

全国事业单位公开招聘招考工作人员考试辅导教材

全国事业单位招聘最新教材
专家执笔 内容全面 直面考试 具体实用
全方位辅导 提高考生应试能力

各地政策与真题详解 复习指导

本书编写组 编



人民教育出版社

全国事业单位公开招聘工作人员考试辅导教材

各地政策与真题详解 复习指导

本书编写组 编



人民出版社

责任编辑:李惠
文字编辑:新荷
装帧设计:原创在线
版式设计:蒲钧
责任校对:张彦

图书在版编目(CIP)数据

全国事业单位招聘招考工作人员各地政策与真题详解复习指导/本书编写组编.
—北京:人民出版社,2009.9

(全国事业单位公开招聘招考工作人员考试辅导教材)

ISBN 978-7-01-007680-5

I. 全… II. 姚… III. 行政事业单位-招聘-考试-中国-自学参考资料
IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 011788 号

全国事业单位招聘招考工作人员
各地政策与真题详解复习指导

GEDI ZHENGCE YU ZHENTI XIANGJIE FUXI ZHIDAO

本书编写组 编

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市文林印务有限公司印刷 新华书店经销

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月北京第 1 次印刷

开本:880 毫米×1230 毫米 1/16 印张:19

字数:571 千字 印数:0,001—5,000 册

ISBN 978-7-01-007680-5 定价:33.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

总 序

近年来,事业单位公开招聘考试日益规范,参加此类考试的考生逐年增多。经过多年广泛实践和积极探索,事业单位公开招聘和竞争上岗考试的组织命题工作呈现出一些新的特点和趋势,如命题趋向标准化、难度加大、针对性增强,纯记忆性的试题比重下降,试题难度依据不同职位的需要设定,以及更加注重思考能力和实务操作能力的考核,等等。

因此,要想顺利通过事业单位工作人员的招考,充分的准备必不可少。如何轻松笔试、从容面试,如何成为出类拔萃的事业单位工作人员,这也成为当前广大考生关心的重点问题。专家组经过深入细致的研讨与编写,将这套《全国事业单位公开招聘工作人员考试辅导教材》呈现给考生,以帮助考生更好地将学与练结合在一起,顺利通过事业单位招考工作人员的各项考试。

本套教材主要突出四大特点:

首先,紧扣实际,时效性强。本教材严格依据人事部2006年年初《事业单位公开招聘人员暂行规定》颁布的最新考试范围,充分体现事业单位工作人员公开招聘和竞争上岗的最新精神,力求向考生提供最新的信息。尤其对考试中出现频率较高的国家和社会重大热点问题,如党的十七大精神,2008年“两会”、“十一五”规划以及科学发展观、时事热点、焦点问题等重要知识点,进行了深入系统的分析和总结,有针对性地提炼了大量习题,针对考试进行讲解。

其次,内容系统,重点突出。在深入研究全国各地事业单位公开招聘和竞争上岗试卷的基础上,将近几年的命题规律加以总结,从最基本、最重要的知识点入手,覆盖全部考试内容,深入浅出地向考生介绍各种题型的命题特点和解题技巧,注重分析解题的思路和方法。在全面系统讲解的同时注意突出重点,使读者有针对性地备考,胸有成竹地应试。

再次,举例新颖,实用性强。通常,考生在复习备考中缺少模拟测试是一个普遍现象,尤其是缺少适合考试难度的专业练习题更是尤为突出,本书每个专业科目后面都配备了模拟试题,为考生解决无合适专业题目练习的实际困难。

最后,本书知识全面,专业性强。根据近年来参与事业单位资格考试的单位需要,本书在内容方面兼顾了全面与细致。基本上涵盖了所有事业单位所需的专业技能知识,以满足不同部门的考生需要。本书根据考试的特点,在难度上区别于专业教材,与事业单位资格考试的需要相符,既体现了专业性,又突出了实用性,便于考生有针对性地参考学习,减少复习时的盲目性。

本书的编写有成熟的作者阵容,由来自国家行政学院、中共中央党校、中国人民大学、中国劳动关系学院的著名专家教授执笔,内容上严格按照《事业单位公开招聘人员暂行规定》和各地实施细则编写,权威可靠,体现了当前事业单位公开招聘研究的最高水平。

本书有的放矢、繁简得当,具有很强的针对性和实战性。对参加事业单位公开招聘的考生快速提升应试能力、大幅提高考试成绩有很大的促进作用。希望本书能帮您成功通过事业单位的招考。

编 者

2009年8月

目 录

第一章	中华人民共和国事业单位公开招聘工作人员政策	(3)
第二章	北京市事业单位公开招聘工作人员政策	(14)
第三章	上海市事业单位公开招聘工作人员政策	(18)
第四章	天津市事业单位公开招聘工作人员政策	(25)
第五章	重庆市事业单位公开招聘工作人员政策	(31)
第六章	河北省事业单位公开招聘工作人员政策	(35)
第七章	江苏省事业单位公开招聘工作人员政策	(43)
第八章	山东省事业单位公开招聘工作人员政策	(51)
第九章	河南省事业单位公开招聘工作人员政策	(54)
第十章	安徽省事业单位公开招聘工作人员政策	(57)
第十一章	浙江省事业单位公开招聘工作人员政策	(61)
第十二章	宁夏回族自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(67)
第十三章	陕西省事业单位公开招聘工作人员政策	(70)
第十四章	湖北省事业单位公开招聘工作人员政策	(74)
第十五章	江西省事业单位公开招聘工作人员政策	(76)
第十六章	福建省事业单位公开招聘工作人员政策	(79)
第十七章	湖南省事业单位公开招聘工作人员政策	(87)
第十八章	广西壮族自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(89)
第十九章	四川省事业单位公开招聘工作人员政策	(92)
第二十章	云南省事业单位公开招聘工作人员政策	(95)
第二十一章	青海省事业单位公开招聘工作人员政策	(99)
第二十二章	内蒙古自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(103)
第二十三章	新疆维吾尔自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(106)
第二十四章	辽宁省事业单位公开招聘工作人员政策	(108)
第二十五章	吉林省事业单位公开招聘工作人员政策	(110)
第二十六章	黑龙江省事业单位公开招聘工作人员政策	(112)
第二十七章	西安市事业单位公开招聘工作人员政策	(115)
第二十八章	长春市事业单位公开招聘工作人员政策	(119)
第二十九章	哈尔滨市事业单位公开招聘工作人员政策	(121)
第三十章	杭州市事业单位公开招聘工作人员政策	(124)
第三十一章	南京市事业单位公开招聘工作人员政策	(128)
第三十二章	大连市事业单位公开招聘工作人员政策	(133)
第三十三章	无锡市事业单位公开招聘工作人员政策	(137)

第一部分 全国事业单位公开招聘工作人员各地政策

第一章	中华人民共和国事业单位公开招聘工作人员政策	(3)
第二章	北京市事业单位公开招聘工作人员政策	(14)
第三章	上海市事业单位公开招聘工作人员政策	(18)
第四章	天津市事业单位公开招聘工作人员政策	(25)
第五章	重庆市事业单位公开招聘工作人员政策	(31)
第六章	河北省事业单位公开招聘工作人员政策	(35)
第七章	江苏省事业单位公开招聘工作人员政策	(43)
第八章	山东省事业单位公开招聘工作人员政策	(51)
第九章	河南省事业单位公开招聘工作人员政策	(54)
第十章	安徽省事业单位公开招聘工作人员政策	(57)
第十一章	浙江省事业单位公开招聘工作人员政策	(61)
第十二章	宁夏回族自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(67)
第十三章	陕西省事业单位公开招聘工作人员政策	(70)
第十四章	湖北省事业单位公开招聘工作人员政策	(74)
第十五章	江西省事业单位公开招聘工作人员政策	(76)
第十六章	福建省事业单位公开招聘工作人员政策	(79)
第十七章	湖南省事业单位公开招聘工作人员政策	(87)
第十八章	广西壮族自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(89)
第十九章	四川省事业单位公开招聘工作人员政策	(92)
第二十章	云南省事业单位公开招聘工作人员政策	(95)
第二十一章	青海省事业单位公开招聘工作人员政策	(99)
第二十二章	内蒙古自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(103)
第二十三章	新疆维吾尔自治区事业单位公开招聘工作人员政策	(106)
第二十四章	辽宁省事业单位公开招聘工作人员政策	(108)
第二十五章	吉林省事业单位公开招聘工作人员政策	(110)
第二十六章	黑龙江省事业单位公开招聘工作人员政策	(112)
第二十七章	西安市事业单位公开招聘工作人员政策	(115)
第二十八章	长春市事业单位公开招聘工作人员政策	(119)
第二十九章	哈尔滨市事业单位公开招聘工作人员政策	(121)
第三十章	杭州市事业单位公开招聘工作人员政策	(124)
第三十一章	南京市事业单位公开招聘工作人员政策	(128)
第三十二章	大连市事业单位公开招聘工作人员政策	(133)
第三十三章	无锡市事业单位公开招聘工作人员政策	(137)

各地政策与真题详解
复习指导

Contents

目 录

1

Contents

目 录

2

泉

[illegible]

第一部分

全国事业单位招聘 工作人员各地政策

第一章 中华人民共和国

事业单位招考工作人员政策

国务院办公厅转发人事部

《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》的通知

国办发[2002]35号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》已经国务院同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

在事业单位试行人员聘用制度，是用人制度的一项重要改革，是建立适应社会主义市场经济体制要求的事业单位人事制度的重要措施，对实施科教兴国战略和“人才强国”战略，调动事业单位各类人员的积极性和创造性，促进我国经济建设和各项社会事业的发展具有重要作用。各地区、各部门要高度重视，切实加强领导，积极稳妥地组织实施。要注意试行中可能出现的问题，及时研究解决，不断总结经验，确保事业单位人员聘用工作的顺利实施。

国务院办公厅

二〇〇二年七月六日

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

人事部

二〇〇二年七月三日

随着我国社会主义市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。在事业单位试行人员聘用制度，是加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力的重要措施。为了规范事业单位人员聘用工作（简称人员聘用工作），保护单位和职工的合法权益，促进社会稳定，现就事业单位试行人员聘用制度提出如下意见：

一、聘用制度的基本原则和实施范围

事业单位与职工应当按照国家有关法律、政策和本意见的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务。人员聘用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。通过实行人员聘用制度，转换事业单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。

建立和推行事业单位人员聘用制度，要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

事业单位除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外，都要逐步试行人员聘用制度。对事业单位领导人员的任用，根据干部人事管理权限和规定的程序，可以采用招聘或者任命等形式。

使用事业单位编制的社会团体录用专职工作人员,除按照国家公务员制度进行人事管理的以外,也要参照本意见逐步试行人员聘用制度。

二、全面推行公开招聘制度

为了规范用人行为,防止用人上的随意性和不正之风,事业单位凡出现空缺岗位,除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的以外,都要试行公开招聘。

事业单位要结合本单位的任务,按照科学合理、精简效能的原则设置岗位,并根据国家有关规定确定岗位的工资待遇;按照岗位的职责和聘用条件,通过公开招聘、考试或者考核的方法择优聘用工作人员。受聘人员应当具有履行岗位职责的能力,能够坚持正常工作;应聘实行职业资格制度岗位的,必须持有相应的执业资格证书。

为了保证人员聘用工作的顺利平稳进行,聘用人员应当优先从本单位现有人员中选聘;面向社会招聘的,同等条件下本单位的应聘人员优先。机构编制部门核定人员编制的事业单位聘用人员,不得突破核定的编制数额。

三、严格人员聘用的程序

为了保证人员聘用工作公平、公正,提高工作效率,聘用单位要成立与人员聘用工作相适应的聘用工作组织,严格人员聘用程序。聘用工作组织由本单位人事部门负责人、纪律检查部门负责人和工会代表组成,根据需要也可以聘请有关专家参加。人员的聘用、考核、续聘、解聘等事项由聘用工作组织提出意见,报本单位负责人员集体决定。人员聘用的基本程序是:

(一)公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项;

(二)应聘人员申请应聘;

(三)聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审;

(四)聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核,根据结果择优提出拟聘人员名单;

(五)聘用单位负责人员集体讨论决定受聘人员;

(六)聘用单位法定代表人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

聘用合同期满,岗位需要、本人愿意、考核合格的,可以续签聘用合同。

人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的,不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作,也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时,遇有与自己有上述亲属关系的,也应当回避。

四、规范聘用合同的内容

聘用合同由聘用单位的法定代表人或者其委托的人与受聘人员以书面形式订立。聘用合同必须具备下列条款:

(一)聘用合同期限;

(二)岗位及其职责要求;

(三)岗位纪律;

(四)岗位工作条件;

(五)工资待遇;

(六)聘用合同变更和终止的条件;

(七)违反聘用合同的责任。

经双方当事人协商一致,可以在聘用合同中约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解聘提前通知时限等条款。

聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。对流动性强、技术含量低的岗位一般签订3年以下的短期合同;岗位或者职业需要、期限相对较长的合同为中长期合同;以完成一定工作为期限的合同,根据工作任务确定合同期限。合同期限最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年



限。聘用单位与受聘人员经协商一致,可以订立上述任何一种期限的合同。

对在本单位工作已满 25 年或者在本单位连续工作已满 10 年且年龄距国家规定的退休年龄已不足 10 年的人员,提出订立聘用至退休的合同的,聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同。

聘用单位与受聘人员签订聘用不超过 3 个月;情况特殊的,可以延长,但最长不得超过 6 个月。被聘人员为大中专应届毕业生的,试用期可以延长至 12 个月。试用期包括在聘用合同期限内。

聘用单位与受聘人员订立聘用合同时,不得收取任何形式的抵押金、抵押物或者其他财物。

五、建立和完善考核制度

聘用单位对受聘人员的工作情况实行年度考核;必要时,还可以增加聘期考核。考核必须坚持客观、公正的原则,实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。考核的内容应当与岗位的实际需要相符合。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。聘用工作组织在群众评议意见和受聘人员领导意见的基础上提出考核等次意见,报聘用单位负责人员集体决定。

考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的,聘用单位可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后,应当相应改变该受聘人员的岗位工资待遇,并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的,聘用单位有权单方面解除聘用合同。

六、规范解聘辞聘制度

聘用单位、受聘人员双方经协商一致,可以解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的,聘用单位可以随时单方面解除聘用合同:

- (一)连续旷工超过 10 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 20 个工作日的;
- (二)未经聘用单位同意,擅自出国或者出国逾期不归的;
- (三)违反工作规定或者操作规程,发生责任事故,或者失职、渎职,造成严重后果的;
- (四)严重扰乱工作秩序,致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的;
- (五)被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的,或者被劳动教养的。

对在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的,聘用单位也可以随时单方面解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的,聘用单位可以单方面解除聘用合同,但是应当提前 30 日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员:

(一)人员患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作的;

(二)受聘人员年度考核或者聘期考核不合格,又不同意聘用单位调整其工作岗位的,或者虽同意调整工作岗位,但到新岗位后考核仍不合格的。

受聘人员有下列情形之一的,聘用单位不得解除聘用合同:

- (一)受聘人员患病或者负伤,在规定的医疗期内的;
- (二)女职工在孕期、产期和哺乳期内的;
- (三)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1 至 4 级丧失劳动能力的;
- (四)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的;
- (五)受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的;
- (六)属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

有下列情形之一的,受聘人员可以随时单方面解除聘用合同:

- (一)在试用期内的;
- (二)考入普通高等院校的;
- (三)被录用或者选调到国家机关工作的;
- (四)依法服兵役的。

除上述情形外,受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的,受聘人员应当坚持正常工作,继续履行聘用合同;6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与聘用单位协商一致的,即可单方面解除聘用合同。

受聘人员经聘用单位出培训后解除聘用合同,对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的,按照合同的约定补偿。受聘人员解除聘用合同后违反规定使用或者允许他人使用原所在聘用单位的知识产权、技术秘密的,依法承担法律责任。涉密岗位受聘人员的解聘或者工作调动,应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

有下列情形之一的,聘用单位应当根据被解聘人员在本单位的实际工作年限向其支付经济补偿:

- (一)聘用单位提出解除聘用合同,受聘人员同意解除的;
- (二)受聘人员患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作,聘用单位单方面解除聘用合同的;
- (三)受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格,又不同意聘用单位调整其工作岗位的,或者虽同意调整工作岗位,但到新岗位后考核仍不合格,聘用单位单方面解除聘用合同的。

经济补偿以被解聘人员在该聘用单位每工作1年,支付其本人1个月的上年月平均工资为标准;月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的,按当地月平均工资的3倍计算。聘用单位分立、合并、撤销的,应当妥善安置人员;不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的,应当按照上述规定给予经济补偿。

受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后,聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续,做好各项社会保险的衔接工作。

七、认真做好人事争议的处理工作

为了保障人员聘用制度的实施,聘用合同订立后,聘用单位与受聘人员双方都应当严格遵守、全面履行合同的约定。受聘人员应当遵守职业道德和聘用单位的规章制度,认真负责地完成岗位工作任务;聘用单位应当保障受聘人员的工作条件,保障受聘人员享受按照国家有关规定和合同约定应当享受的待遇。

为妥善处理人员聘用工作中出现的各种问题,及时化解矛盾,维护聘用单位和受聘人员双方的合法权益,要建立和完善事业单位人事争议仲裁制度,及时公正合理地处理、裁决人员聘用中的争议问题。受聘人员与聘用单位在公开招聘、聘用程度、聘用合同期限、定期或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议的,当事人可以申请当地人事争议仲裁委员会仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

八、积极稳妥地做好未聘人员安置工作

事业单位未聘人员的安置和管理,是人员聘用工作的重点和难点,政策性强,必须予以高度重视。要将未聘人员尽量安置在本单位或者当地本行业、本系统内,同时要探索多种安置办法。城市和有条件的地区可以跨行业、跨系统调剂安置。各地区、各部门要制定切实可行的政策,为未聘人员创办经济实体或者进入企业提供优惠条件,引导鼓励未聘人员面向基层、农村和中小企业,使他们在新的领域发挥作用、施展才干。

九、加强对人员聘用工作的组织领导

试行人员聘用制度涉及广大事业单位职工的切身利益,政策性强,情况复杂,在工作中,要切实加强领导,坚持原则,防止滥用职权、打击报复、以权谋私等行为的发生,对违反规定的,要追究行政纪律责任。各级人事部门要加强指导协调和监督检查,要充分发挥各有关部门的职能作用,认真做好事业单位人员聘用制度的组织实施工作。

要贯彻积极、稳妥的方针,正确处理好改革、发展、稳定的关系,充分考虑群众对改革的承受能力,不搞“一刀切”。要因地制宜、周密部署、缜密实施。在实施过程中,一方面要保证单位工作的正常运转,做到工作不断档,国有资产不流失;另一方面,要做好深入细致的思想政治工作,引导事业单位广大职工支持并积极参与这项改革,保证事业单位人员聘用制度的顺利实施,更好地为经济建设和社会发展服务。

事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见

关于印发《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》的通知

国人部发[2004]63号

各省、自治区、直辖市人事厅(局),新疆生产建设兵团人事局,国务院各部委、各直属机构人事部门:现将《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》印发给你们,请认真贯彻执行。对试行中遇到的问题,请及时反馈给我们,以不断完善有关待遇政策,促进人员聘用制改革的平稳顺利进行。

二〇〇四年七月十二日

关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)

为贯彻落实《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发[2002]35号)精神,积极推进事业单位人事制度改革,现就事业单位试行人员聘用制度中有关工资待遇等问题,提出如下处理意见。

一、受聘人员的工资待遇

1. 试行人员聘用制度的事业单位,要在建立以聘用制和岗位管理为基本内容的新型用人制度的同时,进一步深化内部收入分配改革,逐步建立与事业单位人事制度改革相适应的分配激励机制。确定受聘人员的工资待遇,要与其岗位职责、工作绩效紧密结合,坚持按劳分配与按生产要素分配相结合,坚持效率优先、兼顾公平,向关键岗位和特殊岗位倾斜。

2. 经费来源主要由财政拨款的事业单位,以及经费来源部分由财政支持的事业单位,受聘人员的岗位工资待遇主要包括以下三部分:一是国家规定工资构成中的固定部分,根据所聘岗位的等级(专业技术职务等级、职员等级、工人技术职务和技术等级,下同)确定;二是国家规定工资构成中活的部分及单位收入中按国家有关规定可用于个人分配部分,由单位根据实际情况搞活分配;三是国家规定的津贴补贴,按现行政策执行。

3. 经费自理的事业单位,受聘人员的岗位工资待遇,由单位在核定的工资总额内,按照国家有关政策自主确定。受聘人员国家规定的工资待遇,由单位记载,并按国家工资政策相应调整,作为职工调动和养老保险制度改革前计发退休(退职)费的依据。

二、岗位变动人员的工资待遇

1. 受聘人员岗位变动后,按新聘岗位确定其工资待遇。

2. 由较高等级岗位受聘到较低等级岗位的人员,原则上按新聘岗位的等级就近就低确定国家规定的工资待遇。其中,对首次聘用时任原职务满5年、距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的人员,可以保留原国家规定的工资待遇。

由较低等级岗位受聘到较高等级岗位的人员,按新聘岗位的等级就近就高确定国家规定的工资待遇。

3. 由工勤岗位受聘到专业技术岗位或管理岗位的人员,以及由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,原则上按新聘岗位的等级重新确定国家规定的工资待遇。对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同条件的,可以保留原国家规定的工资待遇。

三、未聘人员及缓签聘用合同人员的待遇

1. 试行人员聘用制度中未聘人员的待遇,由各地区、各部门根据实际情况确定,在未聘期间按适当比例逐步递减,最低不低于未聘人员单位所在地人民政府规定的最低生活保障标准。

2. 经确诊患有难以治愈的严重疾病,精神病的缓签合同人员,在治疗期内执行国家规定的病假期间生活待遇。

四、解除聘用合同人员的待遇

1. 聘用单位依据国办发[2002]35号文件的有关规定,向被解聘人员支付经济补偿时,以其上年实际领取的月平均工资计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资低于本人同期国家规定工资构成中固定部分与国家规定的津贴补贴之和的,按被解聘人员同期国家规定工资构成中固定部分与国家规定的津贴补贴之和计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的,按当地月平均工资的3倍计算。当地月平均工资标准,按国家统计局公布的聘用单位所在地同期职工平均工资确定。

2. 聘用单位、受聘人员双方经协商一致解除聘用合同的,以及聘用单位、受聘人员单方面解除聘用合同(不含随时单方面解除聘用合同)的,被重新录(聘)用到国家机关、事业单位后,被解聘人员解聘前的工龄与重新录用后的工龄合并计算为连续工龄。

3. 受聘人员因被录用或选调到国家机关工作、依法服兵役及考入普通高等院校而随时单方面解除聘用合同的,解聘前的工作时间计算为工龄。

五、受聘人员的退休(退职)待遇

1. 受聘人员原则上按所聘岗位国家规定的条件办理退休(退职)。在养老保险制度改革前,退休(退职)费以本人退休(退职)时国家规定工资构成中固定部分与活的部分两项之和为基数,按照国家规定的比例计发;已参加当地养老保险费社会统筹的事业单位,按当地的有关规定享受养老保险待遇。

2. 对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员,在专业技术岗位或管理岗位聘用满10年(本意见下发前已被聘用的,可连续计算)且在所聘岗位退休(退职)的,可按所聘岗位国家规定的条件办理退休(退职),并享受相应的退休(退职)待遇。

3. 对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同且保留原国家规定工资待遇的,应按专业技术岗位或管理岗位国家规定的条件办理退休(退职),并享受相应的退休(退职)待遇。

六、把握政策,严格程序

事业单位试行人员聘用制度改革中的工资待遇问题,政策性强,情况复杂,涉及广大职工的切身利益,各级人事部门和事业单位要高度重视,严格把握政策和程序,积极稳妥地开展这项工作。

各事业单位在研究拟定受聘人员岗位的工资待遇分配办法时,要根据国家有关政策,逐步规范个人收入,认真清理政策外各项津贴补贴收入,实现职工个人收入的公开化、透明化。同时,要兼顾国家、集体、个人三者利益,正确处理改革、发展、稳定的关系,妥善处理各类人员之间的关系。分配改革方案需充分听取群众的意见,经职工代表大会审议,并报上级主管部门审核和政府人事部门备案。其中,事业单位领导人员的收入分配办法,应按干部管理权限报主管部门批准。

各级人事部门要抓住在事业单位试行人员聘用制度改革的契机,积极指导事业单位进一步深化内部收入分配改革,并加强对事业单位工资收入分配的调控和管理,认真研究和妥善处理本地区、本部门实施中的具体问题,确保人员聘用制改革的平稳顺利进行。

关于印发《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》的通知

国人部发[2003]61号

各省、自治区、直辖市人事厅(局),国务院各部委、各直属机构人事部门,新疆生产建设兵团人事局,副省



级市人事局：现将《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》印发给你们，请认真贯彻执行。

二〇〇三年十二月十日

事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释

国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》(国办发[2002]35号，以下简称《意见》)以后，各地在实施中遇到了一些需要解释的具体问题。为了更好地贯彻《意见》精神，规范事业单位人员聘用制度，现对实施中的有关问题解释如下：

一、聘用制度实施范围

1. 事业单位(含实行企业化管理的事业单位)除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外都要逐步试行人员聘用制度。

2. 试行人员聘用制度的事业单位中，原固定用人制度职工、合同制职工、新进事业单位的职工，包括工勤人员都要实行聘用制度。

3. 事业单位的党群组织专职工作人员，在已与单位明确了聘用关系的人员范围内，按照各自章程或法律规定产生、任用。

二、推行聘用制度首次签订聘用合同的有关问题

4. 事业单位首次实行人员聘用制度，可以按照竞争上岗，择优聘用的原则，优先从本单位现有人员中选聘符合岗位要求的人员签订聘用合同，也可以根据本单位的实际情况，在严格考核的前提下，采用单位与现有在职职工签订聘用合同的办法予以过渡。

5. 有下列情况之一的，单位应与职工签订聘用合同：

(1) 现役军人的配偶；

(2) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(3) 残疾人员；

(4) 患职业病或因工负伤，经劳动能力鉴定委员会鉴定为1~6级伤残的；

(5) 国家政策有明确规定的。

6. 经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的，暂缓签订聘用合同，缓签期延续至前述情况消失；或者只保留人事关系和工资关系，直至该人员办理退休(退职)手续。

经劳动能力鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的，按照国家有关规定办理退休(退职)手续。

7. 在首次签订聘用合同中，职工拒绝与单位签订合同的，单位给予其不少于3个月的择业期，择业期满后未调出的，应当劝其办理辞职手续，未调出又不辞职的，予以辞退。

三、公开招聘

8. 经费来源主要由财政拨款的事业单位，以及经费来源部分由财政支持的事业单位，公开招聘工作人员应在编制内进行。

9. 事业单位公开招聘必须在本地区发布招聘公告，采用公开方式对符合报名条件的应聘人员进行考试或考核，考试或考核结果及拟聘人员应进行公示。

四、聘用合同的期限

10. 聘用合同分为四种类型：3年(含)以下的合同为短期合同，对流动性强、技术含量低的岗位一般签订短期合同；3年(不含)以上的合同为中期合同；至职工退休的合同为长期合同；以完成一定工作为期限的合同为项目合同。

11. 试用期的规定只适用于单位新进的人员，试用期只能约定一次。试用期包括在聘用合同期限内。原固定用人制度职工签订聘用合同，不再规定试用期。

12. “对在本单位工作已满 25 年或者在本单位连续工作已满 10 年且年龄距国家规定的退休年龄已不足 10 年的人员,提出订立聘用至退休的合同的,聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同”中,“对在本单位工作已满 25 年”的规定,可按在本单位及国有单位工作的工龄合计已满 25 年掌握。

符合上述条件,在竞争上岗中没有被聘用的人员,应当比照《意见》中规定的未聘人员安置政策,予以妥善安置,不得解除与单位的人事关系。

13. 军队转业干部、复员退伍军人等政策性安置人员可以签订中、长期合同,首次签订聘用合同不得约定试用期,聘用合同的期限不得低于 3 年。

五、解聘辞聘

14. 被人民法院判处拘役、有期徒刑缓刑的,单位可以解除聘用合同。

15. 受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的,受聘人员应当坚持正常工作,继续履行聘用合同;6 个月后再次提出解除聘用合同,仍未能与聘用单位协商一致,受聘人员即可单方面解除聘用合同。但对在涉及国家秘密岗位上工作,承担国家和地方重点项目的技术负责人和技术骨干不适用此项规定。

16. 《意见》中事业单位职工医疗期的确定可暂时参照企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定执行。

17. 在聘用合同中对培训费用没有约定的,受聘人员提出解除聘用合同后,单位不得收取培训费用;有约定的,按约定收取培训费,但不得超过培训的实际支出,并按培训结束后每服务一年递减 20% 执行。

18. 事业单位与职工解除工作关系,适用辞职辞退的有关规定;实行聘用制度以后,事业单位与职工解除聘用合同,适用解聘辞聘的有关规定。

19. 聘用合同解除后,单位和个人应当在 3 个月内办理人事档案转移手续。单位不得以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案;个人不得无故不办理档案转移手续。

六、经济补偿

20. 《意见》中关于解除聘用合同的经济补偿是按职工在本单位工作的工龄核定补偿标准,不是对在本单位工作的工龄补偿。

21. 在已经试行业务单位养老等社会保险的地区,受聘人员与所在单位的聘用关系解除后,聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续。

22. 单位分立、合并、撤销的,上级主管部门应当制定人员安置方案,重点做好未聘人员的安置等有关工作。

七、其他问题

23. 下列聘用合同为无效合同:

- (1) 违反国家法律、法规的聘用合同;
- (2) 采取欺诈、威胁等不正当手段订立的聘用合同;
- (3) 权利义务显失公正,严重损害一方当事人合法权益的聘用合同;
- (4) 未经本人书面委托,由他人代签的聘用合同,本人提出异议的。

无效合同由有管辖权的人事争议仲裁委员会确认。

24. 聘用工作组织是单位推行人员聘用工作的专门工作组织。《意见》对聘用工作组织的人员构成和工作职责做了专门规定。单位应按规定组建聘用工作组织,并按照规定的程序进行人员聘用工作,以保证聘用工作的客观、公正、公平。

中华人民共和国人事部令

第6号

《事业单位公开招聘人员暂行规定》已经人事部部务会议审议通过，现予发布，自2006年1月1日起执行。

人事部部长 张柏林

二〇〇五年十一月十六日

事业单位公开招聘人员暂行规定

第一章 总 则

第一条 为实现事业单位人事管理的科学化、制度化和规范化，规范事业单位招聘行为，提高人员素质，制定本规定。

第二条 事业单位招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员，适用本规定。参照公务员制度进行管理和转为企业的事业单位除外。

事业单位新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，都要实行公开招聘。

第三条 公开招聘要坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

第四条 公开招聘要坚持政府宏观管理与落实单位用人自主权相结合，统一规范、分类指导、分级管理。

第五条 公开招聘由用人单位根据招聘岗位的任职条件及要求，采取考试、考核的方法进行。

第六条 政府人事行政部门是政府所属事业单位进行公开招聘工作的主管机关。政府人事行政部门与事业单位的上级主管部门负责对事业单位公开招聘工作进行指导、监督和管理。

第七条 事业单位可以成立由本单位人事部门、纪检监察部门、职工代表及有关专家组成的招聘工作组织，负责招聘工作的具体实施。

第二章 招聘范围、条件及程序

第八条 事业单位招聘人员应当面向社会，凡符合条件的各类人员均可报名应聘。

第九条 应聘人员必须具备下列条件：

(一)具有中华人民共和国国籍；

(二)遵守宪法和法律；

(三)具有良好的品行；

(四)岗位所需的专业或技能条件；

(五)适应岗位要求的身體条件；

(六)岗位所需要的其他条件。

第十条 事业单位公开招聘人员，不得设置歧视性条件要求。

第十一条 公开招聘应按下列程序进行：

(一)制定招聘计划；

(二)发布招聘信息；

(三)受理应聘人员的申请，对资格条件进行审查；