

内部发行

干部人事制度改革 文件选编(下)

(2000.06 ~ 2004.09)

中共山东省委组织部研究室(政策法规处) 编

山东大学出版社
Shandong University Press

图书在版编目(CIP)数据

干部人事制度改革文件选编:2000.06~2004.09/中共山东省委组织部研究室(政策法规处)编. —济南:山东大学出版社,2004.12

ISBN 7-5607-2910-X

I. 干...

II. 中...

III. 干部—人事制度—体制改革—文件—汇编—中国—2000~2004

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 135572 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

安丘意中印务有限责任公司印刷

850×1168 毫米 1/32 29.875 印张 770 千字

2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月第 1 次印刷

定价(上、下册):40.00 元

事业单位 人事制度改革

关 于 印 发

《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》的通知

人发〔2000〕30 号

各省、自治区、直辖市党委组织部和人民政府人事(人事劳动)厅(局)、科学技术委员会,党中央各部门和国务院各部委、各直属机构人事(干部)、科技部门:

现将《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》印发给你们,请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。

中 共 中 央 组 织 部
中 华 人 民 共 和 国 人 事 部
中 华 人 民 共 和 国 科 学 技 术 部

二〇〇〇年三月三十日

关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见

改革和完善科研事业单位(指自然科学与技术类科研事业单位,以下简称科研机构)人事制度,是推进科研机构管理体制改
革,进一步转变科技工作运行机制的关键环节。经过十多年的科技体制改革,我国科研机构已较普遍地实行了院(所)长负责制、专业技术职务聘任制等内部管理制度,有效地激发了广大科技人员的创新精神和
工作积极性。但是,目前科研机构仍然不同程度

地存在着用人机制不灵活、分配制度不适应科技工作新形势等问题,人才资源配置不合理的状况还没有从根本上得到解决。因此,按照建立社会主义市场经济体制的要求,深化科研机构人事制度改革,已成为推进我国科技改革与发展的一项重要任务。

根据《中共中央、国务院关于加强技术创新,发展高科技,实现产业化的决定》精神,现就深化科研机构人事制度改革问题,提出以下意见:

一、深化科研机构人事制度改革的指导思想、主要目标和任务

1. 指导思想和主要目标:坚持以邓小平理论、党的基本路线和党的十五大精神为指导,贯彻党的干部路线方针政策和党管干部原则,正确处理继承、借鉴、创新的关系,根据各类科研机构的改革与发展方向和各类科技人才的成长规律,建立以“开放、流动、竞争、协作”为基础的各具特色的人才培养、使用和激励制度,实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低,充分调动广大科技人员的积极性和创造性,推动科技人才队伍结构调整,优化人才资源配置,使优秀人才脱颖而出,促进科技事业的健康发展。

2. 主要任务:按照建立社会主义市场经济体制和与之相适应的新型科技体制的要求,对科研机构的人事工作实行分类管理。对向企业化转制的科研机构,实行企业用人制度和分配制度;对按非营利机构运行和管理、国家资助与自我发展相结合的科研机构,要赋予充分的人事管理自主权;对主要依靠财政支持的科研机构,推行固定岗位与流动岗位相结合的用人制度,国家对固定岗位实行制度化的总量控制,建立以竞争和流动为核心的动态人事管理机制,实行人才供求市场调节和人才服务社会化。

绝大部分技术开发类机构和有面向市场能力的社会公益类机构、农业科研机构,要转为科技型企业、进入企业或转为企业性质的中介服务机构。少数具有公共服务性质、难以获得经济回报的社会公益类机构和农业类科研机构,经有关部门批准可以按非营

利机构运行和管理。基础性研究机构要优化组合、分流人才。国家财政集中支持少数重点科研机构。

二、建立科研机构人员规模宏观调控制度

3. 根据各类科研机构的性质、规模和发展方向,对科技队伍的人员结构、规模进行合理的规划、调整和控制。

根据国家科技与经济发展需要,稳住一支精干的从事基础研究、社会公益研究和关系国民经济全局的科技攻关项目研究的科技人员队伍;放开从事技术开发、技术服务的科技人员队伍,逐步减少财政支持的人员规模,形成专业学科结构合理,能够适应不同科技工作特点的科技人员队伍。

由各级财政重点支持的科研机构,要在减员增效的基础上,根据国家确定的发展方向科学合理地设置固定岗位,根据完成国家任务的需要自主决定流动岗位,优化内部结构和学科队伍配置。

按非营利机构运行和管理的科研机构,可享有充分的人事管理自主权,在保障公共服务的同时,可以组织科技人员开展其他面向市场的有偿技术服务,提高自我发展能力。转为企业、进入企业的机构,实行企业用人制度。在转制期间,国家本着承认职工过去所做贡献的原则,制定具体的过渡政策。

4. 构造优秀人才脱颖而出的机制和环境。要在科研机构内部建立以竞争为核心的用人制度,支持优秀青年科技人才通过竞争进入关键岗位,发挥骨干作用。科研机构要努力改善青年科技人员的工作条件和生活条件,为他们进修深造和参加国内外学术交流创造条件。通过多种途径加大各类青年科技基金的比例,科学选人、重点支持,使他们能够尽快成才,特别是要加强重点行业、重点领域的科技人才培养。对极少数具有国际竞争力的拔尖人才,中组部、人事部、科技部将会同有关部门研究制定吸引、使用的专项政策。

5. 加快科技人才社会化服务体系建设,充分开发人才资源。

逐步建立人事争议仲裁制度,及时、公平、合理地处理人事争议。保护争议双方的合法权益。按照人才服务社会化的原则,发展多层次、多渠道、城乡结合的人才市场体系,建立人才库,实行网络化,调节人才供求,促进人才资源的合理流动与配置。

三、完善科研机构行政领导任用制度

6. 在坚持党管干部原则,严格干部管理权限的前提下,引入竞争激励机制,改革对科研机构院(所)长的单一任命制,区别不同类型的科研机构,分别实行主管部门公开招聘、职工选举基础上的主管部门聘用、主管部门直接聘用和委任等多种形式的院(所)长任用制度。要制定科学的院(所)长选聘标准和办法,建立规范化的院(所)长选聘制度。在选聘中要发扬民主,引入群众评议监督机制。

7. 进一步完善院(所)长负责制,落实科研机构的自主权。在保证完成国家任务的前提下,科研机构可自主制定内部人员管理制度,依据国家有关规定深化内部分配改革,解聘、辞退职工,在干部管理权限内任用中层干部。对行政领导人员实行任期目标责任制,加强对任期目标完成情况的考核,并将考核结果与任用、奖惩挂钩。

8. 对主要从事基础性研究的国家重点科研机构,行业性、区域性重点科研机构,或按非营利机构管理和运行的机构,探索实行理事会制,形成理事会决策,院(所)长负责执行和日常管理,职工代表大会监督的管理体制。

四、建立符合科研机构特点的充满生机活力的用人制度

9. 全面推行聘用制。推行聘用制度是科研机构转换用人机制的基本环节,通过签订聘用合同确定单位和个人的人事关系,明确单位和个人在人事管理上的基本权利和义务。推行聘用制可采取“老人老办法,新人新办法”,逐步到位。

10. 实行岗位管理制度。科研机构要科学、合理地设置岗位,

明确岗位责任、任职条件、聘用期限,以及相应的选聘、奖惩制度。按照“公开、平等、竞争、择优”的原则,按岗聘用,竞争上岗。在坚持用人基本条件前提下,对研究开发人员要着重于学术水平和学术贡献,对经营管理人员要着重于促进成果转化能力和经济效益,对新进人员直接按照岗位任职要求进行专业技术职务考核和聘用;对行政管理人员要着重于管理知识、技能和效率;对工勤人员要进一步完善技术等级岗位规范。通过竞争上岗所取得的岗位职责和相应待遇仅在聘期内适用。

逐步实行科研机构专业技术职务聘任与岗位聘用的统一。随着国家科技投入方式的改革,人事部门对科研机构内部的职务级别比例不再实行指标控制,科研机构根据自身发展需要,自主决定本单位不同职务等级的任职条件和比例。科研机构在国家规定的行业要认真执行执业资格制度。

11. 建立公开招聘制度。科研机构要制定规章制度,建立科研项目课题选人用人公开招聘制度,通过组织专家评审,公开招聘,在一定的范围和领域内选择优秀人才,确保项目的质量。对基础研究领域内的国家重点科研机构,其关键岗位的人才公开招聘工作应聘请部分国内、国际知名专家参加评审。

12. 建立解聘、辞聘制度。科研事业单位实行解聘、辞聘制度,单位可按照国家有关规定和程序解聘职工,职工也可以按照聘用合同辞聘,畅通人员出口,增强用人制度的灵活性。要认真贯彻执行事业单位辞职辞退制度的政策法规,依法保护单位和职工双方的合法权益。

13. 科研机构实行固定岗位和流动岗位相结合的用人方式,促进科研人员的合理流动。对关键、重要岗位要增加竞争的透明度,实行固定岗位用人方式,对辅助性岗位可以实行流动岗位用人方式,努力使流动岗位人员达到科研单位总人数的一定比例,建立灵活的用人机制。

14. 鼓励科研人员创办高新技术企业或在完成本职工作的前提下兼职从事研究开发和成果转化活动。也可以根据长期交流与合作的需要,选派科研人员在一定时间内到其他科研机构或企业工作。科研机构按照国家有关规定通过合同或协议,建立规范的管理制度,明确单位与个人相互之间的权利、义务。

五、建立科研机构未聘人员的分流安置制度

15. 科研机构对实行聘用制以后的未聘人员,要坚持以单位内部消化为主,采取多种方式妥善安置,并积极探索各种有效的社会化安置方式。鼓励他们按照国家的有关规定进入市场。各单位对未聘人员要统一管理,区别对待,通过内部转岗、交内部人才交流中心托管等方式进行安置,并建立相应的管理制度。对受专业知识的局限,不适宜在原单位发展的人员,要为其向其他科研、教学、设计、生产单位流动提供便利;通过拓宽本单位的业务活动领域、创办经济实体和大力发展与科技进步相关的产业等多种途径分流人员、精干科研队伍,提高效益。

16. 有条件的部门和地方可以建立对所属科研机构的未聘人员实行集中管理和服务的内部人才交流服务机构,有组织地分流安置各类未聘人员,减轻科研机构的冗员负担。有关部门要加强对人才交流服务机构的指导、扶持和管理。

六、建立灵活有效的符合科研单位特点的分配激励机制

17. 根据按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的精神,进一步搞活科研机构的分配。丰富和完善科技生产要素参与分配的方法和途径,使科技人员的贡献、绩效与其收入挂钩。扩大科研机构的分配自主权,建立起重实绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜、自主灵活的分配激励机制。

18. 科研机构要积极探索符合国家规定,适合本单位特点、体现技术价值的科学合理的多种分配形式和办法。对于转为企业或进入企业的科研机构,可实行按岗位、任务和业绩定酬的分配制

度,允许单位自主决定内部分配;对科技人员的工资来源主要靠国家拨款的科研事业单位,在执行国家分配政策和工资制度的基础上,进一步加大搞活内部分配的力度,拉开收入档次;对按非营利机构管理和运行的,可实行工资总额包干的办法;对少数有条件的、经费完全自给的机构及实行企业化管理的机构,应在坚持工资总额增长幅度低于本单位经济效益增长幅度、职工实际平均工资增长幅度低于本单位劳动生产率增长幅度的原则下,确定工资分配办法,搞活内部分配;经国家有关部门审核批准,允许科研机构高薪聘用高层次拔尖人才。

19. 落实《促进科技成果转化的若干规定》的各项政策。制定科技成果转化奖励和优惠政策的实施办法,保证科技人员成果转化后的奖励兑现,允许和鼓励专业技术人员通过转化科技成果、促进科技进步先富起来。

七、加强对科研机构人事制度改革的组织领导

20. 科研事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分,各级党委和政府要高度重视,摆上日程,加强领导,认真组织。组织、人事部门要发挥宏观管理和指导协调的职能作用,与科技部门一起,统筹规划改革进程,大力推进科研事业单位人事制度改革。

21. 科研机构人事制度改革要与整个科研机构管理体制改革的配套推进。本文件发布后,各地、各部门要根据文件的精神,在充分调查研究的基础上,抓紧制定所属科研机构人事制度改革方案和实施计划;在具备条件的科研机构应立即着手实行本文件所明确的各项改革的试点工作,以点带面,全面启动科研机构人事制度改革。

22. 积极稳妥地推进科研机构人事制度改革。科研机构人事制度改革涉及到广大科技人员的切身利益,各部门、各地方必须对科研机构人事制度改革给予高度重视,及时研究解决深化改革中

出现的新情况、新问题,要注意区别不同情况和轻重缓急,从实际出发,分类指导,加强思想政治工作,确保安定团结,积极稳妥地把科研事业单位人事制度改革引向深入。

关 于 印 发 《关于深化卫生事业单位人事制度 改革的实施意见》的通知

人发〔2000〕31 号

各省、自治区、直辖市党委组织部和人民政府人事(人事劳动)厅(局)、卫生厅(局),党中央各部门和国务院各部委、各直属机构人事(干部)部门:

现将《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》印发给你们,请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。

中 共 中 央 组 织 部
中 华 人 民 共 和 国 人 事 部
中 华 人 民 共 和 国 卫 生 部
二〇〇〇年三月三十日

关于深化卫生事业单位人事制度改革实施意见

改革开放以来,随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,卫生事业单位为满足人民群众不断增长的卫生需求,稳步进行了各项改革,取得了很大成绩。目前,卫生改革正在不断深化并处于攻坚阶段,深化卫生事业单位人事制度改革,对进一步推动卫生事业的改革和发展具有十分重要的作用。

一、深化卫生事业单位人事制度改革的指导思想、目标和原则

1. 深化卫生事业单位人事制度改革的指导思想是:坚持以邓小平理论、党的基本路线和十五大精神为指导,认真贯彻党的干部路线方针政策和中央关于卫生改革与发展的决定精神,从服务于社会主义现代化建设和满足人民群众卫生需求出发,以优化卫生人才资源配置,提高卫生服务质量为核心,理顺政事职能,下放管理权限,引入竞争机制,搞活用人制度,为推进卫生改革和促进卫生事业的发展提供强有力的组织保证和人才支持。

2. 卫生事业单位人事制度改革的目标是:力争用3至5年或更长一点时间,逐步建立起符合卫生工作特点的政事职责分开,政府依法监督,单位自主用人,人员自由择业,科学分类管理,配套措施完善的管理新体制,基本建立起人员能进能出,职务能上能下,待遇能高能低,人才结构合理,有利于优秀人才脱颖而出,充满生机和活力的运行机制。

3. 卫生事业单位人事制度改革必须坚持的原则是:坚持党管干部原则;坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的标准;坚持尊重知识,尊重人才;坚持公开、平等、竞争、择优;坚持按劳分配和生产要素参与分配。

二、改革卫生管理体制,优化卫生人力资源配置

4. 各级政府和卫生行政部门要以区域卫生规划为指导,根据本地区的卫生需求,逐步优化卫生人力资源的配置。卫生事业单位要以卫生部制定的编制原则或有关部门核定的编制标准为依据,合理配置各类人员,根据业务需求和工作量控制人员总量,优化人员结构,提高人员素质。

5. 卫生事业单位要以“精简、高效”为原则,按照规定合理设置内设机构。内设机构不要求统一,不要求上下对口,对职能相近相似、工作量不足的要精简合并。医疗机构可根据医疗任务需求,自行设置业务科室。

6. 卫生事业单位实行并完善院(站、所)长负责制。要建立和完善任期目标责任制,明确院(站、所)长的责、权、利。要充分发挥党组织的政治核心和监督保证作用,依靠职代会实行民主管理和民主监督,建立有效的监督保障机制。实行产权制度改革的试点单位,经批准可探索试行理事会(董事会)决策制、监事会监管制等新型管理制度。要严格执行离任审计制度。

7. 积极推进卫生事业单位后勤社会化的改革,实行适合卫生事业单位工作需要的后勤管理模式。具备条件的后勤部门应从单位中剥离出去,成为面向社会的独立经济实体。暂不具备条件的后勤部门要实行单独核算、自收自支、自负盈亏。在医疗机构相对集中的大、中城市,多家医院的后勤部门可联合组成后勤服务集团。

三、改革卫生事业单位的用人制度

8. 实行聘用制。按照公开招聘、择优聘用、平等自愿、协商一致的原则,单位与职工通过签订聘用合同,明确单位与被聘人员的责、权、利,保证双方的合法权益。根据各类不同人员的特点实行相应的聘用办法,打破行政职务、专业技术职务终身制,实行由身份管理向岗位管理的转变。在聘用人员中,对优秀人才和技术骨

干可采用不同的聘用办法,实行不同的聘期,给予较高的聘用待遇,相对稳定一批技术骨干。还可根据工作需要采取专职与兼职相结合的方式,聘用部分兼职技术骨干。医疗机构要根据医疗工作的特点,制定兼职管理规定,加强对兼职人员的管理。

9. 卫生事业单位要进行科学合理的岗位设置。岗位设置要坚持按需设岗、精简高效的原则,充分考虑社会的需求、单位的发展、人才结构和人才培养等多种因素。可根据工作需要,确定一部分关键岗位。要明确岗位责任、任职条件、聘用期限,做到职责明确,权限清晰,条件合理。根据主管部门制定的岗位设置原则及专业技术职务结构比例要求,依据自身承担的任务,自主决定高、中、初级专业技术岗位的设置。同一单位各个科室结构比例不要强求统一,岗位设置要有利于学科的发展及社会对卫生服务的需求。

10. 改革卫生事业单位领导人员管理制度。在坚持党管干部原则和严格干部管理权限的前提下,引入竞争机制,改革单一的委任制,区别不同情况分别实行聘任、选任、委任、考任等多种选拔任用方式。建立健全任期目标责任制,加强对任期目标完成情况的考核,并将考核结果与任用、奖惩挂钩。

11. 卫生管理人员实行职员聘任制,逐步建立符合卫生事业单位行政管理特点的岗位序列和体现管理人员能力、业绩、资历、岗位需要的工资待遇。卫生事业单位中层以上领导干部实行任期目标责任制,可以采用直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任等多种任用形式,推行任前“公示制”。

12. 卫生专业技术人员实行专业技术职务聘任制。要以深化职称改革、推行执业资格制度为切入点,实行从业准入制,逐步建立和完善与社会主义市场经济体制相适应的科学的卫生专业技术人才管理机制。要按照评聘分开、强化聘任的原则,实行专业技术职务聘任制。在政府人事部门的政策指导下,由卫生行政部门根据专业技术职务聘任工作的需要,负责组织实施卫生行业专业技

术资格的评价和认证工作,逐步建立符合卫生行业特点的社会化卫生人才评价体系。

13. 卫生事业单位中的工勤人员实行合同制。卫生工勤人员要在加强职业技能培训,规范工人技术等级考核,提高素质的基础上,根据其职业工种、技能等级、实际能力等条件,可采用竞争上岗、择优聘用、定期考核等办法,规范工勤人员进、管、出环节。

14. 加强聘后管理,建立和完善岗位考核制度。对聘用人员进行全面考核,并把考核结果作为续聘、晋级、分配、奖惩和解聘的主要依据。要根据医疗等卫生专业技术人员的工作特点,制定量化的考核要素,建立健全适合各类不同人员的简便、易操作的考核评价体系。

15. 建立解聘、辞退制度。卫生事业单位要通过建立解聘、辞退制度,使单位能按照规定的程序解聘职工,职工也可以按照聘用合同辞退,畅通人员出口,增加用人制度的灵活性。对医疗机构等卫生服务部门中服务质量、服务态度较差,但又不够解聘条件的人员,可实行减免制度,限期改正,到期不改的,予以解聘。

16. 对新进人员实行公开招聘制度。卫生事业单位需要补充人员时,要公布缺员岗位的用人条件和职责,实行公开招聘。招聘采取考试与考核相结合的方式,择优聘用。应聘卫生技术岗位必须具备相应的专业学历或规定的资格条件,非卫生专业技术人员不得参加应聘进入卫生技术岗位工作,已在卫生技术岗位的必须转岗。在实行聘用制中,对新进人员采取新人新办法,实行人事代理制。

四、改革卫生事业单位的工资分配机制

17. 卫生事业单位工资分配制度的改革要按照按劳分配和生产要素参与分配的原则,结合卫生工作知识密集、脑力与体力结合、高风险等特点,在逐步推进管理体制改革的条件下,进一步搞活内部分配,扩大各事业单位的分配自主权,根据按岗定酬、按任

务定酬、按业绩定酬的精神,建立起重实绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜,自主灵活的分配激励机制。

18. 根据卫生事业单位的性质、特点及发展需要,结合经费自给率和财政支持强度,对不同类型的卫生事业单位实行不同的工资管理办法。

对于主要依靠国家拨款的卫生事业单位,要实行有控制的单位工资总额包干形式,并在工资总额包干范围内,对活的工资部分进行重新分配。对于国家定额或定项补助的卫生事业单位,可在执事业单位工资制度和工资政策的基础上,根据国家核定的工资总额,自主确定各类人员的内部分配办法。对于有条件的、经费完全自给的卫生事业单位,应在坚持工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度,职工实际平均工资增长幅度低于本单位劳动生产率增长幅度原则的前提下,确定工资分配办法。

19. 探索新的分配机制。积极开展按生产要素参与分配的改革试点,研究探索技术、管理等生产要素参与分配的方法和途径。根据不同岗位的责任、技术劳动的复杂和承担风险的程度、工作量的大小等不同情况,将管理要素、技术要素、责任要素一并纳入分配因素确定岗位工资,按岗定酬。拉开分配档次,向关键岗位和优秀人才倾斜,对于少数能力、水平、贡献均十分突出的技术和管理骨干,可以通过一定形式的评议,确定较高的内部分配标准。

五、建立卫生人才流动机制,妥善安置未聘人员

20. 卫生事业单位要积极做好改革过程中的思想政治工作,妥善做好未聘人员的分流安置工作。未聘人员要以内部消化为主,采取多种方式妥善安置。组织和支持未聘人员以各种形式开展服务工作;要结合本单位实际情况,积极采取措施,兴办、开发新的服务项目和领域;要通过转岗、交内部人才交流中心托管等方式分流安置未聘人员。同时,积极探索各种有效的社会化安置方式。

21. 运用市场机制,调整卫生人才结构,促进卫生人才合理流