

事业单位人事管理条例 国务院令(第 652 号)

所属类别：

词条暂无分类

《事业单位人事管理条例》全文(共十章 44 条)于 2014 年 4 月 25 日由国务院李克强总理签署国务院令(第 652 号)，2014 年 5 月 15 日公布，自 2014 年 7 月 1 日起施行。

基本信息

中文名称

《事业单位人事管理条例》

施行时间

2014 年 7 月 1 日

通过时间

2014 年 2 月 26 日

通过机构

国务院第 40 次常务会议

目录	1 简介	7 第四章	13 第十章
	2 文件背景	8 第五章	14 文件解读
	3 目录	9 第六章	15 条例解答 1
	4 第一章	10 第七章	16 条例解答 2
	5 第二章	11 第八章	17 条例解答 3
	6 第三章	12 第九章	

[编辑本段](#) 简介

《事业单位人事管理条例》全文(共十章 44 条)于 2014 年 4 月 25 日由国务院李克强总理签署国务院令(第 652 号)，2014 年 5 月 15 日公布，自 2014 年 7 月 1 日起施行。

[编辑本段](#) 文件背景

2008年3月，根据2003年《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》中提出的制定事业单位人事管理条例的要求，原人事部会同中央组织部起草了《事业单位人事管理暂行条例(送审稿)》，报请国务院审批。

2011年，国务院法制办在充分听取有关部门、地方政府和事业单位意见的基础上，会同国务院有关部门反复研究、修改，形成了征求意见稿。11月24日，国务院法制办公布《事业单位人事管理条例(征求意见稿)》(共十章 68条)，面向社会各界征求意见。

2014年2月26日，国务院第40次常务会议审议通过《事业单位人事管理条例(草案)》。

2014年4月25日，总理李克强签署国务院令(第652号)。

2014年5月15日，国务院公布《事业单位人事管理条例》全文(共十章 44条)，自2014年7月1日起施行。

[编辑本段](#) 目录

第一章 总则

第二章 岗位设置

第三章 公开招聘和竞聘上岗

第四章 聘用合同

第五章 考核和培训

第六章 奖励和处分

第七章 工资福利和社会保险

第八章 人事争议处理

第九章 法律责任

第十章 附则

[编辑本段](#) 第一章

[第一条](#)

为了规范事业单位的人事管理，保障事业单位工作人员的合法权益，建设高素质的事业单位工作人员队伍，促进公共服务发展，制定本条例。

第二条

事业单位人事管理，坚持党管干部、党管人才原则，全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针。国家对事业单位工作人员实行分级分类管理。

第三条

中央事业单位人事综合管理部门负责全国事业单位人事综合管理工作。县级以上地方各级事业单位人事综合管理部门负责本辖区事业单位人事综合管理工作。事业单位主管部门具体负责所属事业单位人事管理工作。

第四条

事业单位应当建立健全人事管理制度。事业单位制定或者修改人事管理制度，应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。

编辑本段 第二章

第五条

国家建立事业单位岗位管理制度，明确岗位类别和等级。

第六条

事业单位根据职责任务和工作需要，按照国家有关规定设置岗位。岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第七条

事业单位拟订岗位设置方案，应当报人事综合管理部门备案。

编辑本段 第三章

第八条

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

第九条

事业单位公开招聘工作人员按照下列程序进行：

- (一)制定公开招聘方案；
- (二)公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；
- (三)审查应聘人员资格条件；
- (四)考试、考察；
- (五)体检；
- (六)公示拟聘人员名单；
- (七)订立聘用合同，办理聘用手续。

第十条

事业单位内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行：

- (一)制定竞聘上岗方案；
- (二)在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
- (三)审查竞聘人员资格条件；
- (四)考评；
- (五)在本单位公示拟聘人员名单；
- (六)办理聘任手续。

第十一条

事业单位工作人员可以按照国家有关规定进行交流。

第四章

第十二条

事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年。

第十三条

初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。

第十四条

事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。

第十五条

事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。

第十六条

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 日书面通知，可以解除聘用合同。

第十七条

事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

第十八条

事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

第十九条

自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

编辑本段 第五章

第二十条

事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效。考核应当听取服务对象的意见和评价。

第二十一条

考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。年度考核的结果可以分为优秀、合格、基本合格和不合格等档次，聘期考核的结果可以分为合格和不合格等档次。

第二十二条

考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

第二十三条

事业单位应当根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行分级分类培训。工作人员应当按照所在单位的要求，参加岗前培训、在岗培训、转岗培训和为完成特定任务的专项培训。

第二十四条

培训经费按照国家有关规定列支。

第六章

[编辑本段](#)

第二十五条

事业单位工作人员或者集体有下列情形之一的，给予奖励：

- (一)长期服务基层，爱岗敬业，表现突出的；
- (二)在执行国家重要任务、应对重大突发事件中表现突出的；
- (三)在工作中有重大发明创造、技术革新的；
- (四)在培养人才、传播先进文化中作出突出贡献的；
- (五)有其他突出贡献的。

第二十六条

奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。

第二十七条

奖励分为嘉奖、记功、记大功、授予荣誉称号。

第二十八条

事业单位工作人员有下列行为之一的，给予处分：

- (一) 损害国家声誉和利益的；
- (二) 失职渎职的；
- (三) 利用工作之便谋取不正当利益的；
- (四) 挥霍、浪费国家资财的；
- (五) 严重违反职业道德、社会公德的；
- (六) 其他严重违反纪律的。

第二十九条

处分分为警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除。受处分的期间为：警告，6个月；记过，12个月；降低岗位等级或者撤职，24个月。

第三十条

给予工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第三十一条

工作人员受开除以外的处分，在受处分期间没有再发生违纪行为的，处分期满后，由处分决定单位解除处分并以书面形式通知本人。

第七章

第三十二条

国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。

第三十三条

国家建立事业单位工作人员工资的正常增长机制。事业单位工作人员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

第三十四条

事业单位工作人员享受国家规定的福利待遇。事业单位执行国家规定的工时制度和休假制度。

第三十五条

事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇。

第三十六条

事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，应当退休。

第八章

[编辑本段](#)

第三十七条

事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

第三十八条

事业单位工作人员对涉及本人的考核结果、处分决定等不服的，可以按照国家有关规定申请复核、提出申诉。

第三十九条

负有事业单位聘用、考核、奖励、处分、人事争议处理等职责的人员履行职责，有下列情形之一的，应当回避：

- (一)与本人有利害关系的；
- (二)与本人近亲属有利害关系的；
- (三)其他可能影响公正履行职责的。

第四十条

对事业单位人事管理工作中的违法违纪行为，任何单位或者个人可以向事业单位人事综合管理部门、主管部门或者监察机关投诉、举报，有关部门和机关应当及时调查处理。

编辑本段 第九章

第四十一条

事业单位违反本条例规定的，由县级以上事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十二条

对事业单位工作人员的人事处理违反本条例规定给当事人造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，依法给予赔偿。

第四十三条

编辑本段 第十章

第四十四条本条例自 2014 年 7 月 1 日起施行。

编辑本段 文件解读

2014 年 4 月 25 日，国务院总理李克强签署第 652 号国务院令，公布《事业单位人事管理条例》。《条例》共 10 章 44 条，自 2014 年 7 月 1 日起施行。这是我国第一部系统规范事业单位人事管理的行政法规。

《条例》适应事业单位改革发展的新形势新要求，将岗位设置、公开招聘、竞聘上岗、聘用合同、考核培训、奖励处分、工资福利、社会保险、人事争议处理，以及法律责任作为基本内容，确立了事业单位人事管理的基本制度。《条例》的颁布和实施，对于建立权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力、符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度，建设高素质的事业单位工作人员队伍，促进公共服务发展，具有十分重要的意义。

《条例》规定，事业单位人事管理，坚持党管干部、党管人才原则，全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针。国家对事业单位工作人员实行分级分类管理。

《条例》明确，中央事业单位人事综合管理部门负责全国事业单位人事综合管理工作。县级以上地方各级事业单位人事综合管理部门负责本辖区事业单位人事综合管理工作。事业单位主管部门具体负责所属事业单位人事管理工作。

《条例》规定，事业单位按照国家有关规定设置岗位，明确岗位类别、等级。事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。

《条例》规定了聘用合同的期限、初次就业人员的试用期，明确了订立聘用至退休的合同的期限、列明了聘用合同解除的情形以及合同解除、终止后人事关系的终止。

《条例》规定，事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效。事业单位应当根据不同岗位的要求，对工作人员进行分级分类培训。

《条例》明确了奖励的情形，确立了奖励的原则，明确了奖励种类。《条例》规定了处分的情形，明确了处分种类，提出了处分工作的要求，确立了处分解除制度。

《条例》规定，国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。

《条例》规定，事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照劳动争议调解仲裁法等有关规定处理。《条例》特别规定，事业单位工作人员对涉及本人的考核结果、处分决定等不服的，可以申请复核、提出申诉。

《事业单位人事管理条例》公布，并将于 2014 年 7 月 1 日起施行。

数据显示，我国现有事业单位 111 万个，事业编制 3153 万人。近 2 年来，我国事业单位人事制度改革取得较大进展，以聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度为主要内容的人事管理制度初步建立，但还存在一些问题。比如，能进能出、能上能下的用人机制尚未真正建立；聘用合同的订立、履行、解除、终止，各地做法不统一；奖惩等激励保障机制不够健全；人事争议处理依据不够明确等，这些问题都需要通过专门立法加以解决。国务院法制办、中央组织部、人力资源和社会保障部有关负责人 15 日对即将施行的《事业单位人事管理条例》中，关于事业单位岗位设置、事业单位应当如何进行公开招聘和竞聘上岗等内容进行了解读。

相关负责人表示，分类设置岗位有利于转换事业单位用人机制，实现对工作人员由身份管理向岗位管理转变，调动不同岗位工作人员的积极性和创造性。2006 年，原人事部发布《事业单位岗位设置管理试行办法》，开始试行事业单位岗位设置管理制度。2011 年中办、国办《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》规定，"公益一类事业单位，在审批编制内设岗，规范人事管理，搞活内部用人机制；公益二类事业单位，在备案编制内设岗，赋予单位灵活的人事管理权"。据此，《条例》规定了岗位类别、等级和设置程序等内容。

针对事业单位如何进行公开招聘和竞聘上岗的问题，相关负责人表示，2005年原人事部发布《事业单位公开招聘人员暂行规定》，要求事业单位新进人员实行公开招聘。在此基础上，《条例》明确规定，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面向社会公开招聘。考虑到事业单位种类多、行业差别大，《条例》仅对公开招聘的范围和基本程序作了规定。

相关负责人表示，考虑到竞聘上岗只是事业单位的用人方式之一，《条例》仅对需要竞聘上岗的程序作了原则规定。下一步，人力资源和社会保障部、中央组织部还将制定事业单位工作人员竞聘上岗办法。

2002年国办转发原人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，将聘用制确定为事业单位的基本用人制度。相关负责人介绍，聘用合同签订率目前已超过90%。根据事业单位聘用合同的特点和实际情况，《条例》规定了聘用合同的期限、初次就业人员的试用期，明确了订立聘用至退休的合同的条件，列明了聘用合同解除的情形以及合同解除、终止后人事关系的终止。

编辑本段 条例解答 1

建设维护公平正义的阳光工程--《事业单位人事管理条例》解答一

北京师范大学 朱光明

《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)的一个突出亮点，是明确提出了"坚持民主、公开、竞争、择优"的人事管理原则，其中第三章"公开招聘和竞聘上岗"的内容则是这一原则基本精神的集中体现。

公开招聘是事业单位人事制度改革的一项重要成果。早在2000年，中共中央下发的《深化干部人事制度改革纲要》和中组部、原人事部联合发布的《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》就明确要求:今后事业单位新进人员，除少数涉密岗位外，原则上都应采用公开招聘方式选拔。2002年7月，国务院办公厅转发原人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，对新进人员公开招聘再次给予了强调。2005年底，原人事部正式颁布《事业单位公开招聘人员暂行规定》，对事业单位公开招聘的适用范围、基本原则、招聘程序、考核办法、监督机制等作出具体规定，提出了这一制度的基本框架。此后，在国家统一部署下，公开招聘在全国范围迅速推开，逐步成为各级各类事业单位录用新进人员的主渠道。同时，各地各部门还根据招聘工作实际，在信息发布、组织方式、考试类型、评价选拔、监督管理等方面进行了许多创新性探索，使这一制度的内容不断得以丰富和完善。2010年10月，中组部和人社部又联合发布《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》，针对社会现实中存在的一些突出问题，要求各地严格执行国家政策，全面落实公开招聘制度的各项内容，保证招聘过程公开透明，切实提升事业单位招聘的公信力;此后，两部办公厅又向社会发布《关于个别地方事业单位违规招聘和违规进人的通

报》，将海南、江西等地的5个典型违规案例及其查处结果公开曝光，希望通过对人事纪律的重申，确保这项工作公正、有序、健康发展。

经过多年实践，公开招聘已经成为事业单位选人用人的一项基本制度，其核心是“公开”、关键是“规范”、目的是“择优”。《条例》对这三点都给予了重点强调。首先，《条例》明确规定“事业单位新进人员，应当公开招聘”，并对“不宜公开”招聘的范围做出限定，从而为这一制度的深入推行提供了基本依据。根据这一规定，有关事业单位人员招聘的条件、范围、程序和时间安排、招聘办法、报名方法等信息均应向社会公开发布，招聘过程中有关资格审查、考试考核、面试等重要环节的进展情况也向社会及时公布，招聘结果一旦确定则应在大范围内及时公示。事业单位是国家举办的公共服务机构，其工作人员属于公职人员；对公职人员的选拔聘用，社会公众理应享有知情权、参与权和监督权。其次，为加强公开招聘工作的规范性，《条例》对招聘程序的所有环节重新进行了确认。招聘程序规范是确保公平竞争的基础，其中“信息发布”和“考试考核”两个环节尤为重要。经审核备案的招聘信息应真实、准确、完整，不附带任何歧视性条件，一旦发布则不得擅自更改；应完善考试组织方式，规范试题命制、考务管理、试卷评阅、成绩发布等环节，健全保密制度，明确责任主体。事业单位是实施“科技兴国”战略的主战场、高层次人才集聚地，其人才队伍的素质状况直接关系到国家的发展与未来。显然，推行公开招聘制度的目的在于通过倡导平等竞争，将各类优秀人才凝聚到事业单位中来。而要做到这一点，就需要充分尊重不同类型事业单位工作人员的专业特点，采取考试、考察的公开招聘方式，全面、公正、准确地评价应聘人员。

竞聘上岗是事业单位内部人员选拔、尤其是岗位晋升和重点岗位人员选拔的主要方式，已在各级各类事业单位普遍推行。竞聘上岗与公开招聘一样，需要坚持公开、公平、公正原则，鼓励和组织符合条件的人员广泛参与；以岗位职责、任务和任职资格为标准，以品德、业绩和能力为依据，按照规范程序，评价和遴选人才。竞聘选拔时，可根据岗位的不同特点，灵活运用笔试、面试、民主测评、专家评议等方法；对于有职业资格准入控制的岗位，则要求竞聘人必须符合准入控制的条件。

《条例》公布之后，事业单位人事管理法制化建设的重心将由寻求“有法可依”而逐步转向“有法必依、执法必严”。这样，就需要尽快建立一个切实有效的监督管理机制，加大对事业单位贯彻落实《条例》的监督检查力度，严肃查处事业单位人事管理中的各类违法违规案件。实践证明，公开招聘是人事监督的重中之重。虽然近期揭露的一些有关“内部招聘”、“人情招聘”、“舞弊招聘”案件仅是发生在基层的个别现象，但后果却十分严重。因此，应从维护党和国家长治久安的战略高度和推动社会和谐发展的大局出发，将公开招聘和竞争上岗作为一项直接体现公平正义的“阳光工程”来建设。各级人事行政部门应通过设立监督电话和信箱，及时受理、处理有关违规招聘的投诉和举报；对于违反回避制度、保密制度、集体决策制度和人事纪律的舞弊行为，应及时查处并将结果公布；对于社会影响恶劣的重大案件，应及时启动问责机制，一查到底；对于已经查实的违规招聘人员，应坚决予以清退，不容姑息；对于新闻媒体反映的问题，应及时组织调查，并将结果向社会反馈；应重

视社会舆论的监督作用，实行公开招聘工作舆情分析与报告制度，加强与媒体之间的相互沟通。只有这样，才能使公开招聘和竞争上岗免遭重度污染，将《条例》提出的“民主、公开、竞争、择优”原则真正落到实处。

编辑本段 条例解答 2

依法加强人事管理 提高事业单位管理效能--《事业单位人事管理条例》解答二

北京大学法学院 叶静漪

《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)的出台是运用法治手段进一步推进事业单位人事制度改革的重要举措。事业单位工作人员是我国人力资源和人才队伍的重要组成部分，事业单位治理是国家治理能力现代化的重要方面。《条例》的制定和实施，对于促进事业单位人事管理法制化建设，提高事业单位人力资源管理效能，聚集人才、用好人才，从而为广大人民群众提供更加优质高效的公共服务，都具有重要意义。

贯彻落实《条例》有三个需要注意的方面：

第一，应当从事业单位改革的高度把握《条例》的立法精神和目的。《条例》全面贯彻中央关于事业单位改革的各项部署，围绕用人机制转化，初步建立起事业单位人事管理的法规体系。中共中央、国务院《关于分类推进事业单位改革的指导意见》和中办、国办《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》，对事业单位人事制度改革做出了全面部署，这是制定《条例》的主要依据。《条例》作为事业单位人事管理法规体系的龙头和核心，注重系统性，扫除制度盲点。为了转化用人机制，实现由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变，《条例》完善了聘用制度，进一步将聘用制度确定为事业单位的基本用人制度；以专章规定事业单位的岗位设置，为事业单位以岗用人、以岗管人提供了依据；完善了公开招聘、竞聘上岗制度，健全了考核、培训、奖惩、工资福利和社会保险制度等，以法律形式为事业单位延揽人才、提高工作人员积极性建立了保障；加强了人事争议处理规定。《条例》的出台，对实现到2020年，形成健全的管理体制、完善的用人机制和完备的政策法规体系，具有重要作用。

第二，应当从法律体系的视角把握《条例》与单行人事立法和《劳动合同法》的关系。在事业单位改革进程中，国务院有关部门相继出台了《事业单位岗位设置管理试行办法》及实施意见(2006)、《事业单位公开招聘人员暂行规定》(2005)、《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》(2002)及《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》(2003)、《事业单位工作人员考核暂行规定》(1995)、《事业单位工作人员处分暂行规定》(2012)和《人事争议处理规定》(2007年)等，各级地方事业单位人事综合管理部门也出台了大量相关细则。这些单行人事立法多数由人力资源和社会保障部(原人事部)制定，其效力低于《条例》。如果与《条例》规定发生抵触的，应当适用《条例》。同时，《条例》作为事业单位人事立法的核心，注重体系性、原则性，具体内容有赖单行人事立法填充。在与《条例》不发生抵触的情况下，已出台的单行人事立法继续有效。例如，对于聘

用合同的期限，《条例》第十二条规定：“事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年”。《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》规定：“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”。该规定与《条例》不抵触，继续有效。

从法理上讲，事业单位的聘用合同与劳动法上的劳动合同都属于有名合同，分别由《条例》和《劳动合同法》等调整，二者之间的区别是明显的。但是，聘用合同与劳动合同又存在立法上的密切关联。《劳动合同法》第九十六条规定：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。”这就是说，《条例》和《劳动合同法》构成特别法和一般法的关系，对于《条例》没有做出特殊规定的内容，应当适用《劳动合同法》。例如，《条例》规定了事业单位和工作人员单方解除聘用合同的制度，未规定、且未禁止双方协商解除聘用合同，此时应执行《劳动合同法》第三十六条：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”又如，《条例》第十九条提及了聘用合同的依法终止，但并未就终止的情形做出规定，此时就应执行《劳动合同法》第四十四条。

第三，应当从发展完善的视角把握《条例》与事业单位法律改革的关系。一是，我国事业单位实行人事管理制度，其在用人机制、管理体制、激励机制等都具有特殊性。如何实现人事管理制度与劳动关系制度的有效衔接，是我国建设统一人力资源市场的紧迫课题，也得到了广大群众的高度关注。从法律角度攻克这一难题，一要注重公平，理顺工资和福利待遇、退休和养老待遇问题等；二要促进流动，实现不同用人机制下人才的多向交流，破除阻碍人员流动的体制性障碍。党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，要求“改革机关事业单位工资和津贴补贴制度”，“推进机关事业单位养老保险制度改革”，并“完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系”。《条例》设专章规定了工资福利和社会保险事宜，规定“国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度”，并要求“事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素”；建立事业单位工作人员工资的正常增长机制；实施法定工时休假制度；实施法定退休和社会保险制度。这些规定为事业单位改革指明了方向，但有待相关部门制定操作性规范加以落实。

二是，《条例》在完善人事争议处理方面迈出了步伐，后续改革应当跟进。《条例》设专章规定了人事争议处理制度，完善了申诉、仲裁、诉讼相互联系的争议处理制度体系。今后可从两个方面跟进改革：一是推进人事争议调解的制度化、法治化。调解是解决人事争议最为快捷、成本最低的方式，一些地方已经出台规定，建立专门的人事争议调解组织，规范调解程序。应在国家层面适时对人事争议调解做出统一规定。二是加强对于人事争议审判的指导。最高人民法院2003年出台了《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》，将事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议纳入诉讼范围。《规定》仅有三条，各地法院虽然也出台了一些审判指导文件，但是对人事争议审判的指导意义有限。《条例》规定了人事争议“依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理”，明确了事业单位人事争议处理要与《劳动争议调解仲

裁法》对接。今后可根据《条例》要求，在总结审判实践经验的基础上，统筹劳动人事争议审判机制，完善我国人事争议诉讼制度。

编辑本段 条例解答 3

为集聚人才 营造法制环境--《事业单位人事管理条例》解答三

中国人事科学研究院 吴江

《事业单位人事管理条例》是深化事业单位人事制度改革的首部法律成果，也是建立人才集聚体制机制的一项重大举措。《条例》的颁布实施，对于建设高素质的公共服务人才队伍，切实保障事业单位工作人员的合法权益，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，都具有重大的现实意义。

首先，《条例》的颁布是贯彻落实党的十八届三中全会决定的重要举措。中央改革决定提出了加快事业单位分类改革和深化干部人事制度改革的目标任务，提出了建立集聚人才体制机制，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势的新要求。我国事业单位人事制度改革自 2002 年以来已经推行了十多年，取得了较大的进展，随着改革的不断深化，许多深层次的矛盾和问题并没有解决，突出表现在：能进能出、能上能下的用人机制尚未真正建立；阻碍人才顺畅流动的体制壁垒、身份障碍尚未破除；招聘人员的各种歧视现象依然存在；激励人才的奖惩制度和工资福利制度不够健全；评价人才的职称制度、绩效考核制度不尽科学；人事争议处理依据不够明确，人才的合法权益仍然不能有效保障。解决上述这些问题的关键在于加强国家层面的顶层制度设计，运用法律手段有效破解改革难题。习近平总书记强调，重大改革必须于法有据，改革必须在法律的框架下进行。《条例》的颁布实施，为深化事业单位人事制度改革提供了一个法律框架，为建立集聚人才体制机制营造了一个法治环境。

其次，《条例》的颁布实施有利于转换用人机制，搞活用人制度，打破人才流动的体制壁垒和身份障碍。我国现有 110 多万个事业单位，3100 多万在编人员，其中 67% 以上是各类专业技术人员，我国的科学、教育、文化、卫生、体育、新闻等公益事业的优秀人才，绝大部分集中在这里。为此，建立什么样的用人制度关系到实施人才强国战略的成败。其中一大亮点是以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，实现了由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。这是自改革开放以来，人才管理体制的重大创新，实现了人员能进能出、职务能上能下的机制转换，促进了单位与人才双向选择的市场配置方式，畅通人员流动出口，拓展人员正常退出渠道。特别是《条例》明确了以聘用合同作为唯一依据确立或终止与单位的人事关系，从而淡化了人事档案、编制指标、户籍身份等现行的传统做法，这有利于进一步通过改革打破地域、单位和身份界限，创造人才公开平等竞争的环境；有利于以市场机制有效整合人才资源，凝聚优秀人才，充分调动事业单位各类人才的积极性和创造性。

第三，《条例》的颁布实施有利于激励人才成长，最大限度地激发人才创新创业。

《条例》规范了公开招聘和竞聘上岗的基本程序，把加强政府宏观管理与落实单位用人自主权有机地结合起来；健全了符合事业单位特点的考核制度，将考核结果作为调整人员岗位、工资以及解除、续订聘用合同的基本依据；建立了促进人才健康成长的奖惩制度，充分发挥奖惩在人事管理中的激励和约束作用；明确了更好体现专业人才业绩的工资福利和社会保障制度，使工作人员的收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献相联系，增强工资分配的激励功能。这充分体现了《条例》坚持以人为本和人才优先的科学理念，坚持以创造良好的制度环境凝聚人才和激励人才的改革魄力，坚持不断打造充满活力和具有国际竞争力的人才制度优势。

第四，《条例》的颁布实施有利于保障人才的合法权益，维护人事管理的公平公正。保障事业单位工作人员的合法权益是立法的重要目的之一，也是政府的重要监管职能。长期以来，事业单位工作人员的合法权益得不到有效保障，侵权现象、不公正待遇以及各种歧视问题时有发生，人事争议不能合法有效解决处理，严重挫伤了职工安心干事业的积极性，同时也给管理上带来了许多困扰。对此，《条例》一方面规定了工作人员作为平等主体可以依照劳动争议调解仲裁法等有关规定处理与单位的人事争议，同时对不适用调解、仲裁的考核结果、处分决定等不服的人事争议，通过申请复核与申诉方式解决。这两条解决人事争议的途径，既能够有效维护个人的合法权益，又有利于维护国家对公职人员的纪律要求。《条例》对事业单位人事管理工作中的违法违纪行为，做出了严格的规定，不仅赋予了个人投诉、举报的权利，而且明确了事业单位人事综合管理部门、主管部门和监察机关及时调查处理和监管责任。对违反《条例》规定的行为明确了具体的法律责任，这将有利于纠正用人上的腐败现象和不正之风，维护人事管理的公平公正，形成事业单位人人皆可成才的良好环境。

词条标签：[法律](#) [条例](#)