

四川省人民政府办公厅 文件

川办发〔2002〕40号

关于印发《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的 通知

各市、州人民政府，省级各部门：

《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》经省政府第83次常务会议审议通过，现印发你们，请认真贯彻执行。

四川省人民政府办公厅

二〇〇二年十二月十六日

四川省事业单位人员聘用制管理试行办法

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，符合事业单位特点，促进事业单位发展的人事管理体制，规范对事业单位聘用制的管理，维护和保障事业单位及其工作人员的合法权益，根据《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）和有关法律、法规、规章及政策，结合我省实际，制定本办法。

第二条 事业单位聘用制是指事业单位与工作人员通过签订聘用合同，确定双方聘用关系，明确双方责任、权利、义务的一种人事管理制度。通过实行聘用制，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。

第三条 事业单位实行聘用制必须坚持单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管和公开、平等、竞争、择优的原则。

第四条 事业单位聘用工作人员，必须在确定的编制数

额和人员结构比例内进行。国家和省另有规定的，从其规定。

第五条 本办法适用于全省纳入机构编制部门管理、依法登记（备案）的事业单位。

其它事业单位及与之建立人事关系的人员可以参照本办法执行。受委托行使行政职能并依照或者参照国家公务员制度管理的事业单位及与之建立人事关系的人员不适用本办法。

事业单位中已实行劳动合同制管理的人员不适用本办法。

第二章 聘用的条件、程序、方法

第六条 事业单位实行聘用制，应当根据工作需要，按照科学合理、精干效能的原则，确定专业技术人员、管理人员和工勤人员岗位，按岗聘用，竞争上岗。

第七条 事业单位受聘人员应当具备以下条件：

- （一）遵守法律、法规、规章和政策；
- （二）具有良好的职业道德；
- （三）具有聘用岗位要求的文化程度、专业知识及工作能力；
- （四）身体健康，能坚持聘用岗位的正常的工作；
- （五）聘用岗位职责要求的其它条件。

第八条 事业单位聘用工作人员，应当打破个人身份界

限，原有人员的干部、工人身份作为档案身份，不作为应聘上岗的条件。

第九条 事业单位聘用工作人员，男、女享有平等应聘的权利，除国家规定的不适合女性工作的岗位外，不得以性别为由拒绝聘用女性或者提高对女性的聘用标准。

第十条 禁止事业单位招用不满16周岁的未成年人。

文艺、体育事业单位招用不满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其身心健康和接受义务教育的权利。

第十一条 事业单位聘用工作人员，同等条件下，应当优先聘用本单位的应聘人员。事业单位聘用首次参加工作的人员，应当面向社会公开招聘。

第十二条 事业单位聘用工作人员，其他单位的工作人员应聘时，应当依法终止或者解除与原单位的聘用合同，或者征得原单位同意。

第十三条 事业单位聘用工作人员的基本程序和方法：

（一）成立聘用工作组织，制定聘用工作方案。聘用工作组织由聘用单位分管负责人及其人事部门、纪检监察部门负责人和工会会员代表组成。聘用专业技术人员的，还应当聘请有关专家参加。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，报本单位负责人会议集体决定。聘用工作方

案应经职工代表大会通过。未建立职工代表大会的，应经职工大会或者工会通过。

(二) 事业单位制定的聘用工作方案应当报行政主管部门和同级政府人事行政部门备案。同级政府人事行政部门应当加强监督。

(三) 公布聘用岗位、岗位职责、聘用条件、聘用待遇、聘期及聘用方法等事项。

(四) 通过本人申请、民主推荐、负责人提名、公开招聘等形式产生应聘人选。

(五) 聘用工作组织对应聘人员进行考试或者考核，择优确定拟聘人选，公示拟聘结果。

(六) 聘用单位负责人集体讨论决定受聘人员，公布聘用结果。

(七) 订立聘用合同。

第十四条 事业单位聘用管理人员，应当实行任职回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得担任该单位负责人的秘书和人事、劳资、财务、审计、监察等岗位的职责，也不得聘用在有直接上下级领导关系的岗位工作。

第十五条 事业单位法定代表人及其他领导班子成员的聘用办法，另行规定。

第三章 聘用合同的订立

第十六条 聘用合同是聘用单位与受聘人员确立聘用关系，明确双方的责任、权利、义务的协议。

建立聘用关系应当订立聘用合同。

第十七条 事业单位工作人员由单位法定代表人或者法定代表人的委托代理人聘用并与之订立聘用合同。 按国家规定并履行审批手续聘用的未满16周岁的未成年人，由其法定监护人代为订立聘用合同。

第十八条 聘用合同应当依法订立，坚持平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规、规章和政策规定。

第十九条 聘用合同应当以书面形式订立，一式3份，当事人双方各执1份，1份存入本人档案。

第二十条 聘用合同应当具备以下条款：

- (一) 聘用合同期限。
- (二) 聘用岗位及其职责要求。
- (三) 劳动保护和工作条件。
- (四) 工作报酬。
- (五) 保险福利待遇。
- (六) 工作纪律。
- (七) 聘用合同的变更、终止、解除、续订的条件。

(八) 违反聘用合同的责任。

(九) 当事人双方可以协商约定的其他内容。

第二十一条 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。短期合同的聘用期限为3年以下。合同期限最长不得超过受聘人员达到法定退休年龄的年限；国家另有规定的，从其规定。

在订立聘用合同时，只要当事人双方协商一致，可以订立任何一种聘用合同。

连续工龄已满25年或者在本单位连续工作已满10年且年龄距法定退休年龄已不足10年的受聘人员，提出订立聘用至退休的聘用合同的，聘用单位应当与其订立聘用至退休的聘用合同。

第二十二条 聘用单位聘用工作人员，可以约定试用期。受聘人员为再次参加工作的，试用期为3个月；受聘人员为首次参加工作的，试用期为12个月。聘用合同期包括试用期。

本单位原固定制职工和具有硕士以上学位的人员首次订立聘用合同，不再约定试用期。

聘用单位接收聘用内调干部、军队转业干部和复员、退伍军人等政策性安置人员，按照国家有关规定执行，不再约定试用期。

第二十三条 聘用合同期满前，当事人一方提出，经与

聘用方协商一致，可以按照规定程序续订聘用合同。

续订聘用合同应当在聘用合同期满前30日内办理。续订聘用合同的，不再约定试用期。

第二十四条 聘用单位与受聘人员订立聘用合同，不得收取任何形式的保证金、抵押金或者其它财物。

第二十五条 依照法律、法规、规章和政策，双方遵循平等自愿、协商一致原则订立的聘用合同具有约束力，当事人双方必须履行聘用合同规定的义务。

第二十六条 下列聘用合同无效：

- （一）违反法律、法规、规章和政策规定的。
- （二）采取欺诈、胁迫等手段订立的。
- （三）程序不合法、手续不齐全、权利义务显失公平的。

聘用合同部分无效，无效部分不影响其余部分的效力。

第二十七条 聘用单位与经有关部门鉴定为限制民事行为能力人或者无民事行为能力人的原固定制职工（精神病患者）可以缓订聘用合同。

第四章 受聘人员的待遇

第二十八条 受聘人员的工作时间、休息休假、工资、工作安全卫生、医疗、培训和继续教育、退休退职、社会保险

和福利待遇，按照法律、法规、规章和政策的规定执行。

第五章 聘用合同的变更、终止和解除

第二十九条 聘用合同依法订立后，任何一方不得擅自变更聘用合同内容。确需变更时，双方应当协商一致，并按照规定程序变更聘用合同。双方未达成一致意见或者未按照规定程序变更聘用合同的，原聘用合同继续有效。聘用单位法定代表人变更后，原聘用合同效力不变，由新的法定代表人继续履行。

第三十条 有下列情形之一的，当事人双方可以按照规定程序协商变更聘用合同：

（一）由于不可抗拒的因素致使聘用合同无法完全履行的。

（二）聘用合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已修改的。

（三）法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

第三十一条 有下列情形之一的，聘用合同即行终止：

（一）聘用合同期满，或者当事人双方约定的聘用合同终止条件出现的。

（二）受聘人员达到法定退休年龄的，国家另有规定的，从其规定。

(三) 按照有关规定提前退休或者退职的。

(四) 受聘人员死亡或者被有关机关宣告死亡的。

(五) 聘用单位被撤销的。

第三十二条 聘用合同可以由聘用单位或者受聘人员单方依法解除，也可以双方协商解除。

聘用合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

第三十三条 受聘人员在聘期内辞职、自动离职或者被辞退、开除、劳动教养以及被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，聘用合同自行解除。

第三十四条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时解除聘用合同：

(一) 在试用期内被证明不符合聘用条件的。

(二) 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。

(三) 未经聘用单位同意，擅自出国(境)的，或者出国(境)后未经聘用单位同意逾期不归的。

(四) 连续两年年度考核不合格的。

(五) 严重违反工作纪律或者聘用单位规章制度的。

(六) 严重失职、徇私舞弊，对聘用单位利益造成重大损

害的。

第三十五条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以解除聘用合同，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）患病或者非因公（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它适当工作的。

（二）不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

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

（四）聘用单位由于体制改革、机构改革、濒临破产进行法定整顿期间或者事业发展遇到严重困难，确需裁减人员的。

聘用单位依据前款第（四）项规定裁减人员，在6个月内又聘用人员的，在同等条件下应当优先聘用被裁减的人员。

第三十六条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得依据本办法第三十五条的规定解除聘用合同：

（一）患职业病或者因公（工）负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。

（二）患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的。

(三) 患病或者非因公(工)负伤,在医疗期内的。

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

(五) 自接收之日起,聘用单位接收聘用的军队转业干部在3年内及内调干部、复员、退伍军人在2年内的。

(六) 正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

(七) 法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

第三十七条 受聘人员解除聘用合同,应当提前30日以书面形式告知聘用单位。有下列情形之一的,受聘人员可以随时告知聘用单位解除聘用合同:

(一) 在试用期内的。

(二) 聘用单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的。

(三) 聘用单位未按照有关法律、法规、规章和政策规定履行聘用合同的。

(四) 被录用或者选调到国家机关工作的。

(五) 考入教育机构接受高等学历、中等职业学历教育的。

(六) 依法服兵役的。

第三十八条 受聘人员依据本办法第三十七条规定解除聘用合同的,聘用单位应当在接到受聘人员的书面通知后30日内予以答复。超过30日,聘用合同自行解除。

聘用单位在处理相关事宜和办理解除聘用合同手续期间，受聘人员应当继续履行聘用合同，坚持正常工作，不得擅自离职。

第三十九条 受聘人员有下列情形之一的，不得提出解除聘用合同：

（一）担任国家级、省部级重大（点）科技攻关项目、工程建设项目、技术改造项目的负责人和项目组成人员，工作任务尚未完成的。

（二）被县级以上组织、人事部门选派到其他单位支援工作，时间未滿的。

（三）从事国家安全、机密工作，或者离开国家安全、机密工作岗位后在规定的保密期限内的。

（四）正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

（五）法律、法规、规章和政策规定不得解除聘用合同的其它情形。

第四十条 聘用合同终止后不再续订或者解除后，聘用单位应当在30日内出具终止或者解除聘用合同证明书，并办理有关手续。被终止或者解除聘用合同人员的人事关系应当按照有关规定转给具有人事档案管理权的接收单位，或者委托政府人事行政部门所属人才交流服务机构代理。

第四十一条 被终止或者解除聘用合同的人员必须遵守

有关法律、法规、规章、政策和原聘用单位的规定，保守国家和原聘用单位的技术、商业秘密，维护国家和原聘用单位的合法权益。违反的，依法处理。

第六章 违反和终止、解除聘用合同的责任

第四十二条 聘用单位和受聘人员任何一方违反聘用合同的约定，应当承担违约责任。违约要付给对方违约金，违约金数额由当事人双方自行约定。造成经济损失的，按实际经济损失承担赔偿责任。

第四十三条 有下列情形之一的，对受聘人员造成损害的，聘用单位应当承担赔偿责任：

（一）聘用单位故意拖延，不订立或者不续订聘用合同的。

（二）由于聘用单位的原因订立无效聘用合同，或者部分无效聘用合同的。

（三）聘用单位制定的规章制度违反法律、法规、规章和政策规定的。

（四）聘用单位违反本办法规定或者聘用合同的约定，解除聘用合同的。

第四十四条 受聘人员违法解除聘用合同，给聘用单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第四十五条 聘用单位出资引进或者培训的受聘人员，

聘用合同当事人双方应当根据实际情况约定引进或者培训后的工作服务期及违约责任。没有约定的，受聘人员引进或者培训后，工作服务期未满5年的，受聘人员解除合同，应当按每年递减20%的引进费或者培训费向聘用单位支付违约金。

试用期间，聘用单位解除聘用合同，受聘人员不承担引进或者培训违约金。

第四十六条 对聘用单位未出资引进或者培训的受聘人员，聘用单位解除聘用合同，不得要求受聘人员承担引进或者培训违约金。

第四十七条 属下列情形之一终止、解除聘用合同的，聘用单位应当给予受聘人员一定的经济补偿：

（一）聘用单位被撤销，聘用人员不愿服从新的工作安排的。

（二）由聘用单位提出并经受聘人员同意解除聘用合同的。

（三）按照本办法第三十五条规定或者第三十七条第（二）、（三）项规定解除聘用合同的。

第四十八条 经济补偿金由聘用单位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；工作时间不满1年的，按其本人1个月的上年月平均工资支付；本人上年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。

聘用单位中原固定制职工和其他职工实行聘用制前的连续工龄，视为该受聘人员在本单位的工作年限。领取经济补偿金后又重新受聘的人员再次领取经济补偿金时，其计发经济补偿金的时间按重新受聘的工作年限计算。

第四十九条 经济补偿金应当在解除聘用合同后的1个月内支付，聘用单位未在规定时间内支付经济补偿金的，除全额支付经济补偿金外，还须按经济补偿金的50%支付额外经济补偿金。

第七章 未聘人员的管理

第五十条 本单位原固定制职工不愿与聘用单位订立聘用合同，又不属于本办法第二十七条规定的可以缓订聘用合同人员的，聘用单位应当给予其3至6个月的自行择业期，自行择业期内不再保留本人原岗位待遇，只发给本人基本工资固定部分，但不得低于当地城市居民最低生活保障标准。自行择业期内重新就业的人员，聘用单位应当及时为其办理人事关系转移手续。自行择业期满后仍未就业并仍不愿与聘用单位订立聘用合同的人员，本人应当提出辞职；本人不愿辞职的，由聘用单位办理辞退手续。

第五十一条 对愿意应聘但又未被聘用的本单位原固定

制职工实行待聘期，待聘期为6至12个月。待聘期间，待聘人员应当服从聘用单位的转岗培训和临时性工作安排；聘用单位应当给待聘人员提供不少于两次上岗机会，其原岗位待遇不再保留，只发给本人基本工资固定部分及一定比例的活的部分，但不得低于当地最低工资标准。待聘期满，待聘人员仍未重新上岗的，由聘用单位委托同级政府人事行政部门所属人才交流服务机构管理，委托管理期为1年。委托管理期间，由聘用单位发给本人基本工资的固定部分，但不得低于当地城市居民最低生活保障标准。委托管理期满后仍未就业的人员，本人应当提出辞职。本人不愿辞职的，由聘用单位办理辞退手续。

第五十二条 按照本办法规定实行聘用制的事业单位中的原固定制职工，工作年限满30年的；或者男年满55周岁（其中工人年满50周岁）、女年满50周岁（其中工人年满45周岁），且工作年限满20年的，本人自愿，经单位批准，可以在单位内部离岗待退。离岗待退期间，享受国家规定的基本工资和非生产性补贴、调资、社会保险等待遇。离岗待退人员达到法定退休年龄时，再按国家有关规定正式办理退休手续。

第八章 管理与监督

第五十三条 政府人事行政部门是事业单位推行聘用制的综合管理部门，对事业单位实行聘用制负有指导、协调、监督、检查的职责，有权对违反有关人事法律、法规、规章和政

策的行为予以制止、纠正，并对有关责任人进行处理或者提出处理意见。

行政主管部门负责组织指导、管理所属事业单位实行聘用制工作。

第五十四条 政府人事行政部门鼓励并提倡聘用单位与受聘人员进行聘用合同鉴证。

合同鉴证机构应当接受受聘人员的委托进行鉴证。

第五十五条 聘用单位对与之订立聘用合同的受聘人员，应当加强管理和考核。

考核的内容包括德、能、勤、绩4个方面，与岗位职责要求相符合，重点考核工作实绩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等次，作为增资、晋职、奖惩、续聘、解聘、辞退的主要依据。

第五十六条 聘用单位对原不是固定制职工的受聘人员和首次参加工作的受聘人员应当实行委托人事代理，将受聘人员的档案和人事关系委托给同级政府人事行政部门所属人才交流服务机构管理。

政府人事行政部门所属人才交流服务机构，应当接受聘用单位及其主管部门的委托，为聘用单位及其受聘人员开展人事代理业务。

第五十七条 事业单位《聘用合同书》样本由省级人事

行政部门统一规定,聘用单位和受聘人员可以按照自身特点增加有关约定内容。

第九章 争议处理

第五十八条 聘用单位与受聘人员因执行本办法发生的人事争议,应当协商解决;不愿协商或者协商不成的,可以向单位上级主管部门申请调解;不愿调解或者调解不成的,可以按照有关规定向当地人事争议仲裁机构申请仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

第十章 附则

第五十九条 本办法自2003年1月1日起施行。