

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2022〕405号

上海市人力资源和社会保障局关于进一步优化 本市科技事业单位专业技术岗位设置管理的意见

市政府各相关委、办、局，各区人力资源和社会保障局：

为进一步加强事业单位人事制度改革，充分调动科技人才资源，激发本市科技事业单位科研人员的创新活力，积极营造有利于创新创业的政策和制度环境，有效发挥岗位设置管理的激励作用，助力上海加快建设具有全球影响力的科技创新中心，实现更高水平科技自立自强，现就优化本市科技事业单位专业技术岗位设置管理提出以下意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实

实党的二十大精神和习近平总书记考察上海重要讲话精神，根据《事业单位人事管理条例》(中华人民共和国国务院令第 652 号)、《国务院办公厅关于抓好赋予科研机构 and 人员更大自主权有关文件贯彻落实工作的通知》(国办发〔2018〕127 号)、《科技部等 6 部门印发<关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见>的通知》(国科发政〔2019〕260 号)、《人力资源社会保障部 科技部关于深化自然科学研究人员职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2019〕40 号)、《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》(沪委办发〔2009〕40 号)、《上海市建设具有全球影响力的科技创新中心“十四五”规划》要求，结合本市科技事业单位的特点和实际，坚持以本市科技事业创新发展需求为导向，充分调动科技事业单位和科技人才的积极性创造性，增强创新动力活力和服务经济社会发展能力，为上海市建设具有全球影响力的科技创新中心提供有力支撑。

二、基本原则

(一) 坚持服务发展，持续动态调整。遵循科技人才成长规律和科研活动自身规律，从科学研究、社会服务以及科技人才队伍建设等方面实际需要出发，合理设置科技事业单位专业技术岗位结构比例，并根据科技事业和人才队伍发展实际状况进行动态调整，以充分保障科技人才职业发展需求。

(二) 坚持分类施策，突出重点领域。充分考虑不同类型、不同层级科技事业单位功能定位、职责分工和业务特点等，依据

社会功能、规格和技术密集度等因素，分类分级确定科学合理、可持续发展的专业技术岗位结构比例标准，并通过“基准比例+激励比例”的方式，向承担重大科研项目、重点工作任务且工作成效显著的单位倾斜。

（三）坚持内涵发展，强化制度建设。深化科技事业单位“放管服”改革，探索赋予科技事业单位专技岗位结构比例设置一定的自主权和主管部门统筹配置权，同时加强对科技事业单位专技岗位设置的总体把握，推动内部人事管理制度建设，确保充分放权与有效承接、完善内部管理与加强外部监督、激励担当作为与严肃问责追责等有机结合，促进科技人才队伍内涵式发展。

三、科学核定专业技术岗位结构比例

依照基础科学和应用基础科学研究、技术开发、科技成果转移转化、科技场馆和技术服务、技术咨询等其他科技事业单位五类科技事业单位定位，综合考虑科技任务量、科技人才队伍结构、科技事业发展水平等因素，在核定的岗位总数范围内，分类核定本市科技事业单位专业技术岗位结构比例。

（一）基准比例

单位类别	高级	中级	初级
基础科学、应用基础研究类	不超过 65%	不超过 30%	按需设岗 按岗聘任
技术开发类	不超过 55%	不超过 40%	
科技成果转移转化类	不超过 50%	不超过 45%	
科技场馆类	不超过 40%	不超过 50%	
技术服务、技术咨询等其他科技事业单位	不超过 40%	不超过 55%	

基础科学、应用基础科学研究类事业单位正高级不超过高级专业技术岗位总数的 35%；技术开发类和科技成果转移转化类事业单位正高级不超过高级专业技术岗位总数 30%；科技场馆类、技术服务和技术咨询等其他科技事业单位正高级不超过高级专业技术岗位总数 25%。

（二）激励比例

对满足以下条件的单位，根据其承担的工作量和工作成效，高级专业技术岗位结构比例可视情增加 1-5%：

1. 具有省部级及以上重点学科、重点专业的科技事业单位；
2. 具有省部级以上重点实验室、质检中心、技术创新中心、工程技术研究中心、公共技术服务平台、产业计量测试中心等科技事业单位；
3. 承担国家或省部级重大科研攻关任务的科技事业单位；
4. 获得国家科技奖励一、二等奖（单位排序前五），省部级科技奖励一等奖以上（单位排序前三）的科技事业单位；
5. 涉及本市重点发展的“三大先导产业”“六大重点产业”的科技事业单位。

四、创新专业技术岗位管理机制

（一）设置特设岗位。对单位引进的急需紧缺高层次人才，通过调整岗位设置难以满足需求的，可以设置一定数量的特设岗位，不受本单位岗位总量、结构比例和岗位等级限制。

（二）优化正高级岗位结构比例。对列入省部级以上人才计划，处于科研、技术开发和科技成果转化前沿并且在国内外相关领域具有较高影响力的，聘用在正高级岗位的（含“双肩挑”）人员，可不占所在单位的正高级岗位结构比例。

（三）试点自主开展岗位设置管理。遴选部分承担急难险重科研攻关任务、重大科技基础设施建设任务，科研实力突出、科研成果显著、人事管理规范，引领科技发展方向的事业单位试点自主确定专业技术岗位结构比例。支持实行岗位动态管理，按需设岗，允许按照有关规定破格聘用有能力的青年科技人才。

五、建立岗位统筹配置机制

支持主管部门根据实际需要，尤其是针对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的事业单位，在核准的专业技术岗位总量、结构比例和最高等级内，可统一制定岗位设置方案，统筹岗位资源，确保专业技术岗位的有效利用，充分落实科技事业单位用人自主权。

六、建立“双创”岗位扶持机制

支持科技事业单位设置流动性创新岗位，吸引有创新、创业经验的社会专业技术人才与企业家担任兼职科研人员。流动岗位人员被正式聘用的，其在流动岗位期间的工作业绩应视同为本单位工作业绩，作为岗位聘用和职称评审的重要依据。支持科技事业单位专业技术人员到企业挂职，开展项目合作；鼓励科技事业单位专业技术人员在职或离岗创办科技型企业，挂职、创业期间

可不占原单位的岗位结构比例。挂职、创业人员返回的，如暂无相应岗位空缺，可设立临时性的特设岗位，并在合理期限（一般不超过3年）内逐步消化。积极探索建立海外高层次人才离岸创新、远程合作工作机制，进一步拓展“双创”渠道。

七、健全岗位管理监督机制

（一）加强组织领导体系。科技事业单位要进一步加强和发挥党的领导作用，切实落实用人主体责任，建立完善考核评价、激励约束、监督管理等科技事业单位内部人事管理制度。人力资源社会保障部门主要负责岗位设置的政策指导、宏观调控和监督，各行业主管部门主要负责岗位设置的工作指导、岗位配置和组织实施。

（二）强化岗位质量控制机制。各科技事业单位应坚持内涵式发展，着眼长远，统筹规划，着重强化岗位约束机制，严格按照优化结构、合理配置的要求，科学使用激励比例。各单位要按照规定的程序和要求制定岗位聘用办法，逐步提高和完善专业技术岗位申报聘任标准，依照“公开、平等、竞争、择优”的原则开展专业技术职务评聘工作，不断完善能上能下、能进能出的岗位聘用激励机制。

（三）规范岗位设置核准程序。各科技事业单位基于单位自身特点和人才发展需求，按照核定的岗位总数和岗位结构比例，科学制定本单位专业技术岗位设置方案，经主管部门审核后，报市人力资源社会保障局备案核准后组织实施。

八、其他

本意见自发布之日起实施。

上海市人力资源和社会保障局

2022 年 12 月 28 日

（此件主动公开）

上海市人力资源和社会保障局办公室

2022 年 12 月 29 日印发
