

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2023〕230号

上海市人力资源和社会保障局关于印发 《上海市事业单位特设岗位管理办法》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《上海市事业单位特设岗位管理办法》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）

上海市事业单位特设岗位管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化事业单位人事制度改革，充分发挥岗位设置管理制度在吸引、留住、用好人才中的激励作用，聚焦国家重大需求和上海城市战略使命，放眼全球加快引进高层次人才和急需紧缺专业人才，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）和《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕70号）及本市相关规定，制定本办法。

第二条 特设岗位是根据事业发展需要，经批准在事业单位设置的非常设岗位。主要用于事业单位引进各类“高精尖缺”人才以及聘用在本行业、领域作出突出贡献的专业技术人才。特设岗位不用于晋升。特设岗位不受本单位常设岗位总量、最高等级和结构比例限制。

第三条 特设岗位一般在人事管理制度完善，竞争择优、能上能下用人机制健全的事业单位中设置，主要面向科技、教育、卫生、农业、文博、水务、体育，以及广播电视、新闻出版、建设交通等以提供专业技术服务为主的事业单位。主要在专业技术岗位的主系列内设置。本单位常设岗位中有相应空缺的，一般不得申请设置特设岗位。

第四条 本办法适用于本市已实施岗位设置管理制度的事业单位。

第二章 设置条件和标准

第五条 事业单位拟引进、聘用的高层次和急需紧缺专业人才有下列情形之一，可申请设置特设岗位：

（一）引进事业发展急需的海内外高层次专业技术人才和专门人才及其团队；

（二）承担国家、本市重大科技攻关项目、研究项目或课题，确需引进的高层次专业技术人才；

（三）新申报入选国家级人才计划人选，获得国家级奖项或荣誉称号，以及受国家、省（市）政府表彰的杰出专业技术人才；

（四）本市重点产业项目、重要发展方向、重要工程项目急需紧缺或为本市经济、技术、社会发展作出突出贡献且在本行业、领域产生较大影响的专业技术人才；

（五）根据工作需要和事业发展，确需设置特设岗位的。

第六条 事业单位特设岗位实行突出重点、保障急需、总量控制。在专业技术岗位类别中设置的特设岗位数量，原则上不超过经核准的本单位专业技术岗位总量的5%，总量上不超过50人。

第七条 市属事业单位特设岗位一般应设置为专业技术四级以上岗位；区属事业单位特设岗位一般应设置为专业技术七级以

上岗位。乡村中小学校、卫生机构、农业推广机构和乡镇（街道）事业单位通过特设岗位引进的急需紧缺专业人才，其所聘岗位等级可最低至专业技术八级。特殊情况可“一事一议”进行设置。

第八条 特设岗位的任职条件应高于本单位或本行业相应常设岗位的要求，并制定相应的岗位说明书。实行职业资格准入的岗位，其任职条件还应包括准入的相关标准要求。

第九条 各等级特设岗位的具体适用范围和条件，按隶属关系和干部人事管理权限，由事业单位或其主管部门根据事业发展需要、岗位职责任务、专业技术水平要求等因素研究确定。

第三章 设置程序和权限

第十条 特设岗位按照下列程序和权限申请设置：

（一）事业单位根据事业发展和工作需要，研究提出特设岗位设置申请，明确拟设置的具体岗位和拟聘人员，填写《上海市事业单位特设岗位设置审核表》。

（二）市属事业单位设置特设岗位，经事业单位上级主管部门审核后，报市人力资源社会保障局核准；区属事业单位设置特设岗位，经上级主管部门同意后，由区人力资源社会保障局审核，报市人力资源社会保障局核准。

(三) 事业单位引进特设岗位拟聘人员，应符合公开招聘或交流、引进的相关规定和程序。面向社会公开招聘的，可采取直接考核的办法实施。

第十一条 特设岗位核准设置后，事业单位一般应当在1个月内按规定完成岗位聘用；除因涉密等不宜公开的情形外，用人单位应当对特设岗位的设置和拟聘人员进行公示，接受群众监督，公示期不少于7天。

第四章 人员聘用、待遇和考核

第十二条 事业单位与特设岗位拟聘人员在双方平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，建立正式人事关系，实行事业单位人事管理制度，参加事业单位社会保险。

聘用合同一般应明确岗位聘期、职责任务、考核办法、薪酬分配、聘期内转岗或解聘、聘期届满后处置办法等内容。

第十三条 特设岗位人员聘期一般为3年，承担国家或市级重大研究项目或课题的，可根据任务期限设置聘期，最长不超过5年。因特殊情况，工作任务未完成需要延长的，经核准部门同意后，最多延长一个聘期。

第十四条 事业单位应按特设岗位具体等级确定所聘人员的基本工资待遇，可根据有关规定，对特设岗位人员自行制定收入

分配倾斜办法，可实行年薪制、项目工资、协议工资等灵活分配方式。

第十五条 事业单位应根据岗位说明书和聘用合同，对特设岗位人员聘用期间开展工作或课题、项目进展情况进行目标考核，考核结果作为薪酬分配的重要依据。

第十六条 事业单位要建立健全特设岗位聘用人员的考核制度，立足其工作特点，采取灵活考核方法，合理确定考核周期和频次，促进特设岗位人才潜心研究、创造科研成果。

第五章 岗位核销

第十七条 所在单位有空缺常设岗位，经与特设岗位人员协商一致，特设岗位聘期届满后可转聘为常设岗位，在核定的岗位结构比例内进行聘用和管理；所在单位确无空缺常设岗位的，可通过调整岗位设置方案增加相应岗位职数。

第十八条 事业单位在编在岗人员聘任到特设岗位的，应按本办法第十条、第十一条规定程序申请设置和使用，不受本单位常设岗位最高等级和结构比例限制。事业单位可在沿用原聘用合同的基础上，签订事业单位聘用合同变更书，进一步明确其特设岗位目标责任，实行特设岗位相应薪酬待遇。聘期届满后，回归常设岗位管理。

第十九条 特设岗位人员聘用期满合同终止或聘期内解聘的，单位应当在1个月内按核准权限报请核销该岗位。

第二十条 对不能履行岗位职责或受到开除处分等不符合事业单位人事管理要求的，应按规定解除聘用合同，核销特设岗位。

第六章 管理监督

第二十一条 各级事业单位要落实以用为本，发挥特设岗位制度优势，将特设岗位设置管理工作作为高层次专业技术人才队伍建设的重要内容，从促进事业发展出发，合理设置和使用特设岗位，充分调动特设岗位人员的积极性、创造性，做到人尽其才、才当其用。

第二十二条 各级事业单位人事综合管理部门要会同行业主管部门，加强对特设岗位设置管理工作的指导，强化事中事后监管。对不按本办法进行特设岗位设置的事业单位，不予确认岗位等级、不予兑现工资。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。

第七章 附 则

第二十三条 各事业单位主管部门和各区事业单位人事综合管理部门可结合实际研究制定具体实施细则。

第二十四条 中央在沪高校、科研院所等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施行。由市人力资源社会保障局负责解释。