

各科研院所：

省人社厅近日起草了《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施意见》(征求意见稿)，现征求各科研院所意见。各科研院所若有意见，请于10月20日以前反馈到省科研院所联合会。
联系人：江佳妮，邮箱：416015256@qq.com.谢谢。

省科研院所联合会

2016年10月12日

浙江省人力资源和社会保障厅

浙江省人力资源和社会保障厅关于征求《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施办法》（征求意见稿）意见的函

省直有关单位：

为贯彻落实省委、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》（浙委发〔2016〕14号）精神，进一步鼓励支持事业单位科研人才创新创业，促进科技成果转化，我厅起草了《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施办法》（征求意见稿），请你们认真研究，提出修改意见，并于10月14日前将书面意见反馈我厅。联系人：张奇妙，联系电话：0571-87053134，电子邮箱：rcczqm@163.com。

- 附件：1. 《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施办法》（征求意见稿）
2. 《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施办法》起草说明

浙江省人力资源和社会保障厅

2016年10月8日

附件 1

关于鼓励支持事业单位科研人才 离岗创业的实施办法

(征求意见稿)

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》（浙委发〔2016〕14号）精神，进一步鼓励支持事业单位科研人才创新创业，促进科技成果转化，特制定本实施办法。

一、我省事业单位在编在岗科研人才携带科研项目或成果，到省内企业从事技术研发、成果转化工作，或在省内领衔、参与创办企业，适用于本办法。

二、科研人才保留人事关系离岗创业的，应向所在事业单位（以下简称“原单位”）提出申请，填报《事业单位科研人才保留人事关系离岗创业申请表》，并提交科技成果专利、成果产业化可行性报告、项目立项投资、企业合作意向书、企业注册登记等相关证明材料。

所在单位对相关申请材料进行审核认定，并经单位领导班子集体研究同意后，科研人才、原单位、所在企业三方通过协商签订离岗创业协议，明确离岗创业起止时间、三方权利义务、社会

保险、科研成果归属、收益分配、聘用合同变更、发生争议处理方式等事项。

三、离岗创业科研人才保留人事关系，最长不得超过5年。在离岗创业期内，原聘用合同暂停履行，期间出现聘用合同到期情形的，聘用合同期限按约定的离岗期限顺延；遇有原单位拟撤销、合并、转制等改革情况，原单位应通知离岗创业科研人才提前返回参与改革。若继续离岗创业，应与新单位续签离岗创业协议。

四、在离岗创业期内，离岗创业科研人才的工资福利、社会保险、专业技术职务评聘和考核管理等按以下办法处理：

（一）原单位应停发工资，保留其档案工资（按照国家政策核定的工资标准），并按照国家和省统一规定的调资政策进行档案工资调整。

（二）年度考核由原单位根据所在企业出具的意见进行，除受党纪政纪处分、行政处罚、刑事处罚等情形以外，一般定为合格等次。

（三）继续以事业单位工作人员身份参加事业单位养老保险的，由原单位继续为其缴纳单位部分的社会保险费，缴费基数参照原单位同类人员确定。经三方约定，离岗创业科研人才可参加企业职工基本养老保险。

（四）离岗创业人员聘用合同未终止并按规定缴纳社会保险和职业年金的工作时间，视为在原单位的工作时间，仍按在职人

员计算连续工龄。

（五）原聘专业技术职务不占原单位专业技术岗位结构比例，与原单位其他在岗人员同等享有参加专业技术资格评审的权利，离岗创业期间取得的科技开发和转化成果，作为其参评的重要依据。

（六）遭受事故伤害或者患职业病的，由原单位申请工伤认定，所在企业应配合做好工伤调查核实工作并承担相应的工伤保险责任。

（七）其他福利待遇由原单位与离岗创业科研人才协商确定。

五、事业单位担任中层及以上领导（行政）职务的“双肩挑”科研人才，须按规定辞去领导（行政）职务后，以科研人才身份离岗创业。

六、离岗创业期满要求返回原单位工作，或离岗创业期未满足要求终止离岗创业协议提前返回原单位工作的，应提前1个月向原单位提出书面申请。原单位应按照其原聘专业技术职务做好相应岗位聘任工作，双方恢复履行事业单位聘用合同。

返回原单位工作时，若原聘专业技术岗位结构比例已达上限，原单位可暂时突破结构比例聘用，以妥善安排返岗人才，并在3年内逐步消化。

离岗创业期满，离岗创业科研人才未按期返回原单位工作的，原单位应当依法解除或终止聘用合同。

七、事业单位科研人才携带科研成果或项目辞聘去企业从事技术研发、成果转化工作，或领办、参与创办企业的，应与原单位依法解除或终止聘用合同。所在单位应协助做好人事劳动关系接转等手续，解除或终止聘用合同情况，按规定报同级政府人力资源社会保障部门备案。

辞聘离职创业科研人才与原单位解除或终止聘用合同后，按规定办理社会保险关系转移接续手续。其中，具有高级专业技术职务或博士学位的科研人才，辞聘后5年内若需重新流动到事业单位的，在同行业内按照“工作需要、岗位空缺、专业对口”原则，经主管部门和组织人事部门同意后直接考核聘用，相关信息应予公开；跨行业流动到其他事业单位的，应按事业单位新进人员公开招聘有关规定执行。

八、离岗创业科研人才应严格遵守法律法规、离岗创业协议约定和所在企业规章制度，严禁借机“吃空饷”、从事违法违纪活动。对违反规定者，原单位应视情况终止离岗创业协议责令其返回单位，并按有关规定依法依规严肃处理。

九、事业单位涉及承担国防、国家安全等工程和项目的科研人才离岗创业的，按照国家和本省相关规定执行。

十、事业单位在切实履行公益性服务职能的前提下，应鼓励和支持本单位符合条件的科研人才携带科技成果离岗创业。各级人力资源社会保障部门要积极做好离岗创业科研人才人事档案保管、人事劳动关系衔接、社保关系转移、人事劳动争议处理等服务，有关

部门要大力支持科研人才离岗创业，为促进人才合理有序流动创造良好环境。

本实施办法自印发之日起施行。

附件 2

《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的 实施办法》起草说明

为贯彻落实省委、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》（浙委发〔2016〕14号），进一步鼓励支持事业单位科研人员创新创业，促进科技成果转化，我们起草了《关于鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的实施办法》（以下简称《实施办法》）。现将有关情况说明如下：

一、起草目的

鼓励支持事业单位科技人员参与企业创业创新，是省委、省政府的重大战略决策。上个世纪九十年代至今，我省各级党委政府曾先后出台鼓励支持事业单位人才离岗创业的若干政策规定。这些政策规定在加快实施创新驱动战略，推进大众创业创新中发挥了积极的导向作用，但也存在相关规定比较原则，具体操作比较困难，影响了政策效力。今年6月份，省委、省政府制定《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），再次重申鼓励支持事业单位科研人才离岗创业的政策。根据人才新政要求，我们围绕事业单位和科研人才共同关心的人事管理、社保缴纳、工资福利等相关问题，坚持“破

除障碍、激发活力、风险可控、务实管用”的原则，打破思维定势，研究起草了《实施办法》，鼓励科研人才安心离岗创业，推动离岗创业政策有效落实。

二、主要政策依据

（一）中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）；

（二）中共浙江省委、浙江省人民政府《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）；

（三）浙江省人民政府《关于大力推进大众创业万众创新的实施意见》（浙政发〔2015〕37号）。

三、主要内容

《实施办法》围绕适用范围、协议约定、工资待遇、社会保险、岗位聘用等方面提出具体意见。

第一条 明确适用范围。2009年以来，省委、省政府多次就鼓励支持事业单位人才离岗创业作出若干政策规定，但人员范围均不统一，有的指事业单位高层次人才，有的指事业单位专业技术人员，有的指高校、科研院所等事业单位科研人才，也有文件允许人力资源服务业从业人员、种业研究人员离岗创业行，等等。今年我省人才新政（浙委发〔2016〕14号）将离岗创业人员范围明确为事业单位科研人才。为便于政策落地，防止出现吃空饷、钻空子等问题，《实施办法》进一步细化了离岗创业科研人才的

范围，即：一是我省事业单位在编在岗科研人才，二是需携带科研项目或成果，三是到省内企业从事技术研发、成果转化或在省内领衔、参与创办企业。

此外，科研人才到本单位出资的企业工作，能不能享受离岗创业政策，在实践中有争议，单位和科研人才也心存疑虑。有的意见认为，个别科研院所为了克服绩效工资带来的束缚，以离岗创业的名义，科研人才全职到本单位出资的企业工作并领取企业薪酬的现象，这种事企不分、人员混岗、经费混用的现象，容易发生腐败问题。我们认为，省里相关文件没有就此作出禁止性规定，“法无禁止即可为”，只要提出申请的科研人才属于真正意义上的创新创业，到本单位出资企业工作，也应该享受离岗创业政策。

第二条 规范办理程序。一是科研人员提出申请。二是经单位领导班子集体研究决定。三是个人、单位、企业三方需签订离岗创业协议。

第三条 明确原聘用合同履行及原单位面临改革的特殊情形。离岗期间，原聘用合同暂停履行，期间出现聘用合同到期情形的，聘用合同期限按约定的离岗期限顺延；遇有原单位拟撤销、合并、转制等改革情况，原单位应通知离岗创业人才提前返回参与改革。若继续离岗创业，应与新单位续签离岗创业协议。

第四条 规范离岗期间的人事管理。赋予事业单位更多的用人自主权，明确离岗科研人才应享受的相关权利。

一是停发离岗科研人才工资，保留其档案工资，并按照国家规定进行调整。中央办公厅、国务院办公厅 2015 年 9 月印发的《深化科技体制改革实施方案》允许符合条件的高等学校和科研院所科研人员经所在单位批准，带着科研项目和成果、保留基本待遇到企业开展创新工作或创办企业。兄弟省市贯彻这一国家文件精神时，做法不一。比如上海市规定，离岗创业人员离岗期内原单位发放国家规定的基本工资；江苏省规定，离岗期内应停发各项工资福利待遇。我省人才新政没有对离岗创业人员可否保留基本待遇作出规定，我们倾向于单位应停发工资，但保留其档案工资，并按规定进行调整。

二是年度考核意见由原单位根据所在企业出具的意见进行，除受特殊情形以外，一般定为合格等次。

三是单位应继续让其参加事业单位养老保险。经三方约定，可参加企业养老保险。

四是聘用合同未终止并按规定缴纳社会保险和职业年金的工作时间，视为在原单位的工作时间，仍按在职人员计算连续工龄。

五是其原聘专业技术岗位不占原单位专业技术岗位结构比例，允许参加专业技术资格评审，期间取得的科技开发和转化成果，作为其参评的重要依据。

此款主要是为了提高用人单位的积极性，缓解单位的评聘矛盾，解决离岗科研人才的后顾之忧，其原聘专技岗位可不占单位

专业技术岗位比例，单位可把该岗位用于聘任其他专业技术人员，期间科研人才有权利参加专业技术职格评审。

六是遭受事故伤害或者患职业病的，由原单位申请工伤认定，所在企业应配合做好调查核实工作并承担相应的保险责任。

七是离岗创业人员的其他福利待遇由原单位与离岗创业人员协商确定。

第五条 对“双肩挑”人员离岗创业作出规定。“双肩挑”须辞去领导（行政）职务后，以科研人才身份离岗创业。

第六条 离岗创业期满后的工作安排。要求返回或提前返回的，原单位应按照其原聘专业技术职务安排相应岗位，如原聘专业技术岗位结构比例已达上限，原单位可暂时突破结构比例聘用，以妥善安排返岗人员。

离岗创业期满，离岗创业人才未按期返回的，原单位应当及时解除或终止聘用合同。

第七条 畅通辞聘高层次科研人才重回事业单位工作的渠道。辞聘后5年内若重新流动到事业单位的具有高级专业技术职务或博士学历的科研人才，在同行业内按照“工作需要、岗位空缺、专业对口”原则，经主管部门和组织人事部门同意后直接考核聘用。跨行业流动到其他事业单位的，应按事业单位新进人员公开招聘有关规定执行。

第八条 对离岗科研人才提出纪律要求。对违反规定者，原单位应视情况终止离岗创业协议责令其返回单位，并依法依规严

肃处理。

第九条 相关特殊规定。事业单位涉及承担国防、国家安全等工程和项目的科研人才离岗创业的，按照国家和本省相关规定执行。

第十条 对事业单位和相关部门提出要求。事业单位在切实履行公益性服务职能的前提下，应支持符合条件的科研人才离岗创业。各级人力社保部门要积极做好服务工作，有关部门和单位要大力支持科研人才离岗创业。