

衢州市鼓励支持事业单位科研人员离岗 创业创新实施细则(试行)

根据《人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》(人社部规〔2017〕4号)、《中共浙江省委组织部 浙江省人力资源和社会保障厅关于印发<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)>的通知》(浙人社发〔2016〕134号)、《中共衢州市委 衢州市人民政府关于创新体制机制加快人才集聚的实施意见》(衢委发〔2016〕23号)文件精神,进一步鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新,结合我市实际,制定本实施细则。

一、适用范围和对象

1、我市事业单位(参公事业单位除外)在编在岗科研人员携带科研项目、成果或技术到我市范围企业从事科技研究、科技开发和科技服务工作或在我市创办企业的,适用本细则。

下列人员不适用本细则:

- (1) 从事涉及国家秘密、国防安全等工作的科研人员;
- (2) 距法定退休年龄不足1年(含1年)的人员;
- (3) 法律、法规、政策规定不得离岗的人员。

2、申请离岗创业创新的担任事业单位中层及以上领导(行政)职务的科研人员,须按规定辞去领导(行政)职务;担任市管领导职务的,须按干部管理权限审批同意辞去市管领导职务。

二、离岗创业申办程序

3、个人申请。有离岗创业创新需求的事业单位科研人员(以下简称“离创人员”),应向所在事业单位(以下简称“所在单位”)提出书面申请,填写《衢州市事业单位科研人员离岗创业创新申请表》(附件1)。申请到企业从事科技研究、科技开发、科技服务的离创人员,需书面说明企业名称,拟任职务以及能给就职企业提高效益、增加税收或就业人数的情况,并提交企业合作意向书、科研项目批准文件、科技成果证明(或专利证书)、成果产业化可行性报告等材料;申请创办企业的离创人员,需提供创业计划,说明法定代表人、企业住所、经营范围、投资规模、安置就业人数、预估测正常经营后的年营业收入和上缴税收等情况,并提交科研项目批准文件、科技成果证明(或专利证书)、成果产业化可行性报告、项目立项投资等材料。

4、单位审核。所在单位对离创人员提交的材料进行审核,双方明晰科技成果归属和收益分配办法,协商确定离岗期限、待遇等相关事宜,并经所在单位研究同意后,按人事管理权限报上级主管部门复审。对同一单位有多人提出离岗申请的,事业单位应结合单位实际合理把关,要避免一窝蜂式的离岗给单位正常履职、有序运行和事业发展造成冲击。

5、签订协议。经批准的离创人员,要与单位签订《衢州市事业单位科研人员离岗创业协议》(附件2)。协议应载明离岗创业创新期限、人事和工资关系处理、社会保险关系处理、住房

公积金关系处理、科技成果归属和收益分配办法等内容。

申请离岗到本部门(事业单位)所属、出资、参股企业创业创新的,应当在本部门(事业单位)内公示 7 天,公示无异议后再签订离岗协议。

6、备案审核。高校、科研院所应在与离创人员签订离岗协议 30 日内将《衢州市事业单位科研人员离岗创业创新申请表》、《衢州市事业单位科研人员离岗创业创新协议》及相关佐证材料报市人力社保部门备案(市管干部的还需报市委组织部备案)。其他事业单位需在与离创人员签订离岗协议前,将相关材料报市人力社保部门审核(市管干部的还需报市委组织部审核),审核同意的,方可与离创人员签定离岗协议。

三、离岗期间人事管理

7、离岗期限。离岗创业创新期限一般不超过 5 年(若离创人员提出申请时距法定退休年龄不足 5 年的,其申请年限不得超出法定退休年龄);若确有需要,离创人员需提前 60 日向所在单位提出书面申请,所在单位审批同意的,双方续签离岗协议,最多续签一次,两次离岗期限累计不超过 6 年。

8、人事关系。离创人员在离岗期限内,保留人事关系不变。

在离岗期间,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,但不得超出法定退休年龄。离创人员所在单位遇有拟撤销、合并、转制等改革情况,所在单位应通知离创人员提前返回参与改革。

9、岗位管理。离创人员在离岗期间，与所在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；离岗期间取得的科技开发、技术应用、成果转化等业绩，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。离创人员离岗前所聘岗位，不占所在单位专业技术岗位结构比例。

离创人员空出的岗位，确因工作需要，经市人力社保部门同意，所在单位可按照省、市有关规定用于引进紧缺急需的高层次人才。

10、考核管理。离创人员在离岗期间与所在企业产生劳动争议的，按照劳动法及相关法律法规处理。对违反事业单位人事管理有关规定的，按《事业单位人事管理条例》和事业单位工作人员处分有关规定依法依规处理。

离创人员应按规定参加年度考核，如实报告创业创新情况。所在单位根据离创人员业绩和相关企业意见确定考核结果，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；技术成果转化经济效益明显的、科技攻关取得重大技术突破的，可确定为优秀等次，不占所在单位考核优秀指标。

11、工资待遇。所在单位从协议签订离岗时间次月起停发离创人员工资、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。

12、社保关系。离创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，但不得重复参保。

(1) 离创人员参加事业单位社会保险的，社会保险费用(含职业年金)单位缴费部分可由所在单位承担，也可由所在单位、企业和离岗人员三方另行约定，个人缴费部分均由个人承担，缴费基数参照所在单位同类人员确定。

(2) 离创人员离岗期间按规定缴纳社会保险费的工作时间，与离岗前所在单位工作年限合并计算。

(3) 离创人员的工伤保险费由所在企业为其缴纳。在离岗期间，因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在企业按规定申请工伤认定并承担工伤保险责任，依法享受工伤保险待遇。

13、住房公积金：离创人员的住房公积金可由所在单位、企业和离创人员三方约定继续缴纳。

四、离岗创业终止程序

14、期满或期内返岗。离创人员创业创新期满要求返回的，应提前 30 日书面报告所在单位；期未满足要求返回的，应提前 90 日书面报告所在单位。所在单位应按照其原聘专业技术职务做好相应岗位聘任和聘用合同续签工作。返回所在单位工作时，若原聘专业技术岗位结构比例已达上限，可暂时突破结构比例聘用，并逐步消化。

15、期满未返岗。离创人员创业创新期满未按期返回，也未申请继续离岗创业创新的或所在单位遇有拟撤销、合并、转

制等改革情况，通知返回参与改革，离创人员未按期返回的，所在单位应当书面通知离创人员在15个工作日内返回或办理相关手续。15个工作日后仍未按时返回或办理相关手续的，视作离创人员单方面解除或终止与单位签订的聘用合同。

离创人员离岗创业期间，提出与所在单位解除聘用合同的，所在单位应当与其依法解除聘用合同，并按事业单位聘用制度的相关规定，出具解除或终止聘用合同证明。

五、附则

16、按照本细则第15条情形辞聘的事业单位科研人员（不含距退休年龄不足5年的对象），若符合我市人才引进资格条件，可在解除或终止聘用合同之日起5年内，重新申请流动到同行业事业单位，按照“工作需要、岗位空缺、专业对口”原则，经主管部门和市人力社保部门同意后直接考核聘用，相关信息应予以公开；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。

17、鼓励高校、科研院所科研人员在履行好岗位职责，完成本职工作的前提下，向所在单位提出书面申请，并经单位同意，到专业领域相近的我市企业兼职或在我市在职创办企业。高校、科研院所应当与科研人员约定兼职或在职创业的权利、义务和权益分配等事项，并实行科研人员兼职或在职创业的公示制度；科研人员在兼职单位的工作业绩或者在职创业取得的成绩可作为其职称评聘、岗位竞聘、考核的重要依据。担任领

导（行政）职务的人员兼职或在职创业，必须按照干部管理权限，履行审批程序。

18、市级各事业单位主管部门要切实加强对事业单位科研人员离岗创业创新的指导和监督，对违反本细则规定的，应及时查实，督促纠正。

19、本实施细则适用于市级，各县（市、区）可参照执行。

20、本细则自印发之日起施行。

附件：1、衢州市事业单位科研人员离岗创业创新申请表

2、衢州市事业单位离岗创业协议

附件 1

衢州市事业单位科研人员离岗创业创新申请表

姓 名		性 别		出生年月	
政治面貌		学历学位		现聘用岗位类别和等级	
工作单位					
工作岗位					
创业创新类别	1、到企业从事科技研究 <input type="checkbox"/> 、科技开发 <input type="checkbox"/> 、科技服务 <input type="checkbox"/> ； 2、创办企业 <input type="checkbox"/> 。				
科研项目名称			批准文号		
科研成果(专利)			登记证书号		
企业名称			营业执照注册号		
离岗起止时间	20 年 月起	20 年 月止	选择参保类别	参加事业单位社会保险 <input type="checkbox"/> 参加企业社会保险 <input type="checkbox"/>	
事业单位意见	年 月 日		主管部门意见	年 月 日	
人力社保部门意见	年 月 日				

注：本表一式 6 份，个人、所在事业单位、主管部门、市人力社保局、市编办和市社保局各 1 份。

附件 2

衢州市事业单位科研人员离岗创业创新协议（样本）

编号：（ ）

甲方（事业单位）：_____上级主管部门：_____

法定代表人：_____地址：_____

乙方（离创人员）：_____性别：_____出生年月：_____民族：_____

参加工作时间：_____学历：_____身份证号码：_____

住址：_____联系电话：_____

一、总则

[政策依据]1.根据《中共浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅关于印发〈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）〉的通知》（浙人社发〔2016〕134号）和《中共衢州市委组织部 衢州市人力资源和社会保障局关于印发〈衢州市鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施细则（试行）〉的通知》（衢市人社发〔2017〕 号）文件精神，为鼓励和支持科研人员离岗创业创新，明确事业单位（以下简称甲方）与离创人员（以下简称乙方）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。

二、人事关系处理

[协议期限]3.离岗期限：从_____年___月___日起到_____年___月___日止，共为____年。离岗时，乙方现聘用岗位类别和等级：_____、_____。乙方在离创期限内属甲方事业在编人员。

[续签协议]4.如需续签协议的，则乙方应在首次签订的协议期限届满前 60 日，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）。

[聘用合同到期处理]5.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，但不得超出法定退休年龄。

[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，视作乙方单方面解除或终止与甲方签订的聘用合同。

[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。

[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、工资关系处理

[工资停发]9.协议签订离岗时间次月，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。

四、社保关系及住房公积金关系处理

[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]如乙方选择继续按甲方参加社会保险，则应在签订协议前向甲方提出书面申请，甲方仍按原渠道代为乙方缴纳社会保险、住房公积金、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、住房公积金、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，乙方工伤保险由所在企业为其缴纳，期间如发生工伤的，由所在企业按规定申请工伤认定并承担工伤保险责任。

五、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 90 日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，原聘岗位等级甲方继续予以聘任，

突破原有结构比例的，甲方可逐步消化。

六、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4点规定提出续签申请的，甲方应在本协议届满后一个月内，书面通知乙方于15个工作日内返回或办理相关手续，乙方仍未返回的，视为连续旷工15个工作日，甲方单方面解除聘用合同，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，应按有关规定办理。甲方应做好其人事关系、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.科技成果归属：_____

18.收益分配办法：_____

19.竞业限制约定：_____

20.其他约定：_____

七、其他

21.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。

22、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。

23、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。

24、本协议正本一式五份，甲、乙双方各执一份，甲方主管部门和市人社部门或市委组织部各一份，存乙方档案一份。

甲方（盖章）：

乙方（签章）：

甲方法定代表人（签章）：

年 月 日

年 月 日