

# 宁波市事业单位聘用制 工作文件选编

宁波市人事局政策法规处编

# 目 录

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| 宁波市人事局关于印发王梅娟同志在全市事业单位<br>聘用制试点工作会议上的讲话的通知·····     | (2)  |
| 宁波市人事局关于印发事业单位聘用制试点单位名<br>单的通知·····                 | (12) |
| 宁波市人事局关于转发《浙江省事业单位实行聘用<br>制暂行办法》的通知·····            | (13) |
| 宁波市人事局关于实施《浙江省事业单位实行聘用<br>制暂行办法》中有关问题的处理办法(试行)····· | (24) |
| 宁波市人事局关于事业单位试行聘用合同制有关政<br>策的说明·····                 | (30) |

# 宁波市人事局关于印发王梅娟同志 在全市事业单位聘用制试点 工作会议上的讲话的通知

各县(市)、区人事局，市经济技术开发区、保税区、甬江新区、大榭开发区劳动人事局，市级机关各有关部门，各试点单位：

事业单位推行聘用制，是进一步深化事业单位人事制度改革，建立适应社会主义市场经济体制需要和事业单位自身特点的人事管理制度，保障单位和职工的合法权益，增强事业单位生机与活力的重要手段和基础性工作，也是建立和完善社会主义市场经济体制的客观需要。

为了认真贯彻省人事厅颁布的《浙江省事业单位实行聘用制暂行办法》(浙人政〔1998〕141号)，加快我市事业单位聘用制推行工作，9月29日，我们召开了全市事业单位聘用制试点工作会议，王梅娟局长在会上作了讲话。讲话从事业单位推行聘用制的必然性、紧迫性和重要性入手，阐述了单位推行聘用制的主要实质，并结合宁波实际，对我市事业单位推行聘用制试点工作提出了具体要求，这对我市贯彻落实省人事厅浙人政〔1998〕141号文件精神，统一思想，切实做好事业单位聘用制推行工作，具有重要的指导意义。现将王梅娟同志的讲话印发给你们，请各地各部门各试点单位结合实际，在事业单位聘用制试点工作中认真加以落实。

一九九八年十月八日

# 在全市事业单位聘用制试点工作 工作会议上的讲话

王梅娟

(1998年9月29日)

同志们：

今天召开事业单位实行聘用制试点工作会议，主要贯彻浙人政〔1998〕141号文件精神，统一思想，共同讨论市直事业单位的聘用制试点工作，为全面推进事业单位人事制度综合配套改革创造条件。下面我着重讲三个问题：

## 一、充分认识事业单位推行聘用制的必然性紧迫性和重要性

人事制度作为上层建筑的一部分，它总是同一定的经济体制和政治体制相联系、相适应的。经济体制和政治体制的改革，必然要求人事制度进行相应的改革，因此说，事业单位人事制度综合配套改革是我国深化改革总体部署中不可缺少的重要组成部分。在我国计划经济体制向社会主义市场经济体制的过渡中，在面向二十一世纪迎接知识经济的挑战中，事业单位管理体制的改革势在必行。

(一)从建立和完善社会主义市场经济体制的高度，充分认识事业单位改革的必然性。

事业单位是我国社会的一种重要组织形式，它面向社会，直接为国民经济和社会服务，是现代化建设不可缺少的一支重要力量。改革开放以来，各类事业单位，一方面在为国家的政治稳定、经济发展和社会进步提供具体服务的同

时，各项社会事业也得到了巨大的发展；另一方面随着社会经济的发展，特别是在建立社会主义市场经济体制条件下，事业单位也出现了许多新的特点。上周五中央电视台一套“新闻调查”栏目，重点报道了羊城晚报、南方日报、广州日报三家报社各自自发成立报业集团，在激烈的竞争中不断壮大的事例。应该说对我们很有启发。现在的事业单位不应是计划经济体制下的那种事业单位，事业单位不仅会创造社会效益，而且其中的大部分在创造社会效益的同时，在经济上也发展壮大了自己，应是第三产业的重要力量。但是，由于多年来我国传统管理体制的影响，从全国来说，正如人事部部长宋德福同志指出的那样，存在：政事职责不分，管理方式单一，社会化程度不高，布局 and 结构不合理，管理体制和运行机制不适应经济发展的要求。从我市的情况来看，尽管从1993年我市事业单位人事制度改革提到议事日程到今天，也进行了不少努力的探索，虽然也有一部分人早就实行了合同制，但合同一签了之，没有深入下去，也没有推广开来，总的说还是一直沿用一种比较“凝固”的用人制度，一进事业单位就系上了保险带。套用行政机关的管理模式，政事不分，职责不清，单位和职工双方主体地位、责权关系不明确，职工依附于单位，单位是行政机关的附属物，缺乏自主权和有效的竞争激励机制，活力不足等等。市场经济的发展，要求事业单位面向社会，走向市场。建立社会主义市场经济，如果没有事业单位的参与，就会缺少重要的一部分。如果不对这些弊端进行改革，事业单位就无法适应社会主义市场经济体制的要求，这不仅影响事业单位自身作用的发挥，而且也会影响整个改革的大局。可见，事业单位管理制度的改革，包括人事制度改革，是建立和完善社会主义市

经济体制的客观需要，是必然的趋势。

(二)从事业单位自身发展和全国各地事业单位改革进程的  
现实角度，充分认识事业单位改革的紧迫性。

事业单位的财政支出一直是国家财政支出的一大部分。从我市的情况看，全市共有事业单位 4300 余家，工作人员共计 10 万余人，是机关工作人员的 4 倍多，其中需要财政补贴的有 7 万余人，事业单位是吃财政的大头，而且这几年事业单位人数不断递增，人头费、各种补贴大幅度增加。庞大的事业费开支，一方面使财政难以承受，另一方面又助长了一部分人坐吃“皇粮”的依赖思想，同时，由于财政经费的不足，也严重制约了事业单位自身的发展。全国人大九届一次会议提出，在政府机构改革的同时，要积极推进事业单位改革。总的原则是，除教育和极少数需要补贴的事业单位外，每年减少财政补贴三分之一，三年实现自负盈亏。断了“脐带”，如何生存，这是摆在我们事业单位面前十分紧迫而又不容回避的严峻问题。同时，随着社会主义市场经济的发展，事业单位举办主体多元化，势必会逐步呈现多种所有制并存、相互竞争发展的新格局。面临这双重的压力，事业单位改革没有退路，更没有时间给你来观望等待。这就客观要求加快事业单位的改革，通过加强内部管理，向管理要效益，同时不断地以制度变革为核心，进行新的生产力要素的合理配置和充分利用，并对生产关系方面的要素进行新的调整，以增强自身市场竞争力和自我发展能力。推行聘用制是适应这种不断变革和创新的需要。

全国各地事业单位的改革形势，也已不容我市再等待观望。从全国来看，先进的省市已经改革了好几年了；从全省来看，绍兴、嘉兴、舟山等地都已在搞，我们宁波是滞后的。

当时主要考虑到事业单位千差万别，情况各异复杂等客观因素，等待有较成熟的条件后再全面推开，少走些弯路。但从我市目前的形势看，不光形势逼人，更重要的是也已经具备了一定的条件，主要有四方面。一是大环境的条件。我国政治社会稳定，经济持续发展，各项改革不断深入，尤其是党的十五大和全国人大九届一次会议都明确提出了要积极推进事业单位改革。二是已有很多有益的经验可资我们借鉴。一方面，近年来我市各单位在用人、职称、分配、保险制度和管理体制综合改革等方面进行了大胆的探索，积累了许多成功的经验；各项有利于促进事业单位改革的配套措施，如考核、人才评价、辞职辞退、社会保险、继续教育制度、人才流动服务体系和人事争议仲裁工作不断跟进和完善。另一方面，各兄弟市地都有大量的典型经验，尤其是浙江省已出台了《事业单位实行聘用制暂行办法》。上述这些都为我市开展试点工作奠定了良好的基础。三是企业劳动用工制度和机构改革也都对加大事业单位改革力度具有间接的促进作用，应该说事业单位工作人员对此也已具备了一定的心理承受能力。四是这次试点单位的积极性很高，说明了各级领导和事业单位的干部群众要求加大改革的呼声越来越强烈。具备了上述四个有利条件，再加上我们积极稳妥的工作，就有信心迎头赶上全国事业单位改革的整体步伐。

(三)从实施“科教兴市”的战略角度，充分认识事业单位改革的重要性。

当今世界，科学技术日新月异，知识经济正在形成，经济竞争愈演愈烈，其中人才是关键的因素。大家知道，我们事业单位是人才比较集中的地方。据统计，我市70%左右的专业技术人员，尤其是中高级知识分子，绝大多数集中在

这里，高精尖的科研设备也集中在这里。无疑，这些科技人才是本市先进生产力的代表，这部分人才作用发挥的好坏，直接影响到本市经济建设的进程，关系到“科教兴市”战略的顺利实现。邓小平同志指出，中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人，在人的积极性和创造性的充分发挥。但人的作用的发挥，关键又在于要有一个好的制度。长期以来，我们的事业单位人才积压、浪费，工作效益不高等现象相当突出。“大锅饭”、“铁饭碗”，这些在企业改革中已基本打破的现象，在事业单位中依然存在。要加快科技进步，发展高新技术产业，需要建立以科研院所和高校为依托的技术创新体系；加强农业，发展第三产业，要求构建以事业单位为主的社会化服务体系；强化教育基础地位，加强精神文明建设，事业单位既是载体，又是培养新人、生产和传播精神产品的源头。从这个角度讲，改革不合时宜的事业单位用人制度，显得十分重要。

因此，我们要充分认识事业单位改革的必然性、紧迫性和重要性，抓住时机，搞好试点工作，为全面顺利完成我市事业单位聘用制改革工作做出贡献。

## 二、认真把握事业单位推行聘用制的主要实质

事业单位推行聘用制，其目的在于深入贯彻党的十五大精神，深化事业单位人事制度改革，建立适应社会主义市场经济体制需要和事业单位自身特点的人事管理制度，保障用人单位和职工的合法权益，促进各类事业单位健康发展。衡量我们事业单位改革成功的标准是“三个有利于”，即有利于进一步增强事业单位的活力，有利于经济建设和社会事业



协调发展，有利于减轻国家财政负担。实施过程中，必须坚持德才兼备、任人唯贤的方针，贯彻单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管和公开、平等、竞争、择优的原则，打破干部和工人的身份界限，努力做到人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，逐步建立起有效的竞争激励的用人机制。具体来说，要注意把握以下几个方面：

第一，事业单位推行聘用制，要着眼建立一个与社会主义市场经济相适应的好的用人制度。计划经济体制下，人事管理实行身份管理，所有制界限、身份界限像一道道鸿沟，难以逾越，在用人机制上始终存在不活的问题。对单位来说，需要的人不易进，不需要的出不去，形成一个相对封闭的环境。对个人来说，缺乏选择职业的自主权。因此，改革事业单位的用人制度，推行聘用制，就是要变身份管理为岗位管理，打破干部和工人的身份界限，因岗择人，量才聘用，不拘一格选人、用人。在单位内部干部身份作为档案保存，只在调进调出及退休时按有关规定办理，做到职务能上能下，人员能进能出，促进优秀人才脱颖而出。就是要以聘用合同书这个“契约”的形式，确立单位与职工的聘用关系，明确双方权利义务及违约处理办法，规范双方的行为，单位与职工之间形成双向选择的关系。就是要培育单位、个人两个市场主体，促进与人才市场发展相适应的用人自主权、择业自主权的落实。对不符合聘用条件、考核不合格、违法违纪、不胜任工作等人员，聘用单位可解除合同；受聘人员认为聘用单位未按合同约定支付工作报酬或提供工作条件的，也可解除合同。这样，人员能进能出，有利于形成正常的新陈代谢机制。

第二，事业单位推行聘用制，要突出建立有效的竞争上

岗机制。单位应在合理确定管理人员、专业技术人员和工勤人员岗位的基础上，根据岗位所要求的思想素质、专业知识和工作能力，采用个人申请、民主推荐，公开竞争，择优聘用上岗，形成一个有利于优秀人才脱颖而出的竞争机制。

建立和完善事业单位工作人员考核制度，制定适合专业技术人员、管理人员和工勤人员不同特点的评价体系，使事业单位人员的考核步入规范化、法制化的轨道，使考核的结果真正作为晋级，增资，续聘，解聘及奖惩的重要依据。形成严格的聘后管理和监督机制。

同时，还要充分体现改革“治懒、不治老、不治弱”的精神，对年龄大、身体不适应的几类特殊人员还要采取保护政策，确实维护社会的稳定。在试点工作中，要处理好改革、发展、稳定的关系。把负面效应减少到最低限度。

第三，事业单位推行聘用制要着眼于调动广大职工的积极性和创造性。事业单位知识、技术密集，如何制定有效的激励机制，更好地激发广大专业技术人员的积极性和创造性，具有十分重要的意义。因此，配套改革事业单位工资分配制度也是一个重点内容。特别是党的十五大提出，要把按劳分配和按生产要素分配结合起来，允许和鼓励资本和技术等生产要素参与收益分配，这就要求我们在事业单位分配制度改革中要更好地贯彻这一原则，充分利用工资分配这个经济杠杆，调动职工的积极性，坚决打破大锅饭，克服平均主义倾向，形成岗位靠竞争，待遇看贡献的局面，按受聘人员工作责任轻重、工作量大小和岗位目标任务完成情况，确定工资待遇报酬，合理拉开分配差距，以更好地发挥工资分配的激励导向作用。分配不是我们这次试点的主要内容，但有条件的也可以试。

另外，要实现从“人治”向法治的转变，逐步实行人事工作的民主管理、规范管理。

### 三、对搞好这次聘用制试点的几点要求。

尽管推行事业单位聘用制工作形势十分迫切，但考虑到稳妥起见，我们还是选择了 11 家单位(含今年 4 月 1 日已经开始的 2 家)先行试点，进一步摸索经验，完善办法。总的要求：积极稳妥，规范起步。我谈以下几点供同志们在试点工作中参考。

一要认真组织职工学习，讲清讲透推行聘用制的意义和具体政策规定。先行地区和单位的经验教训表明，宣传发动，统一思想，提高认识的工作是否做深、做细、做透，是推行这项工作的关键。当前，企业职工下岗，机关人员面临分流，现在又提出事业单位推行聘用制，“铁饭碗”给砸了，“铁交椅”给搬走了，在社会中肯定会有反映，这是很正常的，关键看我们的宣传发动是否做得得法。希望大家一定要把改革是让大多数人受益，是让有真本领的人受益，是为了事业单位在今后激烈的市场竞争中有一个光明的前途等道理使每一个职工真正认识，争取绝大多数人的拥护。同时，要把政策逐条逐句组织大家学习，使大家吃透精神，弄清政策规定，掌握必要的操作要求。只有这样，才能确保具体实行过程中，工作不走样，实施有成效。

二要缜密谋划制定好实施方案。各试点单位要认真领会省里的《暂行规定》和市里的《有关问题的处理办法》，制定周密的实施方案，试点方案既要符合有关政策规定，又要切合本单位的实际情况，还要易于操作。方案制定后，要送我局备案。要求各试点单位在 11 月上旬前完成方案的制定，明年春节前后完成试点工作，搞好总结，3 月份我局进

行检查验收完善，争取 3 至 4 月召开全市大会进行经验交流，在事业单位全面推行聘用制。

三要严格按政策规范每一个工作环节。试点单位在实行聘用制的过程中，从工作起步、方案制定、合同签订、职工管理等项环节，都应严格按有关政策要求，规范操作。牵涉到政策上的问题要慎之又慎，如碰到政策没有明确的事宜，应及时与主管部门和我局联系，协商统一。

四要确保“公开、平等、竞争、择优”落到实处。通过聘用制推行，真正达到人尽其才，才尽其用的目的。对在双向选择竞争上岗中落聘的人员，要分门别类，要实行待聘制度。是否一定要有多少人落聘，这不是改革的目的，因此市里不作要求。对符合辞退条件的，要按规定予以辞退。

五要加强对试点工作的领导。各试点单位要成立聘用制试点工作小组，分管人事工作的领导要亲自挂帅，要明确专人具体负责。各主管部门要加强对所属试点单位的指导，帮助试点单位制定好实施方案，开展好试点工作。同时各单位要及时总结经验，搞好信息的上报反馈。

同志们，试点工作事关全市事业单位推行聘用制工作的顺利开展，这是项全新的工作，希望大家按照小平同志强调的“大胆地试，大胆地闯”，努力在实践中探索改革的办法和路子，正确处理好改革、发展、稳定的三者关系，勇于进取，取得试点工作的圆满成功。各县(市)、区也要早作打算，尽快开展试点工作，为全面推进我市事业单位聘用合同制工作打好基础。

# 宁波市人事局关于印发事业单位聘用制 试点单位名单的通知

甬人〔1998〕27号

各有关单位：

在主管部门推荐的基础上，经研究，决定以下 11 家事业单位为推行聘用制试点单位：

市建筑设计院

市工业建筑设计院

市建筑定额审计站

市高速公路管理处

市林科所

市科技情报研究所

市工商咨询服务中心

市图书馆

市房地产产权产籍监理处

已于今年四月试行聘用合同制的机关第一、第二幼儿园纳入此次试点范围。

一九九八年九月二十五日

# 宁波市人事局关于转发《浙江省事业单位 实行聘用制暂行办法》的通知

甬人调〔1998〕5号

各县(市)、区人事局，市经济技术开发区、大榭开发区、甬江新区、保税区管委会，市直各单位，在甬省(部)属各单位：

现将浙江省人事厅《关于印发〈浙江省事业单位实行聘用制暂行办法〉的通知》(浙人政〔1998〕141号)转发给你们，有条件的单位请结合本地区、本部门实际，积极开展试点工作。为确保试点工作顺利进行，请市直部门将所属试点事业单位的试点方案报宁波市人事局审核同意后再组织实施。试点过程中有什么问题、意见和建议，及时告知我们。

联系人：钱义林 联系电话：7362356-6203、7345755

陈 烨 联系电话：7362356-6230

一九九八年九月二日

# 浙江省人事厅关于印发《浙江省事业单位实行聘用制暂行办法》的通知

浙人政〔1998〕141号

各市(地)、县(市、区)人事局(从事劳动局)，省直各单位，中央部属在浙单位：

为进一步深化事业单位人事制度改革，建立适应社会主义市场经济体制需要和事业单位自身特点的人事管理制度，加强对事业单位聘用制的规范化管理，保障用人单位和职工的合法权益，增强事业单位的生机和活力，根据省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈省机构编制委员会关于全省事业单位机构改革若干问题的意见〉的通知》(省委办〔1998〕3号)精神，特制定《浙江省事业单位实行聘用制暂行办法》，现印发给你们，望结合本地区、本系统、本单位实际，认真组织实施。实施中的有关情况、经验和意见、建议，请及时告省人事厅。

一九九八年七月十六日

# 浙江省事业单位实行聘用制暂行办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深化事业单位人事制度改革，建立适应社会主义市场经济需要和事业单位自身特点的人事管理制度，保障事业单位和职工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律法规，制定本办法。

**第二条** 事业单位聘用制是指事业单位与职工通过签订聘用合同，确定聘用关系，明确双方权利、责任、义务的一种人事管理制度。

**第三条** 事业单位实行聘用制必须坚持德才兼备、任人唯贤的方针，贯彻单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管和公开、平等、竞争、择优的原则，打破干部和工人的身份界限，做到人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，逐步建立起有效的竞争激励的用人机制。

**第四条** 实行聘用制度必须符合国家法律法规的有关规定。除文艺、体育等特殊岗位外，不得聘用不满十六周岁的未成年人。

**第五条** 本办法适用于本省国有、集体事业单位(以下统称聘用单位)和与之建立聘用关系的人员。

本省国家机关、社会团体中的工勤人员和其他事业单位的工作人员可以参照本办法执行。

事业单位中依照国家公务员制度进行管理的人员，不适用本办法。

## 第二章 聘用合同的订立



**第六条** 聘用单位应按照机构编制、人事部门确定的编制和人员结构比例，合理确定管理人员、专业技术人员和工勤人员岗位。在编制、岗位限额内，聘用人员上岗工作。

**第七条** 受聘人员应具备的基本条件：

(一)坚持四项基本原则，热爱本职工作，思想品德端正，遵纪守法；

(二)具有拟聘岗位要求的文化程度、专业知识及工作能力；

(三)身体健康，能坚持正常工作。

**第八条** 聘用程序：

(一)公布聘用岗位、应聘条件、聘期和聘用方法；

(二)采用个人申请、民主推荐、公开招聘、负责人提名等形式，产生拟聘人选；

(三)按管理权限审批，确定聘用人选；

(四)签订聘用合同，办理聘用手续；

(五)公布聘用结果。

**第九条** 聘用单位聘用管理人员，必须执行人事回避度的有关规定，不得聘用单位领导的配偶、父母、子女、兄弟姐妹担任本单位行政副职和人事、劳资、财务、审计、监察等岗位的职务。

**第十条** 聘用合同由聘用单位与受聘人员签订。签订聘用合同必须符合国家法律、法规，坚持平等自愿、协商一致的原则。聘用合同一经签订，即具有法律约束力。

**第十一条** 事业单位法定代表人由任免机关或其委托的主管部门聘用并签订聘用合同；行政副职或其他行政领导班子成员，按照管理权限批准后，由法定代表人聘用并签订聘用合同。