

襄阳市襄州区人民政府办公室

襄州政办函〔2021〕20号

区人民政府办公室

关于规范全区机关事业单位“以钱养事”工作的通知

各镇人民政府(街道办事处)、园(区)管委会,区直各单位:

为加强和规范全区机关事业单位“以钱养事”工作,保障全区机关事业单位正常运转,现就有关事项通知如下:

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以提高政府公共行政管理能力和服务水平为目的,深入贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》,坚持优化配置岗位和合理控制成本的方针,遵循公开、平等、竞争、择优的选人用人原则,规范“以钱养事”工作,进一步提高工作效能。

二、范围对象、条件和员额控制

(一)范围对象

本通知所称的“以钱养事”人员是指各镇(街、区)、区直机关、参公事业单位和公益一类事业单位根据事业发展需要,为完成各项工作任务,不纳入行政、事业编制管理,由专业人力资源服务机构通过襄州区人事考试院统一公开招录,以劳务派遣方式聘用,并由区财政拨付定额补助的工作人员。“以钱养事”人员不具有用工单位行政、事业编制,不具有行政职务,主要从事事务性、辅助性工

作(不涉及国家秘密岗位)。各镇(街、区)、区直各单位使用政府开发的公益性岗位安置的就业困难人员,主要从事后勤保障等工勤技能工作,不属“以钱养事”人员范围。

(二)基本条件

招聘“以钱养事”人员应具备下列基本条件:

1. 拥护中国共产党领导和社会主义制度,年满十八周岁,具有正常履职的心理素质;
2. 遵纪守法,品行端正,无违法违纪记录;
3. 身体健康,能够正常履行工作职责;
4. 具有大学专科及以上学历(公安机关警务辅助人员、城管协管人员应具有高中及以上学历),年龄一般在40周岁及以下;特别优秀的或岗位急需紧缺的,用工单位可将学历放宽至中专(高中),年龄放宽至50周岁;司机等工勤技能性岗位可适当降低学历要求;
5. 具有胜任岗位的专业或技能;
6. 符合聘用岗位规定的其它资格条件。

(三)员额控制

“以钱养事”人员按照总量控制、工作需要、审批使用、合同管理的原则,综合考虑全区机关事业单位编外人员在岗数、编制数和区委、区政府安排专项工作等情况确定。

区委、区政府明确配备或增设的除外。

三、目标任务

(一)计划申报、核准

1. 计划申报。用工单位根据工作(项目)需要向区人社局申报

“以钱养事”人员岗位计划,同时提交书面报告,内容包括聘用事由、岗位名称、拟聘人数、岗位要求、资格条件、聘用期限等事项,并填写《襄州区机关事业单位“以钱养事”人员计划申报表》(见附件)。有下列情形之一的,不得申请“以钱养事”人员计划:现有在职人员能保证工作正常开展的;行政执法、人事纪检、财务、涉密等应由国家公务人员和事业单位工作人员担任的职位(岗位)。

2. 计划初审。用工单位根据本单位编外人员在岗数、编制数和区委、区政府专项工作等情况确定拟聘人数,区人社局进行初审,提出聘用人员岗位计划初审建议。

3. 计划审批。区人社局形成初步意见,报区政府研究审批。

(二) 岗位招聘

用工单位根据核准的岗位计划,向经过政府招标确定的专业人力资源服务机构提出用人需求,编制招聘方案。专业人力资源服务机构根据用工单位的岗位要求和资格条件按照“公开、平等、竞争、择优”的原则,通过区人社局人事考试院面向社会公开为用工单位招聘、提供“以钱养事”人员。由区人社局会同各用工单位主管部门或用工单位,按照发布招聘公告、报名和资格审查、组织考试、体检、考核、拟聘用人员公示等程序确定用人对象。

特殊岗位和急需用人岗位人员,区人社局可委托有资质的专业人力资源服务机构实施招聘,及时保障岗位用人需求。

(三) 强化规范管理

1. 签订劳动合同。用工单位依据《中华人民共和国合同法》等有关规定,要求有资质的专业人力资源服务机构以劳务派遣的方式与拟聘对象签订劳动合同(服务费用达到政府采购标准的

依法履行政府采购程序)。劳动合同应明确聘用期限、聘用岗位、职责要求、岗位纪律、薪酬待遇、社会保险、双方权利义务和相关保密规定,以及违约应承担的责任等。劳动合同报区人社局公共就业和人才服务中心备案,区人社局公共就业和人才服务中心负责会同专业人力资源服务机构办理“以钱养事”人员的工资标准核定、人员工资变动等,综合协调和指导用工单位与专业人力资源服务机构服务费的结算等事宜。劳动合同原则上一年一签,一次最多不超过三年。

2. 加强教育培训。用工单位和专业人力资源服务机构应当按照劳务派遣协议组织聘用人员开展初任培训,重点加强政治素质、职业道德、履职能力、工作作风等方面的教育培训。

3. 规范日常管理。用工单位和专业人力资源服务机构应当按照劳务派遣协议严格落实日常考勤、请销假管理、工作目标制定及岗位职责管理等制度;用工单位不得以任何形式将聘用人员借调外单位或从事招聘岗位之外的工作。区人社局实行定期检查或不定抽查的方式进行督办检查,一经发现违反本规定行为的,立即核减用工单位用人计划。

4. 完善考核机制。用工单位和专业人力资源服务机构应当按照劳务派遣协议参照用工单位同类人员年度考核有关规定,对“以钱养事”人员进行考核,建立以劳动合同为基础,以试用期考核、平时考核、聘期考核和年度考核相结合的考核制度,考核的结果作为薪酬待遇、续聘和解聘的重要依据。考核办法由用工单位商专业人力资源服务机构制定报区人社局备案,每年与事业单位工作人员年度考核同步开展,重点考核履行合同情况的工作实绩。考核

结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次，以书面形式通知本人，依据考核备案审核结果兑现工资福利待遇。优秀比例控制在 30% 以内，用工人数较少的单位，可由上级主管部门统筹。考核标准应以岗位职责及年度工作任务为基本依据，具体标准由各用工单位根据实际情况自行制定。对不同专业、不同岗位和不同技术层次的聘用人员，在业务水平和工作业绩方面应有不同的要求。年度考核合格以上等次的，合同期满可继续聘用，年度考核不合格的一律不再续签劳动合同。

（四）落实待遇保障

1. 薪酬标准。“以钱养事”人员一般实行月薪制。薪酬标准应综合考虑聘用职位的工作任务、受聘人员的资格条件和工作业绩水平、聘用职位所需人才的社会薪酬标准等因素，工资待遇实行浮动制，原则上单位用人成本（含工资、社会保险单位部分）控制在襄州区社平工资以内，业绩考核达到合格及以上等次或合同约定条件的予以兑现。工资随全区经济社会发展水平适时调整，由区人社局报经区政府批准后执行。对特别优秀的急需人员，经报区人社局和财政局同意，可另行约定薪酬。同性质单位的“以钱养事”人员在薪酬标准上必须统一项目、统一标准，不得突破。

2. 职业发展。鼓励支持“以钱养事”人员参加公务员招录、事业单位工作人员招聘考试；鼓励支持优秀人员参加社区“两委”竞选；鼓励支持“以钱养事”人员参加职业资格考试和职称评审；注重从优秀“以钱养事”人员中发展共产党员和共青团员。

3. 社会保险。专业人力资源服务机构应依据《中华人民共和国社会保险法》等法律规定，参加社会保险，为聘用人员缴纳“五险”

一金”。

4. 经费保障。各镇(街、区)、区直机关、参公事业单位、公益一类事业单位通过“以钱养事”使用人员的,其人员经费、劳务派遣管理费用由区财政局负责保障;其他事业单位编外使用的人员费用保障,不属“以钱养事”人员解决范围。

(五)建立退出机制

有下列情形之一的,应当依法解除劳动合同:年度考核考核不合格,或者连续2年考核基本合格的;试用期满考核不合格的;严重失职、营私舞弊,给用工单位利益造成重大损失的;不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作的;受撤销党内职务及以上党纪处分的;被依法追究刑事责任的;严重违反用工单位规章制度的;国家和省有关法律法规规定的其他退出情形。

“以钱养事”人员与专业人力资源服务机构就劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止等发生争议的,按照劳动争议处理有关规定处理。

(六)完善空岗补充机制

员额锁定后,用工单位出现人员离职、解聘等空岗时,由用工单位向区人社局申报空岗数,区人社局初审后,报区政府审批,会同用工单位组织招录补充。为节约招聘成本,提高用人效率,各类人员考试成绩一年内有效,出现人员空岗按成绩从高分到低分递补。

四、其他事项

(一)区人社局负责“以钱养事”人员员额计划受理、初审、呈报、备案等工作;区财政局负责“以钱养事”人员经费的核拨和使用

监督；用工单位负责“以钱养事”人员计划申报、具体组织实施包括签订合同、定岗定责、薪酬待遇落实和日常管理服务等工作。

(二)本通知印发之前,对于各单位已经使用的自聘人员、政府购买服务人员、雇员等,各单位须进行资格复核和办理相关手续。本通知印发后,各单位不得再自行聘用“以钱养事”人员。用工单位违反规定使用“以钱养事”人员的,一经查实,由区财政局按实际用工成本相应扣减其下一年度的经费预算;构成违法违纪的,由相关部门按有关法纪规定追究有关责任人的责任。

(三)本通知由区人社局会同相关部门负责解释,自印发之日起执行,《襄州区政府购买服务人员管理暂行办法》(襄州政办发〔2018〕2号)废止。

附件:襄阳市襄州区机关事业单位“以钱养事”人员计划申报表



附件

襄阳市襄州区机关事业单位“以钱养事” 人员计划申报表

填报单位：

编制数		在编在岗数	
原聘用人员总数		拟聘人员数	
聘用人员事由			
岗位名称	拟聘人数	资格条件及岗位要求	聘用期限
主管部门意见	盖章： 年 月 日		
人社审核部门意见	盖章： 年 月 日		
区政府核准意见	盖章： 年 月 日		

抄送：区委办，区人大办，区政协办。

襄州区人民政府办公室

2021年10月12日印发