

区聘合同制与编制区别大吗(模板5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

区聘合同制与编制区别大吗篇一

根据县委编办《关于对20xx年机构编制工作进行考核的通知》文件精神，结合我办工作实际，对机构编制工作开展情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、机构编制基本情况

1、机构基本情况。县金融办成立于20xx年3月，为县级正局级机关事业单位。我办严格按照三定方案内设综合科、银行与保险科、资本市场科共三个科室，明确了内设科室职责，并严格按规定的编制配备领导干部和工作人员，单位正局级编制1个、副局级编制1个，中层干部编制3个。

2、编制及实有人员情况。核定我办事业编制数10名，临时用工编制2名。现有事业人员11人，临时用工2人。在编在岗人员均按照人社局要求签订合同，严格管理。

3、领导职数配备情况。目前，我办有正局级领导1名，副局级领导1名，中层干部2名，空编1名。

二、机构编制管理情况

我办认真贯彻落实中央和省、市、县关于机构编制的方针、政策和法律、法规，严格按照编制类别管理行政编制和事业编制，各类别编制互不占用。严格对机关事业单位在编人员

实行实名制管理，按照规定呈报人员编制、领导职数增减或调整等事宜，从未发生过擅自配备工作人员和擅自超规格、超职数配备内设科室干部等情况，也不存在“吃空饷”的问题。

三、单位法人登记情况

严格按照《事业单位登记管理暂行条例》规定办理法人设立、变更及年度检验工作；按照要求开展事业单位法人培训；规范管理事业单位法人登记档案。

区聘合同制与编制区别大吗篇二

根据翠编办[20xx]41号文件精神，为进一步加强和规范机构编制管理，我单位对机构编制相关情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、基本情况：

我镇机关行政编制数22人，实有人数19人，行政领导职数按“三定方案”核定为6人[20xx年乡镇换届配备领导7人，现实有领导7人（其中：党委书记1名，人大副主席1名，镇长1名，副书记1名，副镇长3名）。行政内设党政办公室、经济社会发展办公室、财政所3个办公室。另核新工勤人员编制2人，实有2人。政府直属事业机构2个，即：农村经济技术服务中心核定事业编制7人，实有7人；社会事业服务中心核定事业编制10人，实有10人。均为财政全额拨款。

二、高度重视，严格控制机构编制总量

我镇严格加强和规范机构编制管理，严格控制机构编制总量。一是健全工作机制。班子成员熟悉机构编制政策、法规及相关程序。认真落实机构编制工作集体研究制度，健全工作责任机制。明确主管领导和具体经办人员，配齐配强办公设备。

二是常规管理工作。空编进人；规范使用《市区机关（事业）单位空缺编制使用申报表》；能够根据组织、人社部门相关文件资料，及时办理上、下编手续；无在编不在岗人员。机构编制档案保管完整规范。

三、认真做好机关编制核查工作

机构编制基础档案健全。未出现擅自变更、调整或增减机构，挂牌机构名称规范，财政供养人员与批准的编制相对应。管住管好而不管死，在盘活存量上下功夫，充分挖掘现有人员编制潜力，实现人员编制效用的最大化，为全镇经济社会发展提供有力的机构编制保障。

四、加大力度，强化机构编制监督检查

严格落实机构编制管理各项规定，不断探索和完善行之有效的机构编制管理办法，通过纪委、组织、人事、财政等部门的密切配合，健全机构编制监督检查协调机制，强化对全镇机构编制和实有人员的动态监管，严肃查处机构编制违纪违规行为，坚决维护机构编制管理的严肃性和权威性。做到了严格按照机关“三定”和事业单位机构编制方案核定的职能履责、机构运行规范有序、无“条条干预”情况。

经过自查，镇机构编制管理工作严格执行了上级的有关政策，认真落实乡镇机构编制的要求，确定乡镇行政机构和人员编制以及事业单位和人员编制，严格控编审批，不存在超编进人等违纪违规行为；不存在超限额设置机构问题；推行了乡镇人员编制实名制管理，定编到人并进行了公示。

区聘合同制与编制区别大吗篇三

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。

聘用制和合同制有什么区别【二】

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。

区聘合同制与编制区别大吗篇四

1、工资待遇。这是最大的差别了，有的单位合同制和正式编制要差上一半的工资，试想，干一样的活却拿着不同的工资，估计都会接受不了的。

2、稳定性。事业单位的正式编制是国家发工资，也就是说如果真的有一天这个单位不需要了不存在了，那么国家也得安置你，但是合同制就一拍两散了，当然，其实事业单位的合同制员工基本上也不会随便解聘的。

3、心理差异。有正式编制的工作人员肯定在工作中会更有优越感，自然，合同制的工作人员在心理上就会觉得缺乏尊重，不如有编制的体面。

4、退休金。这也是一个比较关键的问题，同样为一个单位付出了一辈子，正式编制的工作人员退休后退休金要比合同制高的多。

区聘合同制与编制区别大吗篇五

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](#)