转发自治区人事厅《关于事业单位人事制度改革的实施意见》等有关文件的通知

新党办〔2004〕14号

伊犁哈萨克自治州党委、政府，各地、州、市党委、政府(行署)，自治区党委各部、委，自治区各委、办、厅、局、人民团体、大专院校，自治区大中型企业、中央驻疆单位：

自治区人事厅《关于事业单位人事制度改革的实施意见》、《自治区事业单位人员聘用制试行办法》、《自治区事业单位工资分配制度改革的指导意见》，已经自治区党委、自治区人民政府同意，现转发你们，请认真贯彻执行。

推进事业单位人事制度改革是自治区党委、自治区人民政府按照党的十六大要求，贯彻落实全国和自治区人才工作会议精神，实施"人才强新"战略的重大举措。各地、各部门要认真按照文件精神，结合本地区、本部门的实际，切实加强领导，搞好宣传教育，精心组织实施，处理好改革发展稳定的关系，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革。同时，要加强问题研究，注意总结经验，对贯彻落实文件和实施改革过程中遇到的突出问题及时反映并妥善处理，确保改革顺利进行。

中共新疆维吾尔自治区委员会办公厅

新疆维吾尔自治区人民政府办公厅

2004年5月10日

自治区关于事业单位人事制度改革的

实施意见

根据中共中央办公厅《深化干部人事制度改革纲要》和中组部、人事部《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，以及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》等文件精神，结合我区实际，现就全区事业单位人事制度改革的若干问题提出如下实施意见。

**一、指导思想、目标任务和基本思路**

改革的指导思想和目标任务是：坚持以邓小平理论和"三个代表"重要思想及党的十六大精神为指导，坚持党管干部原则；坚持干部队伍"四化"方针和德才兼备的用人标准；坚持"尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造"的方针。从建立市场经济体制和全面建设小康社会需要出发，结合新疆实际和事业单位体制改革进程，围绕"人才强新"，建立健全人才汇集机制；建立健全人才竞争激励机制；建立健全人才资源市场配置机制；建立健全选拔任用和管理监督机制。形成政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的科学分类的管理体制；完善适合科教文卫、广播电视、新闻出版等各类事业单位特点，符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的具体管理制度；建立人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，优秀人才能够脱颖而出、充满生机活力的用人机制，实现事业单位人事管理的法制化、科学化。

改革的基本思路：事业单位人事制度改革以推行聘用制度和岗位管理为重点，把搞活内部分配作为关键，按照"脱钩、分类、放权、搞活"的路子，改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法，逐步取消行政级别，不再按行政级别确定人员的待遇；根据社会职能、经费来源和岗位工作性质的不同，建立不同的人事制度，实行分类管理；在合理划分政府和事业单位职责权限的基础上，进一步扩大单位人事管理自主权，建立健全事业单位用人上的自我约束机制；贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，通过建立和推行聘用制度，加强岗位管理，搞活工资分配，建立充满生机活力的用人机制。通过制度创新、配套改革，充分调动各类人员的积极性和创造性，促进优秀人才成长，增强事业单位活力和自我发展能力。

**二、改革的范围及对象**

改革的范围及对象是：自治区所属全民所有制事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员和工勤人员。自治区集体所有制事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员和工勤人员参照本意见执行。中央驻疆事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员和工勤人员参照本意见执行。依法行使行政职能的事业单位中依照国家公务员制度管理的人员，以及转制为企业单位的人员不执行本意见。

**三、改革的主要内容**

(一)改革用人制度

1、建立和推行聘用制度。改革干部身份终身制，推行聘用制度，实现身份管理向岗位管理转变，国家用人向单位用人转变。单位与职工按照《自治区事业单位聘用制暂行办法》和国家、自治区的有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定单位和个人的人事关系，明确双方的义务和权利。在总结试点经验的基础上，结合科、教、文、卫等体制改革和事业单位人员情况，用3年左右的时间在全区事业单位全面推行聘用制度；用2年左右时间实现聘用制度的正常化、规范化。在推行聘用制的过程中，对少数民族职工，在同等条件下应优先聘用，或在一定范围内竞争上岗。

2、逐步实行公开招聘和考试制度。事业单位结合各自的实际情况、特点和任务需要，在同级政府人事部门和行业主管部门指导下，探索研究单位通过招聘或考试接收新进人员的办法。从新录人员入手，在编制计划范围内出现岗位空缺，除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的以外，原则上都要面向社会公开招考，从制度上规范事业单位进人的程序和做法，防止非正当途径向事业单位安排人员，切实把好人员"入口关"。

3、建立和完善岗位管理制度。事业单位要按照科学合理、精简效能的原则设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，把对各类人员的身份管理转变为岗位管理。引入竞争机制，探索改革不同类型事业单位的领导任用方式，按照干部管理权限和一定程序，可实行直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任、考任等多种任用形式。对专业技术人员，进一步完善专业技术职务聘任制；强化聘约管理，坚持择优聘任的原则，实行评聘分开，竞争上岗；完善专业技术人员社会化评价机制。根据国家和自治区的统一部署，对管理人员积极探索职员制度。对工勤人员要继续完善岗位等级考核制度，并使其规范化、法制化。

4、改革用人方式。改变现有单一的固定用人方式，积极实行固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相结合的用人办法，对拔尖的高级人才，通过"人才共享"的用人方式，使其更好地发挥其作用。鼓励和支持事业单位的人才流动，促进人才资源配置的市场化、社会化。

(二)加强聘后管理

1、健全考核和奖惩制度。事业单位要通过推行聘用制，对受聘人员的工作情况实行年度考核，必要时，还可增加聘期考核。考核应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。研究制定相应的考核办法，健全考核制度。考核结果是续聘、解聘、增资、晋级、奖惩，以及调整工作岗位的依据，使考核真正成为聘用制度和岗位管理的重要环节。同时，规范事业单位奖励和行政处分行为，使奖惩成为重要的激励约束手段。

2、建立完善教育培训制度。实行继续教育登记制度，把继续教育作为对专业技术人员年度考核的重要内容和职称评审、职务聘任、执业资格的必备条件之一，并进入本人的业务考核档案。实行继续教育考核制度，把继续教育工作纳入单位的目标管理和行政领导人的任期目标，作为考核单位和领导人的基本内容之一。事业单位职工必须按规定接受任职培训、岗位知识培训和更新知识培训，并以此作为任职和上岗的重要依据。

3、实施解聘辞聘制度。事业单位可以按照聘用合同解聘职工，职工也可以按照聘用合同辞聘。通过建立解聘辞聘制度，疏通事业单位人员出口渠道，增加用人制度的灵活性，解决人员能进能出的问题。受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后，聘用单位应注意做好各项社会保险的衔接工作。

4、建立健全符合事业单位特点的退休制度。认真贯彻执行国家退休政策规定，研究制定自治区事业单位职工退休管理办法，充分发挥退休专业技术人员的作用。

(三)建立分配激励机制

l、改革和完善事业单位工资管理办法。根据事业单位的性质、特点及发展需要，结合经费自给率和财政支持强度，对不同类型的事业单位实行不同的工资管理办法，扩大事业单位内部分配自主权。对经费主要靠国家财政拨款的，在国家政策指导下，搞活内部分配；对国家逐步减少经费拨款的，逐步加大内部分配自主权；对经费完全自理的，允许自主决定内部分配；对有条件的全额拨款和差额补贴事业单位，要试行工资总额包干制度，搞活内部分配；对经费依靠创收自收自支的事业单位，积极探索试行工资总额同经济效益挂钩的办法；对转制为企业的，实行企业的分配制度。

2、完善工资政策。制定事业单位搞活内部分配指导意见和试行人员聘用制后有关工资待遇问题的处理意见。

3、建立奖励制度。对有突出贡献的专家、学者和科技人员，继续实行政府特殊津贴等奖励制度；对有重大科技发明、技术创新、成果转化、贡献突出的人才，根据有关规定给予重奖。

4、积极探索劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的政策措施。允许各地区、各部门选择有条件的事业单位大胆探索劳动、资本、技术、管理等生产要素参与分配的实现形式和途径。

(四)建立未聘人员分流安置制度

1、鼓励人才合理流动。研究制定人才合理流动的政策和事业单位未聘人员分流政策，本着促进技术创新、加速科技成果转化的原则，引导事业单位各类人才向边远艰苦地区、基层和非公有制经济领域流动，向更能发挥专业特长的岗位流动。贯彻落实非公有制企业和农村人才资源开发的政策规定，促进农村经济和非公有经济的快速发展。

2、采取多种方式妥善安置未聘人员。坚持以行业或系统为基础，以单位内部消化为主的原则，鼓励职工自谋职业。采取"先挖渠、后分流"的办法，依托技术、行业优势，通过兴办发展新的产业、转岗培训等多方式、多渠道，妥善安置分流未聘人员。对分流未聘人员不能简单地推向社会。

3、制定完善未聘人员分流政策。根据各地的实际情况，按照"老人老办法、新人新办法"的原则，对新录人员一律实行聘用制，并按规定给予办理养老、失业、医疗、工伤、生育保险。其合同期满后可以续聘，也可以解聘。

对原固定职工中未聘人员，在主要由单位内部消化安置的同时，可采取单位内部待聘、提前退休、病退、辞职等办法。各地结合当地实际，可参照以下意见采取具体措施。

(1)内部待岗：对未聘人员可在单位实行内部待岗，在待岗期间，单位应为其提供不少于两次上岗机会，并按照以下办法发给生活补助费：

--工作年限十五年以上的（含十五年），第一年按基本工资的80％发放，第二年按70％发放，第三年以后按60％发放至重新工作或退休，从第三年起待岗期间不计算工龄。

--工作年限不满十五年的，第一年按基本工资的80％发放，第二年按70％发放，从第三年起按实际工作年限，每工作一年发一年的生活补助费，其标准为基本工资的60％，在此期间不计算工龄。

(2)提前退休。对距国家法定退休年龄5年内或工龄满30年的未聘人员，在有利于人才结构调，整的前提下，经本人申请，单位同意，有关部门批准后，可以提前退休。

(3)病退。对男满50周岁、女满45周岁，工作满10年以上的，因病经鉴定符合退休条件的，给予退休；对其他因病经鉴定符合退职条件的，给予退职。因病退休和退职人员待遇按有关规定办理。

(4)辞职。对辞职人员；单位一次性发给辞职补助费。一次性辞职补助费按工龄每年一个月基本工资的60％发放，最多不超过24个月。

(五)建立健全人事监督制度

l、完善政策法规体系。认真贯彻实施《专业技术人员继续教育条例》、《自治区人事争议处理规定》等已经出台的各项人事政策法规。加快立法步伐，尽快出台自治区《人才流动条例》及其实施细则、《事业单位人员聘用制试行办法》和《事业单位工资分配制度改革的指导意见》，研究制定事业单位人事制度改革其他各项配套的政策措施，使我区事业单位人事工作有法可依，有章可循。

2、建立健全人员宏观管理制度。建立各类人员及职务结构比例的宏观管理办法，健全人员总量调控体系，完善不同类型事业单位人员增长的调控办法。

3、加强人事监督。各级人事部门和行业主管部门要切实履行人事监督的职责，以切实维护职工的合法权益为基本前提，保证各项政策法规的正确贯彻执行。规范健全监督机制，建立聘用合同鉴证制度，开展人事争议处理工作。发挥事业单位职工代表大会的作用，依法保障事业单位职工知情权、参与权、选择权、监督权的落实。

**四、改革的组织领导和方法步骤**

事业单位人事制度改革是深化事业单位管理体制和机构改革的重要组成部分，也是实施西部大开发战略、全面建设小康社会的重要举措，各级组织和领导一定要充分认识改革的重要性、艰巨性和复杂性，加强对事业单位人事制度改革的组织领导。各级党组织要把事业单位人事制度改革列入重要议事日程；建立健全领导挂帅、有关部门参加的改革领导组织机构；主要领导要亲自抓，形成一个主要领导抓总、分管领导负责、其他领导配合的格局，统一领导、统一规划、统一组织、统一协调，充分发挥核心领导作用。

各级人事部门要充分发挥职能作用，加强对改革的指导工作，深入实际，调查研究，不断发现新问题，及时帮助、指导改革。特别是对改革中的焦点、难点问题，要认真研究思考，创造性地提出科学地解决办法。要协调好各方面的关系，不断为领导出好主意、当好参谋。

各行业主管部门，要领导、组织好本系统事业单位人事制度改革工作，注意掌握政策，充分调动改革单位的积极性。对改革单位遇到的实际困难，及时帮助解决；不断总结经验，随时交流通报情况。各级行政职能部门，要根据本单位的职能和改革的需要，分工负责，主动协作，形成合力，营造改革的氛围，积极稳妥地推进我区事业单位人事制度改革的不断深入。

要坚持"积极稳妥、整体推进、分类指导、突出重点、不断完善"的改革方针，正确处理改革发展稳定的关系，因地制宜、讲究实效，成熟一个实施一个，不搞"一刀切"。要坚持条块结合，以块为主，按照先区级单位、再地级单位、后县乡单位的步骤，积极推进，稳妥展开。在今年上半年做好前期准备工作的基础上，今年下半年，教育系统在全区范围内全面推开，科技、卫生等系统的人事制度改革要先在区级单位展开，尔后逐步推动地县事业单位的改革。对全区事业单位新录人员今年全面实行聘用制度。通过改革，争取用三年时间完成聘用制的推行和相关制度的逐步建立，再用两年时间完成制度的规范和配套完善工作。在改革的具体实施过程中，各地、各部门要将事业单位人事制度改革与各行业的体制改革相衔接，从各地和单位的具体实际出发，结合自治区的统一部署，对本地、本系统的改革作出具体安排和指导，保证事业单位人事制度改革顺利实施。

自治区事业单位人员聘用制试行办法

**第一章 总 则**

**第一条** 为规范事业单位聘用制度，建立充满生机活力的用人机制，保障事业单位和职工双方的合法权益，根据国家和自治区有关法律法规，制定本办法。

**第二条** 事业单位与职工要按照国家有关法律和政策，在平等、自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定单位和个人的人事关系，明确双方责任、权利、义务。

**第三条** 聘用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、合同鉴证、定期考核、解聘辞聘等制度。

**第四条** 事业单位实行聘用制应当遵循以下原则：

(一)贯彻党的干部路线，坚持党管干部、党管人才的原则；

(二)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；

(三)坚持平等自愿、协商一致的原则；

(四)坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

(五)坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

**第五条** 聘用制的实施范围。自治区所属全民所有制事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员、工勤人员和临时聘用人员；

自治区集体所有制事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员、工勤人员和临时聘用人员参照本办法执行；

中央驻疆事业单位及其与之建立人事关系的专业技术人员、管理人员、工勤人员和临时聘用人员参照本办法执行；

依法行使行政职能的事业单位中依照国家公务员制度管理，以及转制为企业的不执行本办法。

**第二章 聘用的程序、条件**

**第六条** 严格聘用工作组织程序。事业单位聘用人员，由单位自行组织实施(自治区另有规定的除外)，政府人事部门和单位主管部门进行监督、指导。聘用。单位要成立与人员聘用工作相适应的聘用工作组织。聘用工作组织由本单位人事部门负责人、监督部门负责人和工会代表组成，根据需要也可以聘请专家参加。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，报本单位负责人集体决定。

**第七条** 人员聘用的基本程序：

(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人与受聘人员签订聘用合同。

(七)人事部门对聘用合同进行鉴证。

聘用人员应当优先从本单位现有人员中选聘。向社会招聘的，同等条件下本单位的应聘人员优先；对应聘的少数民族人员，在同等条件下优先聘用。

**第八条** 对事业单位领导人员的任用，可以采取直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任、考任等多种形式。

**第九条** 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人事、财务、审计等重要岗位工作，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，遇有与自己上述亲属关系的，也应当回避。

**第十条** 受聘人员应具备的基本条件：

(一)坚持党的路线、方针、政策，反对民族分裂主义和非法宗教活动，维护国家统一，遵守国家法律、法规；

(二)具有良好的职业道德，；

(三)具有岗位所需的知识技能和相应的学历要求；

(四)身体健康，能坚持正常工作；

(五)对实行执业资格制度管理的岗位，应取得相应的执业资格证书；

(六)聘用岗位职责要求的其他条件。

**第三章 聘用合同的订立**

**第十一条** 事业单位聘用人员应当签订聘用合同，聘用合同必须符合国家法律、法规的规定。

**第十二条** 聘用合同应当采取书面形式，一式三份，当事人双方各执一份，一份存入个人档案。

**第十三条** 聘用合同分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限的合同。有固定期限的聘用合同一般为3至5年，临时聘用人员可签订1年以下聘用合同。

**第十四条** 经聘用单位与职工协商一致，可以订立无固定期限聘用合同。以下受聘人员提出订立无固定期限聘用合同，应当订立无固定期限聘用合同。

(一)受聘人员在国有单位工作满25年以上的，或工作满10年且距国家规定的退休年龄10年以内的；

(二)患职业病或因公(工)负伤，经有关部门确认丧失部分劳动能力的人员。

对单位急缺的骨干人员经当事人双方协商周意，可以签订无固定期限的聘用合同。

订立无固定期限聘用合同，应当约定终止无固定期限聘用合同的条件。

**第十五条** 聘用合同可以约定试用期，试用期一般不超过3个月，最长不超过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。

原固定职工与所在单位签订聘用合同，不再约定试用期。

**第十六条** 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个月时择业期。择业期满未调出的，应当劝其办理辞职手续，未调出又不辞职的，予以辞退。

**第十七条** 聘用合同应当具备以下条款：

(一)聘用合同期限；

(二)岗位及其职责要求；

(三)岗位纪律；

(四)劳动保护和工作条件；

(五)工作报酬；

(六)保险福利待遇；

(七)聘用合同变更、解除、终止的条件；

(八)违反聘用合同的责任；

(九)人事争议处理；

(十)双方约定的其他事项。

**第十八条** 下列聘用合同无效：

(一)违反法律、法规的聘用合同；

(二)采取胁迫、欺诈手段订立的聘用合同；

(三)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；

(四)未经本人书面委托，由他人代签的聘用合同，本人提出异议的聘用合同。

无效的聘用合同，从订立的时候起就没有法律约束力。确认聘用合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

**第十九条** 事业单位原合同制职工合同期满后可按本规定续签聘用合同。

**第二十条** 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、抵押物或其他财物。

**第四章 受聘人员的待遇**

**第二十一条** 受聘人员的待遇在坚持效率优先、兼顾公平、按劳分配和生产要素参与分配原则的前提下，根据国家和自治区的有关规定，按照所聘用的岗位和绩效确定。以岗定薪、易岗易薪。

**第二十二条** 受聘人员和聘用单位应按照国家法律、法规的有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，并享受各项社会保险待遇。

**第二十三条** 新招录聘用人员，从签订聘用合同之日起，单位要负责缴纳养老保险、失业保险和医疗等保险。

全额拨款的事业单位职工社会保险金由单位和个人负责缴纳；

差额拨款的事业单位职工社会保险金由财政、单位和个人共同承担。

**第二十四条** 受聘人员的工时、公休假日(探亲、病事假)，女职工保护，因工负伤、致残和死亡，非因工负伤、致残、患病和死亡等福利待遇，均按国家有关规定执行。

**第二十五条** 受聘人员在聘期内按有关规定有权享受国家规定的培训和继续教育。

**第五章 聘用合同变更、终止和解除**

**第二十六条** 聘用合同依法签订后，订立合同双方必须全面履行合同规定的权利、义务，任何一方不得擅自变更合同。

**第二十七条** 聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现，聘用合同即行终止。经双方同意，可续签聘用合同。聘用期内，受聘人员退休、死亡时，聘用合同自行终止。

**第二十八条** 经聘用合同双方协商一致，聘用合同可以解除。

**第二十九条** 受聘人员有下列情况之一的，聘用单位可以单方面解除聘用合同：

(一)连续旷工超过15个工作日或者1年内累计旷工超过30个工作日的；

(二)在试用期内不合格的；

(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；

(六)未经聘用单位同意，擅自参加各类学校脱产学习，或虽经单位批准，但规定的学习期满而延期不归，经单位要求仍不回单位上班的；

(七)国家法律、法规另有规定的。

**第三十条** 有下列情况之一的，聘用单位可以解除聘用合同，但应提前30日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：

(一)受聘人员患病或非因工负伤，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，或者不服从另行安排工作的；

(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工作的；

(三)受聘人员不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不胜任的；

(四)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的。

**第三十一条** 有下列情形之一的，聘用单位不得终止或者解除聘用合同：

(一)受聘人员患病住院或者负伤，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完全丧失或大部分或部分丧失劳动能力的；

(四)患有职业病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)国家另有规定的。

**第三十二条** 属于下列情况之一的，受聘人员可以单方面解除聘用合同：

(一)在试用期内的；

(二)有充分证据表明用人单位不能履行聘用合同或违反国家、自治区有关政策规定的；

(三)考入普通高等院校的；

(四)被招考或选调到国家机关工作的；

(五)依法服兵役的。

**第三十三条** 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7日内仍未能与聘用单位协商一致的，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主要技术负责人和技术骨干，不适应此项规定。

**第三十四条** 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聘用单位的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。

**第三十五条** 从事国家机密工作，或曾从事国家机密工作，在规定的保密期内的，执行国家有关规定。

**第三十六条** 聘用合同不因单位法定代表人变更而随意解除。

**第六章 违反和解除聘用合同的责任**

**第三十七条** 当事人任何一方违反合同规定，应当承担合同约定的违约责任。

**第三十八条** 受聘人员经聘用单位出资培训的，双方应当根据实际情况约定培训后脚服务期及违约责任。没有约定的，违约后应向单位赔偿培训费，以不高于培训后每服务一年递减20％的标准支付。

**第三十九条** 受聘人员与所在单位的聘用关系解除后，聘用单位要按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。

**第七章 管理与监督**

**第四十条** 政府人事部门是事业单位推行聘用制工作的综合管理部门，对事业单位推行聘用制负有宏观指导、组织协调、监督检查的职责。要依法保护单位和职工双方的合法权益，对违反国家和自治区有关人事政策法规的行为予以纠正，并对有关责任者作出处理；要负责并实施事业单位及其人员聘用合同的鉴证工作；自治区政府人事部门负责事业单位聘用合同文本的制发工作。各级人事部门要监督、检查聘用合周内容的执行情况。

**第四十一条** 行业主管部门在同级政府人事部门的指导下负责本行业聘用制度的推行工作。

**第四十二条** 聘用单位负责本单位聘用工作的实施和监督。

**第四十三条** 加强对受聘人员的聘后管理，健全考核制度。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实际需要相符合。

**第四十四条** 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、解聘或者调整工作岗位以及奖惩、晋升、增资的主要依据。

**第四十五条** 聘用合同双方当事人因履行聘用合同发生争议应当协商解决。协商无效的，先由聘用单位主管部门进行调解，调解无效的，当事人可按有关规定向当地人事仲裁机构申请仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

**第八章附则**

**第四十六条** 各地、州、市，自治区各主管部门可根据本办法制定实施细则，并报自治区人事厅备案。各事业单位应根据本办法制定实施方案。

**第四十七条** 本办法由自治区人事厅负责解释。

**第四十八条** 本办法自二OO四年七月一日起实施。

自治区事业单位工资分配制度改革的

指导意见

为全面推动自治区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特点的工资分配制度，根据中共中央组织部、国家人事部《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》以及国家有关政策规定，结合我区实际，就事业单位工资分配制度改革提出如下指导意见。

**一、改革的指导思想**

以中组部、人事部《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》为指导，深化工资分配制度改革。将竞争机制引入分配，生产要素参与分配，实行以按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度，进一步扩大事业单位内部工资分配自主权。通过搞活分配，鼓励资本、技术等生产要素参与分配，逐步建立符合事业单位特点的、有利于人尽其才和技术进步的、形式多样自主灵活的分配机制，从制度上保证各类人员得到与其劳动和实际贡献相适应的分配待遇，推动各项事业不断向前发展。

**二、改革的基本原则**

1、按劳分配与按生产要素分配相结合的原则。坚持收入分配以按劳分配为主体，并积极探索按生产要素分配的实现形式。允许和鼓励专业技术人员和管理人员，通过转化技术成果、促进科技进步增加收入，体现其劳动创造的价值和所作的贡献。

2、绩效优先、兼顾公平的原则。要使工资分配既重实绩、重贡献，支持一流人才创造一流业绩，获取一流报酬，合理拉开分配档次，又要兼顾公平，创造条件，保障最低生活水平，维护个人合法权益，努力提高全体职工的收入分配水平。

3、分类管理、放权搞活的原则。对不同类型的单位实施不同的管理办法。除依照国家公务员管理的事业单位外，其他事业单位均可在保留现行工资档案的前提下，自主决定内部分配的方式和办法。

4、经济效益与社会效益并重的原则。建立科学合理的事业单位经济效益与社会效益考核指标体系，加强分类指导，客观公正地考核评价，合理确定事业单位的工资总额。

5、提高职工收入水平与保证事业发展的原则。要将提高职工收入水平切实建立在事业发展的基础上，保护国家利益，维护单位的知识技术权益，保证国有资产增值和事业的发展。

**三、改革的主要内容**

(一)建立和强化政府对事业单位工资总量宏观调控的机制和管理制度。

在不增加财政负担前提下，根据事业单位的特点、承担任务的大小和经济效益情况，本着鼓励发展的原则，实行工资总额包干和工效挂钩，实现工资总量的宏观调控。

1、工资总额包干。在经费全部或部分由财政拨给的事业单位试行工资总额包干，包括静态包干和动态包干两种。静态包干是将工资总额包干与事业费包干(或预算执行情况)相结合，在不增加财政经费前提下，根据编制部门核定的编制和国家有关规定核定年度工资总额，单位包干使用，增人不增工资总额，减人不减工资总额，节余工资由单位自主安排使用，促进精兵简政，充分发掘人员潜能。动态包干是把工资总量的增减与单位经费自给或单位创收指标联系起来，充分体现多劳多得，多收多得，不断增强事业发展后劲。

2、工资总额与经济效益挂钩。在经费能够自给、自负盈亏的事业单位推行工资总额与经济效益挂钩(简称工效挂钩)。推行工效挂钩事业单位坚持"两低于"原则，即在工资总额增长低于经济效益增长、职工平均工资增长低于单位人均效益增长的前提下，实行工资总额同经济效益指标挂钩调控办法，以充分调动这些单位的积极性，使之在市场竞争中得以生存和发展。

其中，利润或税利稳定增长的事业单位，可采取工资总额同实现利润或税利挂钩的办法；工资总额与经济效益指标严重倒挂的事业单位，可采取经济效益新增部分按核定限额比例提取新增效益工资的办法；经费自理的亏损事业单位，应根据单位的经营状况和减亏程度酌情核定其工资总量，其亏损程度凡不是资不抵债的，可实行工资总额与"减亏损"挂钩，通过强化自身经营，增加创收，完成减亏指标。

3、事业单位转制为企业的，实行企业分配制度。

(二)实行多种形式的内部工资分配制度。

事业单位在政府核定的工资总额内，由单位根据分配原则和实际情况，合理确定和调整好内部各类人员的工资分配关系，实行多种形式的内部工资分配制度。

1、按岗定酬、岗变薪变。按岗位定酬，即按需设岗，以岗位的责任轻重、艰苦程度、工作量大小和科技含量高低为确定因素，将岗位分类设等(或级)，按类、等、级确定其工资(系数、分值)数额，实行一岗一薪，岗变薪变。

2、按任务、按业绩定酬。接任务定酬，即按上级单位下达的或本单位分配的任务、项目、课题的规模、难易、期限和科技含量等因素确定承包人及其他完成人的报酬。按业绩定酬，即按完成业务工作的数量和质量，直接或间接创造的经济效益等因素确定报酬。

3、搞活津贴或效益工资分配。事业单位可在执行国家统一规定的职务工资的基础上，将工资构成中活的部分、效益工资和各类津贴、补贴等项目捆绑在一起重新分配。

4、兼职兼薪。积极鼓励专业技术人员和管理人员根据有关法律、法规，兼职从事技术创新、高新技术成果转化工作，兼职兼薪，多劳多得。

5、协议工资制。对从事重大科技产品开发，拥有专利、发明、专有技术或其专业技术在国际、国内处于先进水平并能产生显著经济效益和社会效益的科技人员，可以试行聘期内协议工资。

6、高新技术作价入股。事业单位用经省以上科技行政主管部门认定的高新技术成果作价入股的，其成果完成人可以获得一定比例的股权奖励。

7、高薪聘请拔尖人才、高新技术人才。可根据事业单位自身的发展和需要高薪聘请高层次拔尖人才和高新技术人才，在分配上给予从优待遇，实行一流人才，一流业绩，一流报酬。

8、年薪制。可在企业化管理的事业单位，以年初确定的工作目标和经济指标为依据，年终根据考核结果兑现报酬。

9、重奖制。可对重大科技发明或有突出贡献的专业技术人员和管理人员实施重奖。

除以上分配形式外，事业单位还可以根据本单位的实际情况实行以岗位工资、课时工资、课题工资、结构工资、计件工资、提成工资、奖励工资等多种形式的内部工资分配方式。

(三)积极探索生产要素参与分配的实现形式。

生产要素参与分配是新课题，是事业单位内部收入分配改革的重要方面。各事业单位要积极探索研究按资本、信息、技术、管理等生产要素参与收益分配的方法和途径，可先试点，逐步推行，使职工收入在新的分配方式下得到合理增长。

1、资本要素参与分配。即单位或个人将其资金(或将科技成果、专利折资)以股份资本方式投入生产过程，从经济效益中获取的分配。对于资金入股的单位或个人，可根据单位或个人所拥有的股份，从收益中获取红利。

2、技术要素参与分配。即以人为载体的专有技艺、科技成果、经营技能等要素参加生产和科技开发活动，获得经济效益的分配。对于科技成果转化给单位带来经济效益的，科技成果持有人应得到与其劳动和贡献相适应的报酬。

3、管理、信息及其他要素参与分配。即充分肯定管理、经济信息、劳动工具、原材料等要素的投入在产出中的重要作用，在分配中体现它们的价值。对提供信息、合理化建议给单位带来直接经济效益钓，也应给予奖励报酬。

(四)保留现行档案工资。

事业单位进行分配制度改革后，保留现行档案工资，实行实际工资与档案工资分离。管理，遇(按)国家和自治区调资规定继续保持档案工资的调整，政府人事部门根据档案工资核定工资总额。职工调动工作、退休、退职或被辞退时，按档案工资办理工资转移手续、计发退休费或退职生活费、计算辞退费。聘用人员解聘时，依据档案工资核定有关补偿费用。实行基本养老保险社会统筹的事业单位，按档案工资缴纳养老费和领取养老金。

**四、实施与管理**

各级政府人事部门负责各级事业单位工资分配制度改革的宏观指导与调控。各行业、各事业单位主管部门负责本行业、本部门事业单位工资分配制度改革的指导与实施。各行业、各事业单位主管部门应根据本行业、本部门的特点，制定本行业、本部门事业单位工资分配制度改革的指导、实施意见。进行分配制度改革的事业单位要制定具体的实施方案，明确实施的分配办法。各行业、各事业单位主管部门的指导、实施意见和各事业单位的实施方案，均须报同级政府人事部门批准后方能实施，其中各事业单位的实施方案需报其主管部门审定同意后报政府人事部门批准。

事业单位制定工资分配制度改革实施方案，必须广泛征求意见，反复进行论证，并经职工代表大会通过后报主管部门审定。

事业单位工资总额的使用与内部分配方案的执行情况，接受人事、财政、税务、审计及其行业、主管部门的指导、监督和检查。