位设立流动岗位。

支持事业单位自主设立“产业导师”“企业教授”“创业导师”等流动岗位（以下简称流动岗位），吸引有创新实践经验的企业人才参与本单位工程技术教育、创新创业人才培养、创新思维培育等工作。流动岗位不纳入人事综合管理部门核准备案后的岗位设置方案，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、企业订立岗位协议，明确工作期限、时间、内容、要求、条件、报酬、保密纪律、成果归属等内容。流动岗位人员被事业单位录用的，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，可作为岗位聘用和职称评审的重要依据。流动岗位人员与事业单位发生争议的，按照民事法律法规处理。

五、加强监督管理

(一) 事业单位主管部门及事业单位要切实提高政治站位，支持符合条件的科研人员以各种形式参与“双创”活动。

对新技术、新产业、新业态、新模式，充分给予支持和鼓励，完善尽职免责制度，严禁简单封杀或放任不管。事业单位主管部门可根据本实施意见精神，制定本系统具体操作细则。鼓励事业单位出台本单位创新创业相关文件，或与具体企业签订产学研合作框架，在合作框架中综合运用派出、兼职、离岗等多种路径开展合作，支持使用本单位科研、教学、师生、转化、场所等资源开展创新创业，明确指引科研人员参与本单位创新创业的具体路径。

(二) 进一步强化事业单位领导把关责任，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，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。

科研人员应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，按国家和本市有关规定取消或撤销。

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 2025 年 11 月 7 日起施行，有效期至 2030 年 11 月 6 日。

上海市人力资源和社会保障局

2025 年 11 月 7 日