

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2023〕229号

上海市人力资源和社会保障局关于印发 《上海市事业单位高层次人才招聘办法》的通知

各区人力资源和社会保障局，市委、市政府各部、委、办、局组织人事部门，各有关单位：

现将《上海市事业单位高层次人才招聘办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

上海市人力资源和社会保障局

2023年7月17日

（此件主动公开）

上海市事业单位高层次人才招聘办法

第一章 总 则

第一条 为深化人才发展体制机制改革，加快推进高水平人才高地建设，聚焦国家重大需求和城市发展战略使命，放眼全球加快引进高层次人才和急需紧缺人才，进一步优化事业单位人才队伍结构，建立管理规范、灵活高效、简便快捷的招聘高层次人才制度机制，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）《事业单位公开招聘人员暂行规定》（2005年11月16日人事部令第6号）和《关于印发〈上海市事业单位聘用合同管理办法〉的通知》（沪人社规〔2018〕33号）及本市相关规定，制定本办法。

第二条 本市所属各级各类事业单位招聘高层次人才，适用本办法。

事业单位招聘高层次人才以用人单位和市场需求为主，用人单位可自行根据事业发展需要对高层次人才进行认定，重点关注一批一流科学家、学科领军人物、优秀青年创新人才和跨学科、跨领域创新团队；一批掌握前沿科技、关键技术的中青年高层次人才；一批服务乡村振兴的创新团队和优秀青年高层次专业人才；一批哲学社会科学、新闻出版、文化艺术、文化专门技术等领域的高层次人才；一批城市规划设计、市政管理、环境工程、信息

技术、勘探监测、应急预防、防灾减灾和经济管理、基层社会治理、社会服务等方面的高层次人才。

第三条 市人力资源社会保障部门负责本市事业单位高层次人才招聘工作的政策制定、宏观指导、监督管理。

各区人力资源社会保障部门负责区所属事业单位高层次人才招聘工作的指导和监督管理。

事业单位上级主管部门按照职责分工负责对所属事业单位高层次人才招聘工作的具体指导、组织协调和监督管理。

第二章 招聘条件和程序

第四条 事业单位招聘高层次人才，应当根据不同行业职业特点和专业技术人员岗位特点有针对性开展，可按学术、技术型和职业、经验型，合理设置学历学位要求和专业技术工作经历条件，打破国籍、户籍、地域、身份、年龄、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动和有效配置。支持事业单位招聘外国人和港澳台人才。

第五条 事业单位招聘高层次人才可简化程序，一般按以下步骤进行：

- （一）发布招聘公告；
- （二）资格审核；
- （三）直接考核；

(四) 公示招聘结果;

(五) 签订聘用合同, 办理聘用手续。

前款第(一)、(四)项, 存在不适宜发布公告、公示结果情形的, 经上级主管部门同意, 可减免程序。

第六条 建立高层次人才流动机制, 机关事业单位与事业单位之间可自主交流, 只需原单位开具在职在岗证明或提供聘任表、任命文件等能证明原岗位性质和岗位等级的材料, 即可办理录用手续, 减免公开招聘程序。

第三章 岗位职数和结构比例

第七条 事业单位招聘高层次人才, 一般应当在人力资源社会保障部门核准的岗位数量内进行。确需招聘优秀学科带头人、外籍高层次人才、博士后等“高精尖缺”人才, 经上级主管部门同意, 可临时超职数聘用, 原则上在 3-5 年内自行消化。

第八条 科技、教育、卫生、农业、文博、水务、体育, 以及广播电视、新闻出版、建设交通等行业招聘列入省部级以上人才计划, 国家级和本市处于科研、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高层次人才, 聘用在正高级专业技术岗位的(含“双肩挑”), 可不占所在单位正高级岗位结构比例。

第九条 为创造有利于人才成长的环境，鼓励事业单位培养和引进优秀中青年人才，在保持专业技术岗位结构比例总体不作调整的前提下，两院院士、经批准确定为专业技术一级岗位高级专家，以及经批准暂缓退休的二级岗位高级专家，可不占本单位正高级专业技术岗位职数。

第十条 事业单位通过特设岗位招聘高层次人才，不受事业单位岗位总量、结构比例和最高等级限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。

第四章 资格审核、考核和聘用

第十一条 市属事业单位可由用人单位会同其上级主管部门对应聘人员资格条件进行审核。区属事业单位可由用人单位及其上级主管部门，或会同区人力资源社会保障部门对应聘人员资格条件进行审核。在聘用前通过查验核实证书、证明等相关材料对应聘人员的资格条件进行复审。

第十二条 用人单位或上级主管部门可采取专家评议、组织考察等方式，对应聘人员进行直接考核。

坚持德才兼备、以德为先，重点考核应聘人员的思想政治表现、遵纪守法情况、道德品质和诚信记录，强化业绩贡献和能力水平条件，注重考核与应聘岗位相关的业务能力和工作实绩，突出对创新能力的考核。不将论文作为考核评价应用型高层次人才

的限制性条件，探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历等形式作为考核评价内容。

第十三条 事业单位与高层次人才签订聘用合同，可按照双方协商一致原则，约定最低服务年限，合理确定双方的权利和义务，明确岗位职责任务、工作标准和法律责任。聘期考核合格，双方依照平等自愿的原则，协商一致后可以续聘。聘期考核不合格，或受开除处分的，按照合同管理要求直接解聘。

第十四条 根据有关规定，高校、科研院所等事业单位可按照本单位在编在岗人员数量的一定比例，自主认定高层次人才，采取年薪制、协议工资制等办法自主决定薪酬水平，经费自筹，不受单位绩效工资总量限制。

第十五条 外籍高层次人才、博士后出站人员，应聘本市事业单位的，直接考核合格后可直接办理聘用手续。

第十六条 高层次留学人才回国进入事业单位工作后需要评聘专业技术职务的，不受原有专业技术职务和任职年限的限制，根据本人条件直接申请参加相应级别专业技术职称的评审。

第十七条 支持和鼓励高校、科研院所的科研人员离岗创业、兼职创新或开展项目合作，人事关系保留在原单位，各项待遇按有关规定执行。

第十八条 支持和鼓励高层次人才通过双向挂职、短期工作、项目合作等方式向远郊地区教育、卫生、农业、水务等领域流动。建立服务基层长效机制，高层次专业技术人才由单位选派到基层

服务期间，其原单位岗位、职级、工资福利保留不变，在基层工作经历和业绩可作为优先晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据。

第十九条 允许高校、科研院所以及职业学校、技工院校设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人员兼职。兼职期间的各方权利义务，由兼职人员与原单位、兼职单位共同协商确定。

第五章 监督管理

第二十条 各级人力资源社会保障部门及事业单位上级主管部门应当加强对事业单位权力运行的监督，重点监督依规依法办事，落实“三重一大”决策制度，加强事中事后监管。对招聘工作中出现违纪违法行为的单位和个人，追究相应责任。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

第二十一条 事业单位招聘的高层次人才有下列行为之一的，取消其本次应聘资格：

（一）伪造、涂改证件、证明等报名材料，或者以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）提供的涉及报考资格的申请材料或者信息不实，且影响报名审核结果的；

(三) 其他应当取消其本次应聘资格的违纪违规行为。

第二十二条 各区人力资源社会保障部门，各主管部门和事业单位要加强数字化服务平台建设，用好事业单位人员管理“一件事”系统，按照相关规定，为高层次人才提供办理入编手续、养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险等“一张网”服务。

第六章 附 则

第二十三条 各区人力资源社会保障部门，各行业主管部门，各事业单位上级主管部门或事业单位可以按照本办法，制定本地区、本行业、本部门或本单位的招聘高层次人才实施细则。

第二十四条 中央在沪高校、科研院所等其他事业单位经主管部门同意，可参照本办法执行。

第二十五条 本办法自发布之日起实施。由市人力资源社会保障局负责解释。