

# 河北省人力资源和社会保障厅文件

冀人社规〔2020〕17号

---

## 河北省人力资源和社会保障厅 关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员 创新创业的通知

各市(含定州、辛集市)人力资源社会保障局,雄安新区党群工作部,省直各部门、直属事业单位:

为深入贯彻党的十九届五中全会和省委九届十一次全会精神,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)要求,深入实施创新驱动发展战略,进一步支持和鼓励我省高等院校、科研院所等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),现就有关事项通知如下:

## 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,其职称、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条件。本人书面提出离岗创业申请,经所在单位同意,可带着科研项目和成果离岗创业。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,最长不超过本人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) 事业单位应当与离岗创业人员订立离岗协议,明确离岗创业期限、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。

(三) 离岗创业人员与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,也可在创办企业申报职称。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,可按国家有关规定给予表彰奖励。离岗创业期间违反事业单位工作人员管理相关规定的,按照事业单位人事管理条例等相关政策法规处理。

(四) 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,应提前书面报告原事业单位,单位应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,单位如无相应岗位空缺的,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逐步消化。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,本人未回事业单位工作的,原事业单位应当依据有关规定终止人事关系。

## 二、进一步支持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业

(五)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、保密义务等事项。

(六)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。兼职单位或创办企业应当依法为其缴纳工伤保险费。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。

(七)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。

### **三、进一步支持和鼓励事业单位选派科研人员到企业工作者参与项目合作**

(八)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者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。

(九)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工资总额,但不受工资总额限制,不纳入绩效工资总量管理。

(十)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。

(十一)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;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协议,并相应变更或续签聘用合同。

(十二)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。

#### **四、进一步支持和鼓励事业单位设置创新型岗位**

(十三)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。

(十四)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,计入当年本单位工资总额,但不受工资总额限制,不纳入绩效工资总量管理。

(十五)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,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**

(十六)强化规范管理。事业单位要按照有关要求,对“双创”活动充分给予支持和鼓励,同时加强事中事后监管,健全监管规则,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。要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。要完善对违反政策要求的惩戒措施,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。

(十七)优化办理流程。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前提下,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。

(十八)严格纪律规定。科研人员要严格遵守各项规定,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,按国家和我省有关规定取消或撤销。

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,同时指导主管部门和事业单位加强事中事后

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。

此前与本通知不一致的,以本通知为准。

河北省人力资源和社会保障厅

2020年12月22日

(此件主动公开)

(联系单位:事业单位人事管理处)

---

河北省人力资源和社会保障厅办公室 2020年12月22日印

---