

# 最新编制和合同的区别对待反应 事业编制人事代理合同制的区别(汇总5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 编制和合同的区别对待反应篇一

总体来说这两类（事业编制，人事代理编制）人员在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！但两类人员在身份上有本质的区别：

事业单位行政编制，档案在人事组织部存放；

事业单位的老职工是事业编制，档案在人事局或人事科存放；

事业单位的新近人员（必须是人事部门与事业单位主管部分共同组织的公考招考进入的有些单位硕士按引进人才可以免考）也是事业编制，但只是占有编制，但编制不具体到某个人，其档案在人事局主管的人才交流中心托管，实行人事代理。

除了上面两种还有第三种那就是事业单位自己招聘的人员（即：没有通过人事部分、与单位主管部分的批准）无编制，虽然也与单位签订合同，但仅仅充其量也就是劳动合同而已（后面我还会提到）。

因为现在正值事业单位改革，全国各地情况不尽一致。总体

趋势是事业单位实行岗位管理、定编不定人！采用灵活的用人机制！切实调动人员的积极性。新近人员都只是占编制、属于事业单位在职在编人员，但都无编制！因为以后的编制是单位的，不是个人的！

所以现在江浙沪一带的编制其实一般是第二种情况！就是人事代理编制，对于医院这个编制是有的！对于个人只是占用这个编制，但是不占有！就是所这个编并不是你的！其实具体到个人还是没编！按照现在的发展势头人事代理编制想转成事业编制是基本不可能的！

前两种如果是应届生需要用到派遣证！那么对于应届生如果你的就业协议有医院，卫生局，人事局和学校的章的话，至少可以保证你是一个编内人员了，如果你的档案寄往单位所在地的人才交流中心说明你是人事代理编制（一般都是这样），如果寄往人事局，那么你是事业编制（基本很少），如果你没有人事局和卫生局的章而只有医院和学校的章那么很可能应该就是我下面要讲的第三类人员！

第三类合同制，是医院不用经过上级主管部门直接要人签订合同，可以不要档案！签订的只是劳动合同！在江浙的很多（机会95%以上）医院此类人员的工资奖金和在编相同即同工同酬（当然有些医院连这点也做不到的），但5险1金的缴纳不同会少一些或没有，单位其他福利也少或没有！想走就走，单位也可以随时解聘只有多付给你一个月工资！按照现在的发展势头此类人员想转成上述两种也是基本不可能的！

所以大家在找工作时对于编内编外一定要问清！

而编内的两种更具有迷惑性，一般应届生都搞不清编内还分两种！招聘单位一般会利用这一点，只说编制而不说是那类编制，现在事业编制非常难弄（不管你是博士还是教授——进来没事业编制在想转非常难——毕竟不是一个部门的事），一般的编制也都是人事代理编制！

可以看出来三类人员第一类编内最吃香，但是这类编很难搞到（和学历职称往往没关系，和关系往往有很多关系，哈哈！）而第二类编内往往有学历职称者可以获得，那么没有学历职称者只能占有第三类编外了！虽然这次两会提到打破编制，实行全员聘用，把医生变为自由人，但是在执行起来个人认为存在莫大的困难，既得利益者很难把现有的利益让出来，而且特别是这类人往往都身居高层时，不过国家既然重视了，肯定会变，最终会让大家都满意，这点我对zf还是有信心的，但是变革应该是一个长期反复曲折的过程，特别是大的变革！所以，我建议大家现在找工作时还是按现有人事制度进行职业规划，不要考虑太远，以后的事有点远！而你的青春去不是那么多！三思后行！派遣证就管那么一年！希望大家用好！

应广大园友需要进一步解释事业单位人事代理编制与非人事代理编制的区别

所谓人事代理编制其实是一种流动编制，清华首创，其目的是为了用活人才！但是现在人才多了，这种编制不免会给新人才的幼小心灵造成不安！

流动编制。第一条在大医院可能性现在已经不大因为医院可以通过合同制解决这类麻烦，大医院不缺人！为什么说人事代理编制会降低单位用人风险呢？这就引出了人事代理编制与非人事代理编制的区别。人事代理编制做为一种流动编制，双方签订要签聘用合同，有一定的聘用期限，聘期到了可以解聘！档案是人才交流中心代管，这种第三方代管的好处是促进了人才流动！比如你以后（聘期未到）要跳到另一家医院，那么你只要跟医院提前一个月递书面申请，由于你的档案不在医院那么，医院不能以非正常手段扣留你的档案了，一个月医院如果不给你答复，你可以去人才中心自己调档走人！（当然你要是另签的合同比如进修合同那么同时还要照那个合同来）还有就是比如你签的是5年的合同那么好了，合同到期，如果不继续签那么你的档案可以由单位找人才中心代理转向个人找人才中心代理（就是聘期满走人），这就存

在你可以随时走人，单位也可以随时让你走人的风险！

《事业编制人事代理合同制的区别》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 编制和合同的区别对待反应篇二

国家事业单位只为两种：编制人员和非编制人员，而且这两种人员都是聘用制的。不存在什么“固定工(其次)合同工(一般)”。所谓编制人员就是具有国家(人事部门)正式编制的工作人员，其基本工资和地方性补助都是财政拨款的，现在要进入编制都要经过公开招考的。非编制人员就是事业单位自行聘用的(包括临时工)，就像企业聘用一样，不由财政拨款。

聘任制:是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式。一般的做法是由用人单位采取招聘或竞聘的方法，经过资格审查和全面考核后，由用人单位与确定的聘任人选签订聘书，明确双方的权利义务关系和受聘人员职责、待遇、聘任期等。

合同工:是指企业、事业单位通过签订合同招收的短期性工人。合同一般采取书面形式，内容包括时限、任务及共同遵守的各项义务等。1986年中国用工制度改革以后招收的各类工人一般都是合同工。1986年7月12日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》，指出企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制。企业招用合同工采取公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。

合同工与所在单位固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。国家对

劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金由企业和劳动合同制工人缴纳，退休养老金不敷使用时，国家给予适当补助。实行合同工制的根本目的在于，打破铁饭碗、大锅饭，真正实行各尽所能、按劳分配，充分调动劳动者的生产积极性，提高企业劳动者的素质。

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征，作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式，推进我国事业单位用人制度的改革；作为事业单位和其受聘人员，可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

## 一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面：

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同，根据合同法的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

## 二、聘用合同是广义劳动合同的特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议，西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征，是广义劳动合同的一种特殊形式，主要表现为以下方面：

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。

规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

### 三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。

事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：

(1) 编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；

(2) 经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方

式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。

但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行的。

(3) 工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。

按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。

在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。

因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

### 3、管理监督部门不同。

按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执



行政政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

#### 4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。

关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。

综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。

随着聘用合同制度的推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，逐步规范和完善。

### 编制和合同的区别对待反应篇三

事业编制，人事代理事业编制，合同制区别

总体来说事业编制，人事代理编制人员在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！但两类人员在身份上有本质的区别：

事业单位行政编制，档案在人事组织部存放；

事业单位的老职工是事业编制，档案在人事局或人事科存放；

事业单位的新近人员（必须是人事部门与事业单位主管部分

共同组织的公考招考进入的，有些单位硕士按引进人才可以免考）也是事业编制，但只是占有编制，但编制不具体到某个人，其档案在人事局主管的人才交流中心托管，实行人事代理。

除了上面两种还有第三种那就是事业单位自己招聘的人员（即：没有通过人事部分、与单位主管部分的批准）无编制，虽然也与单位签订合同，但仅仅充其量也就是劳动合同而已。因为现在正值事业单位改革，全国各地情况不尽一致。总体趋势是事业单位实行岗位管理、定编不定人！采用灵活的用人机制！切实调动人员的积极性。新近人员都只是占编制、属于事业单位在职在编人员，但都无编制！因为以后的编制是单位的，不是个人的！

所以现在江浙沪一带的编制其实一般是第二种情况！就是人事代理编制，对于医院这个编制是有的！对于个人只是占用这个编制，但是不占有！就是所这个编并不是你的！其实具体到个人还是没编！

按照现在的发展势头人事代理编制想转成事业编制是基本不可能的！

前两种如果是应届生需要用到派遣证！那么对于应届生如果你的就业协议有医院，卫生局，人事局和学校的章的话，至少可以保证你是一个编内人员了，如果你的档案寄往单位所在地的人才交流中心说明你是人事代理编制（一般都是这样），如果寄往人事局，那么你是事业编制（基本很少），如果你没有人事局和卫生局的章而只有医院和学校的章那么很可能应该就是我下面要讲的第三类人员！

第三类合同制，是医院不用经过上级主管部门直接要人签订合同，可以不要档案！签订的只是劳动合同！在江浙的很多（机会95%以上）医院此类人员的工资奖金和在编相同即同工同酬（当然有些医院连这点也做不到的），但5险1金的缴纳不

同会少一些或没有，单位其他福利也少或没有！想走就走，单位也可以随时解聘只有多付给你一个月工资！按照现在的发展势头此类人员想转成上述两种也是基本不可能的！

所以大家在找工作时对于编内编外一定要问清！

而编内的两种更具有迷惑性，一般应届生都搞不清编内还分两种！招聘单位一般会利用这一点，只说编制而不说是那类编制，现在事业编制非常难弄（不管你是博士还是教授——进来没事业编制再想转非常难——毕竟不是一个部门的事），一般的编制也都是人事代理编制！可以看出来三类人员第一类编内最吃香，但是这类编很难搞到（和学历职称往往没关系，和关系往往有很多关系！）而第二类编内往往有学历职称者可以获得，那么没有学历职称者只能占有第三类编外了！

虽然这次两会提到打破编制，实行全员聘用，把医生变为自由人，但是在执行起来个人认为存在莫大的困难，既得利益者很难把现有的利益让出来，而且特别是这类人往往都身居高层时，不过国家既然重视了，肯定会变，最终会让大家都满意，这点我对zf还是有信心的，但是变革应该是一个长期反复曲折的过程，特别是大的变革！所以，我建议大家现在找工作时还是按现有人事制度进行职业规划，不要考虑太远，以后的事有点远！而你的青春去不是那么多！三思后行！派遣证就管那么一年！希望大家用好！

应广大园友需要进一步解释事业单位人事代理编制与非人事代理编制的区别

所谓人事代理编制其实是一种流动编制，清华首创，其目的是为了用活人才！但是现在人才多了，这种编制不免会给新人才的幼小心灵造成不安！

（2）固定事业编制有空缺，但是需要通过使用流动编制降低用人风险；（3）因单位特殊的人事管理体制，需要使用流动

编制。第一条在大医院可能性现在已经不大因为医院可以通过合同制解决这类麻烦，大医院不缺人！为什么说人事代理编制会降低单位用人风险呢？这就引出了人事代理编制与非人事代理编制的区别。

人事代理编制做作为一种流动编制，双方签订要签聘用合同，有一定的聘用期限，聘期到了可以解聘！档案是人才交流中心代管，这种第三方代管的好处是促进了人才流动！比如你以后（聘期未到）要跳到另一家医院，那么你只要跟医院提前一个月递书面申请，由于你的档案不在医院那么，医院不能以非正常手段扣留你的档案了，一个月医院如果不给你答复，你可以去人才中心自己调档走人！（当然你要是另签的合同比如进修合同那么同时还要照那个合同来）还有就是比如你签的是5年的合同那么好了，合同到期，如果不继续签那么你的档案可以由单位找人才中心代理转向个人找人才中心代理（就是聘期满走人），这就存在你可以随时走人，单位也可以随时让你走人的风险！

《事业编制人事代理事业编制合同制区别》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 编制和合同的区别对待反应篇四

根据xxx县委机构编制委员会办公室《关于开展20xx年机构编制纪律专项督查的通知》要求，我乡高度重视，结合我乡实际，安排并组织人员按照纪律专项督查的相关内容认真开展了自查自纠工作。现将有关情况报告如下：

基本情况：我乡机关和事业单位在编人员32名，机构编制工作有专人负责管理。人员信息变动后专门负责本工作的工作人员人能够及时更新实名制数据，确保实名制数据真实、准确。

## 一、领导重视。

在自查工作中，为进一步落实机构编制工作规范化，我乡高度重视，由xxx乡党委书记xxx亲自挂帅，以组宣委员xxx为组长，各事业单位主要负责人参与。抽调专人对全乡的机构编制工作进行了检查。

## 二、严格“三定”，规范机构设置。

我乡共有编制数32人，实际在编人数28人，共有工作人员33人。其中，正科职领导3人，副科职领导11人（含三名挂职领导）。下设党政办、民政办、计生办、国土村建所、农业服务中心、劳动服务保障中心、宣传文化中心、综治维稳办、财政所等9个办事机构，没有违反规定超编进人问题。

## 三、事业单位运行规范。

我乡按照县委县政府及县编办相关文件精神的定编数和有关要求推行实名制管理，定编到人并按规定张榜公示。编制及人员管理过程中能够及时根据组织、人事相关文件，到编制部门办理人员变动相关手续。经查各单位不存在有编制无人员情况。

## 四、人员编制管理规范。

（一）加强考核工作。通过对德、能、勤、绩、廉的全面考核，实事求是地掌握全乡行政机关、事业单位工作人员的基本情况，为准确选人用人和奖励惩处提供依据。

（二）严格人员借用管理。阶段性工作需要借用人员，由组织人事部门负责，工作完成后返回各自工作单位。确因工作需要，长期借用外单位人员并超过半年以上的，按干部管理权限分别报组织部、人事局，经批准方可借用，同时到县编办备案。因而没有混编混岗现象。

## 五、做好事业单位登记管理工作。

在工作中，为做好登记档案的保存完整，我乡指定专人负责该项工作。同时，加强与各部门间的协作，明确职责，建立行政主管负责制，将各事业单位行政主管领导列为第一责任人，把事业单位完成登记情况作为其年终考核的重要依据，对不积极主动办理相关手续的单位，追究部门领导及相关当事人的责任，确保工作落到实处。此外，积极做好组织协调工作，加强与各部门的密切配合，提高了办事效率。经查没有伪造篡改、虚报、瞒报机构编制相关材料。

## 六、做好实名制管理。

我乡在对事业单位的管理过程中严格遵照《事业单位登记管理暂行条例》，并严格按照机构编制管理部门核定的编制数及编制性质，配备相应的工作人员，做到定编到人，实行机构编制信息公开。我乡配备专人管理，人员信息变动后能及时更新实名制数据，确保实名制数据真实，准确，并指派专人负责实名制工作。通过自查不存在“吃空饷”现象，没有虚报人员等方式占用编制并冒用财政资金的情况，不存在违反《事业单位登记管理暂行条例》的行为，也不存在其他违反机构编制管理规定的行为。

## 七、认真开展机构编制纪律专项督查的工作。

充分利用现有的监督手段，进一步完善审核制度，加强对部门、单位的机构设置和人员编制的日常监督管理。通过机构编制与财政预算联审相结合的管理。通过结合年终统计和事业单位法人年检，对各单位的机构编制执行情况进行检查。把单位自查与定期抽查相结合。每年将其职责履行情况、机构设置和人员编制增减等情况进行自查，并及时将自查情况报告县编委办。把自觉监督检查工作寓于机构编制管理的全过程，做到事前监督与事后监督并重。

## 八、存在的问题。

虽然我乡在机构编制和实有人员控制上取得了一定成果，但离上级机构编制部门的要求还有差距，结合目前的机构编制管理工作需要，仍然存在着一些急需解决的问题。一是部分单位仍然存在着机构编制意识不强的问题；二是与相关职能部门的约束机制和协调力度仍然不够；三是机构监督检查机制还需改进和完善。

## 九、今后工作的方向和重点。

今后，我乡将继续认真贯彻落实机构编制管理的相关政策法规，严格执行机构编制纪律，加强编制管理工作，不断提高行政效率，为推进全县经济社会又好又快发展做出积极的贡献。为此我乡将重点抓好以下几方工作：

一是进一步加强宣传工作，提高各单位各部门领导特别是主要领导对机构编制工作重要性的认识。

二是结合市、县机构编制管理要求和借鉴好的管理经验，建立和完善机构编制管理的各项规章制度，促进编制管理程序法定化。如进一步完善完善机关、事业编制实名制管理制度、编制使用计划管理制度等方面的工作。

三是加强机构编制监督检查，严格执行“三定”规定，把好编制使用审批关。

## 编制和合同的区别对待反应篇五

事业单位工作人员的“铁饭碗”即将全面打破，我国《事业单位人事管理条例》(以下简称条例)将于明天实施。省人社厅昨日发布了关于条例的解读，指出条例实施后最大的转变是将事业单位与职工确定为“合同关系”，下狠招打破终身制，实现人员能进能出。

条例规定，事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于三年。事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者一年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。事业单位工作人员年度考核不合格、且不同意调整工作岗位；或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30天书面通知，可以解除聘用合同。

省人社厅有关负责人指出，该条例最大的转变是，把事业单位与工作人员之间的关系确定为“合同关系”，打破终身制，建立包括合同聘用、公平竞争、激励约束、权益保障的用人机制，逐步实现人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低的目标，进一步搞活用人制度。

《事业单位人事管理条例》确定，事业单位作为法人，与工作人员通过签订聘用合同，建立人事关系，确立了双方平等人事主体的法律地位，工作人员可以自主应聘，按聘用合同履行职责、享有待遇。自2002年至今，通过推行聘用制度，全国90%的事业单位工作人员已经签订了聘用合同。

条例还规定，除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。

日前，国家人社部部长尹蔚民表示，目前事业单位的聘用合同签订工作还有“死角”，不少单位的合同管理流于形式、作用还没有真正发挥，聘用合同还没有充分体现行业、岗位特点。条例实施后要继续扩大聘用制度的推行面，做到聘用合同应签尽签，消除制度推行的死角。

### 3153万事业编制人员下月参加社保

该条例将于7月1日起正式实施，2014年也因此成为养老金并轨破题之年。



据国务院法制办、中央组织部、人力资源社会保障部负责人于5月15日在回答记者提问时提供的数据显示，目前我国现有事业单位111万个，事业编制3153万人。按照《条例》的要求，有分析预计，随着新规于7月1日开始实施，逾三千万的事业编制人员将开始参加社会保险。

不过，也有专家指出，《条例》只作出原则规定，要求“事业单位工作人员参加社会保险”。中国人事科学研究院事业单位人事管理研究室主任李建忠就在接受记者采访时表示，一些误读的存在，说明有些人对已经进行了10多年的改革还存在认识上的误区，“相关的配套政策还有需要完善的地方。”

此番的事业单位社保改革，诸如“养老金并轨怎么并？钱从哪里来？”等问题并没有给出可操作性规定。清华大学就业与社会保障研究中心主任杨燕绥认为养老金并轨的最大难题是从哪里找钱，养老金制度有3个环节：找钱、管钱、发钱，而这3个环节首先是要找到钱，这也是遇到的最大难题，然后才是如何确定待遇，如何发放待遇。

### 事实+事业单位聘用制“有进难出”

实际上，事业单位聘用制早已在全国多个城市试点。数据显示，到2013年，全国事业单位聘用制度推行率、事业单位工作人员合同签订率均超过了90%。

然而，在人事制度改革过程中，一些不能胜任岗位工作的人员出现落聘下岗，实行人员辞聘解聘制度，也使人员面临出口问题。由于目前我国社会保障制度建设还不完善，尤其是事业单位养老保险制度尚未建立，虽然在聘用制层面上明确了要实现人员能进能出，但在实际操作中还是无法真正实现，“单位人”还是难以变成“社会人”。

在这么多年推用聘用合同中，存在的主要问题，一个是聘任

走形式，或者假聘任，表面上我们签了聘用合同，实际上还是铁饭碗、大锅饭、保险箱。在这么多年推行聘用制过程，我们相关政策规定，对于没有聘用的人员，主要以内部消化为主，不能简单的推向社会，要维护稳定，要和谐，不能出问题，也就是说不能不聘，这是一个很重要的问题。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)