

浙江省人力资源和社会保障厅

《浙江省鼓励支持事业单位科研人员 离岗创业创新实施办法》政策解读

(2017 年 8 月 18 日)

为认真贯彻落实省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》精神,鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新,2016 年 12 月 28 日,省委组织部、省人社保厅出台了《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》(浙人社发〔2016〕134 号,以下简称《实施办法》)。为便于各地各单位更好地理解 and 执行,现就制定《实施办法》的背景、原则和相关内容解读如下:

1. 制定《实施办法》的背景

鼓励支持事业单位科研人员创业创新,是中央和省委、省政府的重大战略决策。早在 2009 年,省委、省政府办公厅《关于在推进经济转型升级中充分发挥人才保障和支撑作用的意见》(浙委办〔2009〕14 号)就作出规定,对到企业从事技术研发、成果转化工作的事业单位高层次人才,可保留人事关系 5 年;2015 年国务院和

省政府关于大力推进大众创业万众创新的意见(国发〔2015〕32号、浙政发〔2015〕37号)都对支持事业单位科研人员离岗创业创新提出明确要求;2016年省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》(浙委发〔2016〕14号)规定,事业单位科研人才5年内保留人事关系离岗创业。为了更好地贯彻落实“大众创业、万众创新”和省委“人才新政”部署要求,省人社厅会同省委组织部研究制定了鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新的具体实施办法。制定出台《实施办法》,旨在进一步破除制约科研人员创业创新的体制机制障碍,最大限度激发和释放事业单位科研人员创业创新活力。

2. 贯彻落实《实施办法》需要把握的原则

贯彻落实《实施办法》,要始终坚持“激发活力、风险可控、管理规范、着眼双赢”的原则,努力把科研人员离岗创业创新政策落到实处,力争取得预期成效。

激发活力,就是要认真贯彻落实省委“人才新政”,为事业单位科研人员离岗创业创新解除后顾之忧,“给出路、有退路”,鼓励支持更多拥有创业意愿、具备创新能力的科研人员投身经济建设主战场,促进产学研有机融合。

风险可控,就是要考虑高校、科研院所等事业单位承担繁重的教育教学、基础研究、科研开发、公益服务等职能任务,在鼓励支持符合条件的科研人员离岗创业创新的同时,也要避免一哄而起、

“一窝蜂”式的离岗潮,防止对事业单位正常履职、有序运行和事业发展造成影响。

管理规范,就是要围绕事业单位和离岗科研人员关心的范围对象、手续办理、人事和工资关系处理、社保缴纳、返岗安排、解聘辞聘,以及科技成果归属和收益分配办法等相关问题,作出原则性规定,由事业单位和科研人员通过协商签订协议,明确双方权利义务,避免由此产生争议纠纷。

着眼双赢,就是既要鼓励支持科研人员离岗创业创新,依法取得收益报酬,又要维护所在单位合法权益,提高贯彻落实离岗创业创新政策的积极性。

3. 如何界定《实施办法》的实施范围和对象?

近年来,中央和省委、省政府多个文件就鼓励支持事业单位人才离岗创业作了规定,但这些文件对实施对象的表述不尽一致。《实施办法》进一步细化了实施对象和范围,即:事业单位在编在岗科研人员,携带科研项目、科研成果或科研技术,到省内企业从事科技研究、科技开发和科技服务工作或在省内创办企业。具体可按以下口径掌握:

(一)事业单位适用范围问题。《实施办法》适用于所有公益类、生产经营类事业单位,参照公务员法管理事业单位和承担行政职能事业单位不适用。

(二)离岗创业创新适用对象问题。事业单位在编在岗科研

人员,只要拥有科研成果、科研项目、科研技术,自愿到省内企业去从事科技研究、科技开发、科技服务或在省内创办企业,不论是在专业技术岗位,还是在工勤技能岗位,均可以申请离岗创业创新。

离岗创业创新科研人员的科研成果、科研项目、科研技术,应以本人为主研究开发,可转化能应用,所到企业一般应与本人在事业单位所从事工作相关。对申请离岗人员的科研成果、科研项目、科研技术以及创业创新行为的认定,按干部管理权限由事业单位或其上级主管部门负责。

(三)担任领导职务科研人员离岗创业创新问题。事业单位党员领导干部离岗创业创新去企业任职,严格遵照《中国共产党纪律处分条例》第八十八条、八十九条有关规定执行。对事业单位担任中层以上领导(行政)职务的科研人员离岗创业创新,须按规定辞去领导职务(上级党组织任命的党内领导职务,一般应同步辞去),不再保留相应的职务待遇。其中,同时聘任在管理岗位和专业技术岗位的“双肩挑”人员,辞去领导职务后,不再保留原聘管理岗位等级,其档案工资按其原聘专业技术职务等级确定;仅聘任在管理岗位的非“双肩挑”人员,辞去领导职务后,不再保留原聘管理岗位等级,其档案工资按干部管理权限重新明确的管理岗位等级确定,并在双方离岗协议中予以明确。

(四)离岗到事业单位所属企业创业创新问题。既要考虑事业单位事企分开改革有个逐步推进的过程,特别是近年来高校、科

研究院所“产业反哺科研、科研促进产业”成效明显,支持高校、科研院所等事业单位留住、用好人才,也要考虑避免出现一些地方和部门担心的规避国家收入分配政策规定的行为。对事业单位科研人员到本单位所属、控股或出资的企业离岗创业创新,要严格掌握、稳慎实施:一要公示。在适当范围,对离岗人员的职务、从事岗位、科研成果归属等情况进行公示;二要报批。必须经上级主管部门审批同意,若有必要,主管部门可在审批前作二次公示。党员领导干部严格遵照《中国共产党纪律处分条例》第八十九条有关规定执行;三要有序。适用范围应以高校、科研院所为主,离岗人数要适当控制,其工资收入要适可而止,与原单位同类人员适当保持平衡。

(五)此前已先行办理离岗人员如何衔接问题。《实施办法》从印发之日(2016年12月28日)起施行,对此前已按国家和省委、省政府有关文件精神办理离岗创业创新手续的人员,原离岗协议与《实施办法》规定有冲突的应重新签订或签订补充协议,没有签订离岗协议的要及时补签。

4. 科研人员如何办理离岗创业创新手续?

一是“两厢情愿”。由事业单位科研人员个人提出离岗创业创新申请,并提供相关证明材料,经所在单位研究同意,“个人申请”与“单位同意”两者缺一不可。鼓励离岗创业创新,并非意味着“只要本人拥有科研成果、科研项目、科研技术,只要本人有意

愿,所在单位都应同意其离岗”,事业单位人员做好本职工作,服从组织决定,是应尽责任和义务。所在单位应认真审核科研人员离岗创业创新申请材料,由领导班子集体研究是否同意其离岗申请,其中部门所属事业单位科研人员离岗创业创新,一般需事先报其上级主管部门备案同意。

个人申请时一般应提供以下材料:(1)离岗创业创新申请书或申请表;(2)本人拥有科研成果、科研项目、科研技术或者专利技术等相关证明;(3)可行性报告(离岗人员既可以自己撰写,也可以委托他人或者机构代为评估,但应包含相应的市场前景分析等内容);(4)与企业签订的合作意向书或者创业意向书;(5)事业单位认为必须提供的其他相关材料(如个人身份证复印件、项目立项投资等有关材料)。

二是“协议约定”。经双方协商签订离岗协议,作为事业单位聘用合同的补充。为便于事业单位人事综合管理部门掌握情况,事业单位在办理离岗手续后一个月内应将创业创新协议报同级事业单位人事综合管理部门备案;部门所属事业单位科研人员离岗创业创新情况,由上级主管部门汇总后报同级事业单位人事综合管理部门备案。

5. 离岗创业创新人员可保留几年人事关系?

离岗创业创新期限一般不超过5年;若确有需要,经离岗人员申请、所在事业单位同意,双方可续签离岗创业创新协议,最多续

签一次,两次离岗创业创新期限累计不超过6年,比如“5+1”“4+2”“3+3”均可。离岗创业创新期限内,双方保留人事关系。

6. 离岗创业创新期间待遇如何把握?

一是工资等收入待遇问题。《实施办法》规定,所在事业单位停发离岗人员工资、补贴、奖金等收入待遇,档案工资(按照国家政策规定的工资标准)根据国家和省统一规定的调资政策进行调整。

二是社会保险费缴纳问题。给事业单位和个人更多的选择权,离岗人员可按规定继续参加事业单位社会保险,也可选择在企业所在地参加企业社会保险,不得重复参保(工伤保险除外)。离岗人员继续参加事业单位社会保险的,其社会保险费用(含职业年金)单位缴费部分由原单位承担,也可由原单位、离岗人员和企业三方另行约定承担比例和支付办法,缴费基数参照所在事业单位同类人员确定;经原单位、离岗人员和企业三方约定,参加企业社会保险的,由企业按规定办理参保手续,缴费基数参照所在企业同类人员确定。

7. 离职创业创新有哪些优惠政策?

在鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新的同时,我省还鼓励科研人员与事业单位解除人事关系离职创业创新。《实施办法》规定,与事业单位解除人事关系、离职创业创新的科研人员,若具有高级专业技术职务或博士学位,5年内重新流动到同行业

事业单位的,按照“工作需要、岗位空缺、专业对口”原则,经主管部门和同级事业单位人事综合管理部门同意后直接考察聘用。这一“宽容失败、来去自由”的优惠政策,畅通离职高层次科研人才重回事业单位渠道,解除离职创业创新科研人员的后顾之忧。

8. 科研人员离岗创业创新与绩效工资政策如何衔接?

鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新,在离岗期间,可不核减该单位绩效工资总量,其中:对到该单位所属、控股或出资企业离岗创业创新的,不核减的比例控制在该单位在编在岗人员绩效工资总量的7%左右,具体由事业单位主管部门提出意见,报同级人社部门备案。未核减的事业单位绩效工资总量,应用于本单位一线人员、业绩突出人员分配,不得平均分配搞“大锅饭”。事业单位科研人员离岗创业创新期间依法获得的收入,不纳入原单位绩效工资总量。

9. 关于中小学教师离岗创业创新如何掌握问题?

对中小学教师申请离岗创业创新,可按以下口径掌握:

第一,中小学教师携带科研项目、科研成果或科研技术到省内企业从事科技研究、科技开发和科技服务工作或在省内创办企业(培训机构除外)的,由个人提出申请,经学校同意并报主管部门备案后,签订离岗创业创新协议,有关事宜按照《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》(浙人社发〔2016〕134号)规定执行;

第二,中小学教师申请到民办学校工作的,应依法解除与所在学校的聘用合同,有关事宜按照省人力社保厅、省教育厅、省卫生计生委《关于促进公办与民办学校、医疗机构之间人才合理有序流动有关问题通知》(浙人社发〔2015〕155号)规定执行;

第三,根据教育行政主管部门有关规定,严禁中小学教师参加校外培训机构或由其他老师、家长、家长委员会等组织的有偿补课。

事业单位科研人员离岗创业创新协议书

(参考文本)

事业单位名称(以下简称甲方):_____

地 址:_____法定代表人:_____

联系人:_____联系方式:_____

离岗人员姓名(以下简称乙方):_____性别:_____

身份证号:_____

家庭住址:_____

联系方式:_____

一、总则

〔政策依据〕1. 根据省委组织部、省人力社保厅印发的《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》(浙人社发〔2016〕134号)规定精神,为鼓励和支持科研人员离岗创业创新,明确事业单位与离岗人员双方的权利、义务和责任等事项,经甲、乙双方平等协商,签订本协议。

〔协议效力〕2. 本协议作为甲、乙双方所签订聘用合同的附件,对离岗创业创新期间,甲乙双方保留人事关系等事项以及聘用

合同中所没有明确的相关权利、义务和责任的补充规定,具有聘用合同同等法律效力。

〔协议备案〕3. 本协议签订后,按规定报送同级事业单位人事综合管理部门备案。

二、人事关系处理

〔协议期限〕4. 离岗期限:从_____年_____月_____日起到_____年_____月_____日止,共为_____年。离岗时,乙方所聘岗位类别及等级分别为:_____、_____。

〔续签协议〕5. 如需续签协议的,则乙方应在首次签订的协议期限届满前1个月,向甲方提出续签的书面申请,并按首次签订协议的程序,经甲方同意后可再次续签协议(最多续签一次)。

〔遇改革等情况时的双方责任〕6. 离岗期间,甲方遇有拟撤销、合并、转制等改革情况的,应书面通知(包括但不限于书面通知,如乙方确认收悉的短信、微信、电子邮件等等,下同)乙方提前返回参与改革。乙方有义务在接到甲方书面通知后15个工作日内返回甲方参与改革。遇特殊情况不能在规定时间内返回甲方参与改革的,乙方应事先书面或邮件、短信、微信等形式报告甲方,并说明理由。在征得甲方同意后,乙方可推迟返回。否则,甲方可单方面与乙方解除聘用合同。

〔职称评审〕7. 离岗期间,乙方取得的科技开发、技术应用、成果转化等业绩,可作为其参加专业技术职务评聘和岗位等级晋升的重要依据。乙方可比照甲方同类人员参加职称评审和岗位聘

任。

〔年度考核〕8. 甲方应将乙方纳入年度考核,确定考核等次,并将考核结果书面告知乙方。乙方应按甲方规定要求自觉参加年度考核,如实报告创业创新情况,并书面提交《年度考核登记表》。

三、工资及社会保险关系处理

〔工资停发〕9. 协议签订生效后,乙方离开甲方的次月,甲方停发乙方的工资、补贴、奖金等收入待遇,乙方档案工资(按照国家政策规定的工资标准)根据国家和省统一规定的调资政策进行调整。

〔社会保险〕10. 乙方可按规定继续参加甲方社会保险,也可选择参加企业社会保险,但不得重复参保(工伤保险除外)。

〔资金处理〕如乙方选择参加甲方社会保险,则应在签订协议前向甲方提出书面申请,甲方仍按原渠道为乙方缴纳社会保险、职业年金等各项费用,其中个人缴纳部分由乙方自行承担,甲方单位缴纳部分由甲、乙双方协商确定承担比例和费用支付办法:

〔缴费基数确定〕11. 甲方代为乙方缴纳社会保险、职业年金等各项费用的缴费基数,由甲方根据乙方离岗期间聘任的岗位及等级,比照甲方同类人员确定。

〔工伤保险〕12. 离岗期间,乙方除按甲方参加工伤保险外,还可参加企业工伤保险。期间如发生工伤的,根据实际情况,由甲方

或企业申请工伤认定。

四、返岗安排处理

〔提前返回〕13. 离岗期未满足要求返回的,乙方应提前3个月向甲方提出书面报告,甲方应予以接收,安排相应工作,并确定岗位等级和相关待遇,本协议同时解除。

〔岗位聘任〕14. 乙方返回甲方后,首次聘任时,甲方按原聘专业技术岗位或工勤技能岗位等级予以聘任。

五、解聘辞聘处理

〔解聘辞聘〕15. 离岗期满,乙方未按期返回,也未按本协议第5点规定提出续签申请的,甲方应在本协议届满后一个月内,书面通知乙方返回单位重新上岗,乙方仍未按时返岗的,从单位要求返岗之日起计算旷工,连续旷工超过15个工作日,甲方可以依法解除聘用合同,转移人事档案关系并告知乙方。

〔依法解聘〕16. 甲、乙双方依法解除或终止聘用合同的,应按规定办理。甲方应积极做好其人事关系、社保关系接转,办理出具辞聘创业创新证明等手续。

六、其他约定

17. 竞业限制约定:_____

18. 其他约定:_____

七、其他

19. 离岗期间,因乙方违反法律法规、有关纪律规定等,甲方有权对乙方依法依规作出处理。

20. 本协议在履行期间,如与《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》等法律法规有抵触的,按法律法规执行。

21. 对在履行本协议中发生的争议,甲、乙双方均可向有管辖权的劳动人事争议仲裁机构提起仲裁。

22. 本协议履行期间,如遇甲、乙双方聘用合同期届满的,则聘用合同顺延至协议期满终止日。

23. 本协议正本一式伍份,甲、乙双方各执一份,甲方主管部门和同级事业单位人事综合管理部门各一份,存乙方档案一份。

甲 方(单位盖章)

代表人(签字):_____

乙 方(签字):_____

签订日期: 年 月 日

主送:各市、县(市、区)人力社保局,省直各有关单位。

抄送:省委组织部。

浙江省人力资源和社会保障厅办公室

2017年8月23日印发
