# 有关事业单位公文字体报告(9篇)

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-07-08

*有关事业单位公文字体报告一地址:法定代表人:(或委托代理人)受聘人员(乙方):住址:身份证号码:江苏省人事厅印制填写说明1.填写聘用合同书一律用蓝,黑墨水书写,字迹清晰,工整,涂改处必须加盖校对章,否则无效.2.本聘用合同书须由聘用单位和受...*

**有关事业单位公文字体报告一**

地址:

法定代表人:

(或委托代理人)

受聘人员(乙方):

住址:

身份证号码:

江苏省人事厅印制

填写说明

1.填写聘用合同书一律用蓝,黑墨水书写,字迹清晰,工整,涂改处必须加盖校对章,否则无效.

2.本聘用合同书须由聘用单位和受聘人员双方当事人亲自签订,因故确需代签的,须经本人书面委托,否则代签无效.代签合同委托函由甲方收执.

3.本聘用合同书内的年,月,日一律用公历和阿拉伯数字填写,工资报酬等金额一律使用大写.

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》和《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》的有关规定,甲乙双方在平等自愿,协商一致的基础上,签订本合同并遵照执行.

第一条聘用期限

本聘用合同期限按下列第项确定:

1.聘用期限为年,自年月日起,至年月日止.其中试用期为个月,自年月日起,至年月日止.

2.聘用期限自签订之日起,至乙方达到国家规定的退休年龄之日终止.

3.甲方聘用乙方完成工作任务,聘用期限自年月日起至该项工作完成.

第二条聘用岗位

1.甲方根据工作需要和乙方所具备的工作能力和从业资格,安排乙方在岗位工作,具体职责为;或经乙方同意,与乙方签订具体的岗位职责协议书.

2.甲方根据工作需要和乙方的工作能力及表现等情况可以调整乙方的工作岗位,但应征得乙方的同意并另行签订协议;甲,乙双方签订岗位协议书的,按岗位协议书的约定执行.

第三条岗位纪律

1.甲方应当制定具体,明确的单位内部岗位职责,建立健全考核制度,做到职权清楚,责任明确,考核公正,奖惩分明.

2.甲方有权根据国家现行有关法律,法规和政策,制定本单位的内部管理规章制度;乙方若有违反,甲方可以按规定给予相应的处理.

3.甲方依法制定的内部规章制度须经职工代表大会或职工大会通过,并向乙方履行告知义务.

4.乙方应当遵守国家的法律,法规,规章和甲方依法制定的各项规章制度,严格遵守岗位职责要求的工作规范和各项安全操作规程,服从甲方管理,诚信守职,努力完成本职工作.

5.乙方对工作中涉及到甲方的商业秘密或岗位秘密的,应负保密义务.乙方若有泄密行为应按双方约定支付违约金,给甲方造成损失的,须赔偿损失.

第四条工作条件

1.甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件,提供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施.甲方提供乙方的岗位工作条件须以书面形式告知乙方.

2.甲方严格执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定,对乙方实行符合职业特点的工作日制.

3,甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德,专业技术,业务知识,安全生产和规章制度等方面的培训.

第五条工资福利保险

1.甲方依据国家和本省有关事业单位工资分配政策规定,确定乙方工作报酬标准为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,甲方以货币形式按月支付给乙方,不得克扣或无故拖欠.若是实行内部分配制度改革或遇有其他情况的,双方应当约定支付报酬的方式和具体计算方法.

2.乙方奖金,津贴,补贴,加班工资的发放,按照国家和本省的有关规定以及甲方依法制定的规章制度执行.

3.甲方按照法律法规,规章及有关政策规定为乙方办理缴纳养老,失业,医疗等社会保险和住房公积金,其中,乙方应交纳的部分,由甲方按月从乙方的工作报酬中代为扣缴,并办理相关手续.

4.乙方享受国家和单位规定的各项福利待遇.本合同中未尽的权益,如乙方在合同期内因工或非因工负伤,致残,疾病及死亡等事宜,按照国家政策和单位的有关规定执行.

5.甲方根据国家和本省有关规定为乙方建立并及时调整档案工资.

第六条聘用合同的变更

1.有下列情况之一的,可以变更本合同的相关内容:

经甲,乙双方协商一致对部分条款进行变更的;

(2)本合同订立时所依据的法律法规,规章和政策已经修改或者废止的;

(3)由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的.

2.本合同确需变更的,由甲乙双方按照规定程序签订《聘用合同变更书》,以书面形式确定合同变更的内容.

3.乙方年度考核或者聘期考核不合格,甲方可以调整乙方的岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位,并向乙方出具《岗位调整通知书》,对本合同作出相应的变更.

第七条聘用合同的解除

1.经甲,乙双方协商一致,本合同可以解除.

2.乙方有下列情形之一的,甲方可以随时单方面解除聘用合同:

试用期内被证明不符合所定岗位要求的;

(2)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;

(3)违反工作纪律或者操作规程,发生责任事故,或者因失职,渎职,造成严重后果的;

(4)严重扰乱工作秩序,致使甲方或其它有关单位工作不能正常进行,受到治安行政处罚的;

(5)被依法判处管制以上刑事处罚或者被劳动教养的.

3.乙方有下列情形之一的,甲方可以单方面解除聘用合同,但应当提前30日以书面形式通知乙方:

(1)患病或者非因工负伤,医疗期满后,既不能从事原工作也不能从事由甲方安排的其他工作的;

(2)年度考核或者聘期考核不合格,又不同意甲方调整其工作岗位,或者虽同意调整工作岗位,但到新岗位后考核仍不合格的.

(3)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,经协商不能就变更聘用合同达成协议的.

4.乙方有下列情形之一的,乙方可以随时单方面解除聘用合同:

(1)在试用期内的;

(2)考入普通高等院校的;

(3)被录用或者选调到国家机关工作的;

(4)依法服兵役的.

5.除本条第4款中的情形外,乙方提出解除聘用合同未能与甲方协商一致的,乙方应当坚持正常工作,继续履行聘用合同;6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与甲方协商一致的,即可单方面解除聘用合同.

6.乙方有下列情形之一的,甲方不得解除聘用合同:

(1)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(2)女职工在孕期,产期和哺乳期内的;

(3)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至6级丧失劳动能力的;

(4)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的;

(5)正在接受纪检监察部门审查尚未做出结论的;

(6)属于国家规定的不得解除聘用合同的其它情形的.

7.属本条第一款,第三款以及因甲方分立,合并,撤销,不能安置乙方到相应单位就业而解除聘用合同的情形的,甲方应当根据乙方在甲方的实际工作年限向其支付经济补偿.

经济补偿以乙方在甲方每工作1年,支付其本人1个月的上年度月平均工资为标准(不满1年的按1年计算).乙方月平均工资高于当地职工上年度月平均工资3倍以上的,按当地上年职工月平均工资的3倍计算.

8.聘用合同解除后,甲方应当为乙方开具《解除聘用合同证明书》,并办理相关手续.甲,乙双方应当在3个月内办理人事档案转移,社会保险关系调转等手续.

9.乙方在涉密岗位工作的,解除本合同应当遵守国家有关涉密人员管理的规定.

第八条聘用合同的终止和续订

1.有下列情况之一的,聘用合同即行终止:

(1)本聘用合同期满;

(2)双方约定或法律法规规定的终止条件出现;

(3)乙方按照国家有关规定退休或退职的;

(4)乙方死亡或被人民法院宣告死亡的;

(5)甲方被依法注销,撤销或者解散的.

2.聘用合同终止后,甲方应当为乙方出具《终止聘用合同证明书》,并及时办理相关手续.

3.本合同期满前,甲,乙双方任何一方提出,经与对方协商一致,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.续订的聘用合同期限和工作内容等由双方协商确定,并签订《聘用合同续签书》.聘用合同期满,没有办理终止聘用合同手续而存在事实聘用工作关系的,视为当事人同意以原聘用合同的约定继续履行聘用合同,其间,乙方可以随时终止聘用关系,甲方提出终止聘用关系的,应当提前三十日书面通知乙方.

第九条双方的其他约定:

第十条违反聘用合同的责任

本合同签订生效后,双方必须严格履行.如有违约应当承担相应的责任.

甲方违约应当承担的责任:

1.除应当继续履行本合同和赔偿乙方在合同中断期间的经济损失外,偿付给乙方违约金人民币元;

2.承担附加协议中所约定的违约金及违约责任;

乙方违约应当承担的责任:

1.支付违约金人民币元.

2.承担附加协议中所约定的违约金和其它违约责任.

3.给甲方造成经济损失的,承担相应的赔偿责任;

第十一条聘用合同争议的处理

甲乙双方因履行本合同发生争议的,当事人可以根据人事争议调解和仲裁的有关规定向事业单位人事争议调解组织提出调解或向当地人事争议仲裁机构申请仲裁.对仲裁裁决不服的,可在十五日内向人民法院提起民事诉讼.

第十二条其它事项

1.本合同未尽事宜,按国家和当地政府有关推行事业单位人员聘用制度的规定执行.国家和当地政府没有明确规定的,由甲乙双方依公平,合理的原则协商解决.

2.甲方因根据工作需要安排和调整乙方工作岗位,派乙方参加培训或学习考察等而与乙方协商一致所签订的岗位协议书,专项协议书,变更合同书等,是本合同的附件,与本合同具有同等法律效力.

3.本合同经双方签字(盖章)即行生效.

4.本合同一式三份,甲乙双方各执一份,一份存入乙方档案.

甲方(盖章)乙方(签字)

法定代表人(签字)

(委托代理人)

年月日年月日

合同鉴证

鉴字第号

鉴证部门(盖章)鉴证人(签字)

年月日

**有关事业单位公文字体报告二**

一、当前机关、事业单位养老保险制度改革的现状

养老保险，也称老年保险，指社会劳动者因年老丧失劳动能力后，国家和社会依照法律规定为保障其基本生活而给予物质帮助的一种社会保障制度。机关、事业单位养老保险制度的改革，是建立多层次社会保障体系的一项重要内容，是干部人事制度改革的重要组成部分，也是保障离退休人员生活、维护社会安定的一项重要措施。

自从1981年国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》中明确规定了国家机关、事业单位的养老保险制度改革由人事部负责以来，国家人事部多次召开会议，研究建立健全与市场经济体制相配套的机关、事业单位社会保险制度的有关问题，并着重抓了养老保险制度改革的试点工作。截止1995年底，全国已有20多个省、100多个地(市)、600多个县(区)进行了不同形式的养老保险改革试点，特别是有20多个地(市)、近100个县(区)进行了一步到位的全员改革试点，初步建立起国家、单位、个人共同负担的基金筹集机制，改革了长期以来计划经济体制下机关、事业单位工作人员退休养老依赖国家吃“皇粮”的局面，实现了养老机制的转换。

然而，开展机关、事业单位养老保险制度改革试点工作几年来，虽然取得了可喜的进展，但是目前仍还仅仅处于起步阶段，大多数地方的试点只是把合同工和自收自支事业单位员工的养老保险工作开展起来，却并没有把广大公务员、差额拨款和全额拨款事业单位的干部、固定工的养老保险工作启动起来。相比之下，我国企业自1984年开展职工养老保险费用社会统筹以来，逐渐建立起基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄养老保险相结合的多元养老保险制度。经过10多年的探索实践，企业养老保险制度已经自成体系，顺利运转并发挥较好的保障作用。由此可见，机关、事业单位养老保险制度改革的进程远远滞后于企业职工养老保险制度改革的进程。

根据国家统计局在今年9月召开党的xx大期间对1000名群众就其十四大以来生活水平的变化所进行的调查结果显示，人民群众对党的十四大以来居民饮食水平大幅度提高、通讯设施水平明显提高、以及着装水平、交通设施水平和工资收入、住房改善的满意程度均在50%，但却对养老保险改善和提高的满意度最低，有62.4%的被访者认为5年养老保险没有变化。为此，当前必须加快深化机关、事业单位养老保险制度改革。

二、深化机关、事业单位养老保险制度改革的必要性。

1、建立统一的多层次的社会保障体系的必然要求

根据国家人事部《人事工作1996—\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年规划纲要》，到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，我国将建立起多层次的机关、事业单位工作人员社会保险制度，形成适应社会主义市场经济体制和人事制度改革的需要、与其他人员保险制度相协调的社会保险体系，使机关、事业单位工作人员在养老、失业、医疗、工伤、生育及住房等方面得到更加可靠的保障。在由人事部门负责的机关、事业单位3200多万工作人员养老、失业、工伤三个保险项目之中，养老保险因为是解决每个工作人员离退休后生活保障的，它涉及人数最多，基金筹集和支付量最大，支付保险金的时间也最长，因此，养老保险制度改革是社会保险制度改革的重点，抓住养老保险就抓住了主要矛盾，就会促使整个机关、事业单位社会保险机制逐步建立和完善起来，因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是统一的、多层次的社会保

障体系的必然要求。

2、我国进入人口老龄化社会现实的必然要求

按联合国的标准，60岁以上的人口占10%或65岁以上的人口占7%，即进入人口老龄化社会。人口老龄化意味着越来越多的老年人由生产者变为消费者，相应地国民收入中用于离退休人员的社会保险福利费用迅速增加，特别是退休养老金费用支出占去了大部分。预计到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年我国60岁及其以上的老年人口将达到1.5亿，占总人口的11%左右，而65岁及其以上老年人口占总人口的比重则将突破7%，两个比率都说明，我国在本世纪末进入人口老龄化社会。当前面临的一个突出问题是我国人口老龄化进程与经济发展不同步，西方国家的人口老龄化都是在经济发达的情况下出现的，承受能力比较强，比如日本在1970年进入老龄化社会时，人均国民收入达到1689美元，而我国到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，预计退休人员将达到4330万人，退休金将超过1000亿元，其中机关、事业单位占1/3，而此时我国人均收入预计才800美元左右。人口多底子薄的矛盾，将会非常突出并持续几十年。这么多的老年人，这么大的开支，如果不提早预筹养老保险基金，将来“四二一”家庭的独生子女负担不起，国家也负担不起，退休人员的生活水平将会下降，国家税收有相当大的比例要用于支付养老费用，将严重制约经济发展，影响第二步、第三步战略目标的实现。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革必须尽早进行，它是关系到实现国民经济宏伟目标的一项战略性措施，是我国进入人口老龄化社会现实的必然要求。

3、促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求

机关、事业单位工作人员，特别是国家公务员，承担着国家行政管理的重要任务，要求高、纪律严。为了吸引和留住优秀人才长期稳定地服务于机关、事业单位，促进工作人员勤奋工作、忠于职守、廉洁奉公，有必要为每个人逐步建立一个养老保险帐户，把保险机制与个人利益紧密联系起来。纵观世上大多数国家，一般都对国家公务员的退休制度有专门的规定，待遇要比企业优厚。随着年龄的增长，保险金积累的增加，任职年限的延长，多数工作人员都会变得越来越严谨，自我保障意识更加强烈，不去冒因不廉洁而被减少或取消保险金的风险。另外，随着《国家公务员暂行条例》的颁布实行和事业单位职员制度试点工作的开展，国家行政机关开始了机构编制改革，实行精简机构，分流人员，事业单位的人事管理也引入了竞争机制，积极推行聘用制，这些人事制度改革的目的旨在提高人员素质，提高办事效率，促进机关、事业单位进一步挖掘潜力，增强发展后劲。要保证这些改革的顺利进行，就需要解决养老、失业等社会保险问题，特别是公务员与事业单位辞职、辞退制度的正常实行更不能因为养老保险制度改革的滞后，与企业等部门的改革不配套而流于形式，以致无法实际进行。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求。

4、打破用工界限促进人员合理流动的必然要求

社会主义市场经济引入了竞争机制，而市场的竞争归根结底是人才的竞争。国家公务员和专业技术人员是重要的人力和智力资源群体，要建立健全人才市场体系，实现人才的合理流动，为各类人才创造自主择业、各展其才的条件和环境，就需要解决养老、失业、工伤等社会保险问题。为加速人才市场培育，我国实行了政企分开、建立现代企业制度等多项重大改革、企业转换经营机制的过程中，需要使大量人员在行业、地区间流动和转移，进出灵活的用工制度已在民营企事业、三资企业中显示了活力，而在机关、事业单位中，国家对养老待遇的大包大揽造成了社会各种利益主体的保障待遇不公正，使得社会的部分人员不能正常流动，影响了统一劳动力市场的形成和发育。一个最典型的例子就是企业单位与机关、事业单位之间在人员流动过程中因为养老基金的缴纳移交存在脱节而使前、后者之间人员不能自由流动。实行机关、事业单位社会养老保险制度，就能改变个人与单位在养老保障上的依附关系，为人员流动解决后顾之忧，从而实现行

业、地区间人员的合理流动与转移。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是打破用工界限促进人员合理流动的必然要求。

三、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须着重解决的几个认识问题

1、帮助参保人员分析、解决思想上存在的几种模糊的认识

长期以来，机关、事业单位干部、职工的退休费是由财政支付的，因而有些同志认为养老保险金统筹搞不搞无所谓，尤其是机关和全额拨款的事业单位，无非是把钱从这个口袋掏到另一个口袋，搞与不搞一个样，何必要人事部门多此一举;还有些同志认为不搞养老保险金统筹，个人不掏钱，退休费可以照拿，搞了统筹，个人反倒要出钱，主观上不愿支付个人应承担的缴费部分;另有一些同志则认为现在市场上各类保险公司开办的保险业务那么多，想为自己办保险可以随时随意选择险种，何必一定要搞强制性养老保险金统筹。之所以存在上述几种思想模糊的认识，是因为这些同志不理解国家开展机关、事业单位社会养老保险的意义和作用，不明白职工个人缴纳养老保险费制度，是我国法律规定的公民的权利与义务，说明这些人还缺乏牢固的社会保险权利意识和自我保障意识。他们不懂得养老保险是强制性保险，不同于社会上商业保险参加与否可以由个人自由选择，它是国家通过立法，把参加保险的人员范围、基金的筹集办法、项目内容的设定、待遇标准的制定都统一明确规定下来，任何参加人员都必要按规定执行。为此，必须努力做好宣传工作，从思想上帮助机关、事业单位人员克服模糊认识，提高他们的改革心理承受能力，使这项改革得到大家的理解和支持，从而变成职工群众的自觉行动。

2、注意克服部分效益好的参保单位存在着的“吃亏”思想

机关、事业单位退休制度从国家统包走向社会保险，可以说是一个历史性的变革。不同的单位对实施社会养老保险的认识也不一样。对一些效益较差、离退休人员多、在职职工年龄结构偏高的单位，他们拥护、支持社会统筹养老保险。因为一旦参加保险，离退休职工的保障费用，就由社会支付，单位就抛开了这个沉重的包袱，他们从社会保险中获得了实实在在的益处，何乐而不为呢。而对那些效益较好，退休人员少，职工年龄结构较轻的行业和单位，则存在着吃亏的思想，认为自己付出的费用多得到的回报少，不愿意参加社会养老保险。对后一类单位我们必须使他们认清社会共济与自我保障的关系，使他们明白市场经济千变万化，效益好不是永远不变的，好与差是相对的，而职工的保障却是无条件应予落实的，从而让这些单位自觉调整眼前与长远、局部与整体的利益关系，主动、积极地参加社会统筹养老保险。

3、注意解决地方政府的思想顾虑，消除“养老保险赚钱论”的误解

一方面，由于机关、事业单位养老保险制度改革涉及到人们的切身利益问题，因而它是件大事，又因为它涉及到各个方面的利益调整问题，同时又是件难事。因而，有些地方政府认为抓这项改革工期大、投资大、风险大、见效慢，收不到立竿见影的工作效果，不如顺水推舟，等全省、全国工作铺开之后，再来实践也不迟。还有的地方政府认为，目前财力主要用于经济建设，没有必要从有限的财力中，抽出大量资金用来搞养老保险，担心养老保险改革会影响经济建设，还是慢慢来。另一方面，在养老保险基金的缴纳、营运方面，有些地方政府存在怕麻烦、怕增加财政负担的顾虑，因此就把养老保险社会统筹工作推给具体的养老保险基金管理机构去办理，希望它们能以收抵支、自我营运不给政府增加财政负担。在这种情况下，基金管理机构为了使工作正常运转，不致因入不敷出而瘫痪，就采取了企业化经营的手段，它们经过仔细测算，对效益好、缴纳基金量大的单位积极要求参加养老保险，而对效益差、给付基金量大的单位却拒之门外，甚至于对历次增加的基本工资、津贴补贴都要视其是否能收支相抵、略有节余而决定是否将其纳入缴费基金的基数。这样无形中就使人们产生了“养老保险赚钱论”的误解，不利于吸引全社会关心、支持养老保险基金管理机构开展各项业务。目前，在全国总体改革方案

没有出台的情况下，一些地区之所以能打开工作局面，有的地区工作还取得了重大进展，一个重要的原因就是不等不靠，勇于进取，创造性地开展工作。因此，对于那些存在着“等、靠”思想的地方政府来说，首先就要克服思想上的顾虑，把养老保险工作开展起来。只要立足改革、发展和稳定的大局，认识高、看得远，坚定改革信心，就一定能把养老保险制度改革工作深入进行下去。而对于“养老保险赚钱论”的误解，地方政府不应该推卸自己应承担的责任。机关、事业单位社会养老保险制度改革的难点是财政出钱的这一块，养老保险社会统筹工作进展如何，在很大程度上取决于财政的支持，不能因为地方财政存在困难，就把工作推给下属办事机构，不管不问，任其自生自灭，这实际上是违反了国家、单位和个人共同合理负担的原则，有悖于养老保险的权威性、强制性和共济性的特点，必须尽早纠正这种偏差。

四、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须坚持的原则

深化机关、事业单位的养老保险制度改革的目标是要逐步形成社会统筹与个人帐户相结合的运行机制，具有机关、事业单位特点的待遇给付机制，基本保险待遇与工资物价适当挂钩的调节机制;保险基金管理与退休人员管理相统一的社会化管理服务体系。为确保改革目标的顺利实现，我们必须坚持以下几项原则。

1、权利、义务与强制相结合的原则

我国长期实行国家统包的机关、事业单位工作人员退休制度，人们的依赖性强，风险意识比较淡薄。开展机关事业单位社会养老保险制度改革，必须强调权利、义务与强制性相合，这是相辅相成的。享受社会统筹养老保险待遇，是机关、事业单位工作人员应有的权利，这在《宪法》、《劳动法》和《国家公务员暂行条例》中都有明确规定。如《劳动法》第七十条规定：“国家发展社会保障事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”国家和社会必须保证维护公务员和事业单位工作人员的合法权益。同时，工作人员个人也要树立自我保障意识，积极参与社会保险，尽缴纳养老保险基金个人支付部分的义务。要做到两者和谐统一，就必须建立起相应的法规、规章制度，执行又带有一定的强制性，以保证单位和个人都参加保险，履行应尽的义务，享受应有的权利。

2、国家、单位和个人共同合理负担的原则

我国过去没有把社会保险放在重要位置，国家包揽了机关、事业单位工作人员的养老、医疗、工伤等保险费用，特别是养老保险费用，没有形成基金积累，不符合我国人口众多、经济基础薄弱的国情。因此，党和政府提出了国家、单位和个人共同合理负担的原则，实行社会统筹和个人帐户相结合的养老保险制度。从根本上说，养老保险体制改革的核心实际上是经济保障，一个地区社会养老保障的水平和程度取决于该地区的经济发展水平，同时受到该区人口发展状况的制约。因此，养老保险水平应从国情国力和地区实际情况出发，使之与国家财政状况、本地区经济发展水平及个人经济和心理承受能力相适应。要按照机关、事业单位的不同性质，根据经费来源渠道，合理确定国家、单位和个人各自承担的责任和缴纳费用的适当比例，同时，努力拓宽资金渠道，实行部分积累的办法，逐步建立起社会养老保险的基金储备。

3、行政管理和基金运营要分开的原则

社会保障是一项非盈利性的社会事业，不能只管钱、不管人和事，它应该包括钱、人、事管理在内的一整套社会化管理服务体系。目前，我国养老保险事业正着手基金的统筹与给付机制的建立，如果将立法、收缴、发放、处罚都归于一家，容易出漏洞，因此要强调政事分开，互相配合、互相监督。制定政策是行政职能，必须由政府主管部门负责，在中央设置社会保障管理机构，负责社会保障、养老保险的统一规划、协调和管理，以避免多头管理下的项目交叉、标准不一、相互摩擦等弊端，基金管理应当尽量利用民间

组织和机构力量，使它们按有关政策法规负责社会保险金的筹集、给付、管理和运营工作。在具体实施中，应按照不同性质严格区分不同管理部门的权责界限，使养老保险基金的统筹在征、管、用三个环节上，各司其职，征缴有度，管理有方，使用有效，实现三者之间的相互监督、相互制约，防止资金浪费或挪用，保证基金的保值增值。

总之，深化机关、事业单位养老保险制度改革是一项势在必行的工作，越早抓效果越好。我们要坚持以邓小平理论和党的基本路线为指导，勇于创新，讲求实效，不断把这项改革推向前进。

**有关事业单位公文字体报告三**

甲方(聘用单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(受聘人员)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

个人住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《mm事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定，甲、乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本聘用合同。

一、聘用合同期限

本合同期限从\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。其中，试用期从\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

二、聘用岗位及其职责要求

(一)甲方根据工作需要及乙方所具备的工作能力，聘用乙方在mm畜牧局基层岗位工作，在聘用期内，甲方也可以根据工作需要，征得乙方同意，调整乙方的工作岗位。

(二)乙方应当服从甲方的工作安排，按照岗位要求履行职责，完成工作任务。

三、劳动保护和工作条件

(一)甲方必须严格执行国家和省有关劳动保护发规定，根据乙方的岗位及工作要求，为乙方提供必需的工作条件，采取必要的劳动保护措施，保证乙方能够正常工作和工作中的安全健康。

(二)乙方必须严格遵守各项安全操作规程。

四、工作报酬

(一)甲方应当按照国家和省的有关规定，根据乙方的工作岗位及完成任务的情况，以货币形式按月支付乙方工作报酬。

(二)乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发

五、保险和福利待遇

(一)甲、乙双方按照国家和省的有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，并按期足额缴纳有关社会保险费。其中乙方个人缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。

(二)乙方在休息、休假期间的待遇按照国家和省的有关规定执行。

(三)乙患职业病或因公(工)负伤的待遇，因公(工)或者因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等按照国家和省的有关规定执行。

(四)乙方患病或者非因公(工)负伤的医疗期及其待遇按照国家和省的有关规定执行。

六、工作纪律

(一)甲方有权根据法律、法规、规章和政策的规定，制定本单位的规章制度，对乙方实行管理和奖惩。

(二)乙方应当遵守甲方依法指定的各项规章制度，服从甲方管理，并保守甲方的技术秘密和商业秘密。

七、聘用合同的变更

(一)本合同确需变更的，甲、乙双方应当协商一致，并按照规定程序变更合同。

(二)有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更合同的有关内容：

1、甲、乙双方协商同意对部分条款进行变更的。

2、由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的。

3、本合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已经修改或者废止的。

4、法律、法规、规章和政策规定的其他情形。

八、聘用合同的终止

有下列情形之一的，本合同即行终止。

1、本合同期满，或者甲、乙双方约定的本合同终止条件出现的。

2、乙方到达法定退休年龄的(国家和省另有规定的，从其规定)。

3、乙方按照有关规定提前退休或者退职的。

4、乙方死亡或者被有关机关宣告死亡的。

5、甲方被撤消的。

九、聘用合同的续订

本合同期满前，甲、乙双方任何一放提出，经与对方协商一致，可以按照规定程序续订聘用合同.

十、聘用合同的解除

(一)经甲、乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)乙方在聘期内辞职、自动离职或者被辞退、开除、劳动及被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，本合同自行解除。

(三)乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

1、在试用期内被证明不符合聘用条件的。

2、连续旷工超过10个工作日或者1年内雷击矿工超过20个工作日的。

3、未经甲方同意，擅自出国(境)的，或者出国(境)后未经同意逾期不归的。

4、连续两年年度考核不合格的。

5、严重违反工作纪律或者甲方依法制定的规章制度的。

6、严重失职，徇私舞弊，对甲方利益造成重大损害的。

(四)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前30日以书面形式通知乙方。

1、患病或者非因公(工)负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事由甲方安排的其他适当工作的。

2、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。

3、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲、乙双方协商不能就变更合同达成协议的。

4、甲方由于体制改革、机构改革、频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。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第(四)款的规定解除本合同：

1、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。

2、患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的。

3、患病或者非因公(工)负伤，在医疗期内的。

5、自接收之日起，甲方接收品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。

6、正在接受审查尚未作出结论或结案的。

7、法律、法规、规章和政策规定的其他情形。

(六)乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式告知甲方，有下列情形之一的，乙方可以随时告知甲方解除本合同。

1、在试用期内的。

2、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。

3、聘用单位未按照有关法律、法规和政策规定履行聘用合同的。

4、被录用或者选调到国家机关工作的。

5、考入教育机构接受高等学历、中等学历教育的。

6、依法服兵役的。

(七)乙方有下列情形之一的，不得提出解除本合同：

1、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。

2、被县级以上组织、人事部门选派到其他单位支援工作，时间未满的。

3、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。

4、正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

5、法律、法规、规章和政策规定不得解除聘用合同的其它情形。

十一、违反和终止、解除聘用合同的责任

(一)甲、乙双方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。造成经济损失的，按实际经济损失承担赔偿责任。

(二)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：

1、聘用单位被撤销，聘用人员不愿服从新的工作安排的。

2、由聘用单位提出并经受聘人员同意解除聘用合同的。

3、按照本合同第十条第(四)款规定或者第十条第(六)款第2、3项规定解除本合同的。

(三)乙方被终止或者解除本合同后违反有关法律、法规、规章、政策和原聘用单位的规定，泄露国家和甲方的技术、商业秘密，损害国家和甲方的合法权益，按有关规定处理。

十二、附则

本合同条款与法律、法规、规章和政策相抵触的，以及本 合同未尽事宜，均按照法律、法规、规章和政策的规定执行;没有规定的，由甲、乙双方协商约定。

本合同一式2份，甲、乙双方各执1份。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

**有关事业单位公文字体报告四**

我叫江娜,出生于1987年，身高162。南宁职业学院国际贸易专业的学生。

在校期间，我抓住一切机会学习各方面知识，锻炼自己各方面的能力，使自己朝着现代社会所需要的具有创新精神的复合型人才发展。英语达到国家四级,计算机考取国家计算机一、二级。在努力学习专业知识的同时，我还广泛涉猎了哲学、法律、文学、经济学等领域，修完了专业以外其它经济领域的多门课程。

“在工作中学会工作，在学习中学会学习”。作为一名学生干部，我更注重自己能力的培养。乐观、执著、拼搏是我的航标，在险滩处扯起希望的风帆，在激流中凸现勇敢的性格，是我人生的信条。由我创意并组织的多次大型活动得到了老师的认可，同学的赞许，使我以更饱满的热情投入到新的挑战之中，向着更高的目标冲击。

为了更全面的锻炼自己的能力，我利用假期先后在政府机关、事业单位进行了社会实践，我的实习论文被评为“优秀实习论文”，这些经验为我走入社会，参与商业经营运作奠定了良好的基础，而且从中学到了如何与人为善、袒露真诚。

谋求与自己专业相对口的工作，以充分发挥自己所学的专业知识。其中包括：国际贸易、金融、会计、营销等内容。并且熟练掌握相关的报检、报关、跟单等业务.贵单位是我一直向往的事业单位.如果您给我一次机会的话,我绝不会让您失望!

此致

敬礼!

**有关事业单位公文字体报告五**

尊敬的xxx厅办公室领导：

您好!

非常感谢领导给予我在厅办公室工作的机会以及在这一年半里对我的帮助和关怀，因我应聘xxx(单位)xxx一职并已得到录用，故现向厅办公室提出辞职申请。

我于20xx年8月到xxx厅工作，感谢办公室领导在工作上给予了我大力帮助和支持，使我在办公室文秘(聘用)工作岗位上学到了宝贵的知识和实践技能，也学到了工作以外的为人处世的道理，这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和便利。同时，也感谢厅办公室全体同事对我无微不至的关怀。望领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离职之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝自治区xxx厅事业蓬勃发展，祝办公室领导和同事们前程似锦，鹏程万里!

此致

敬礼!

辞职人：

20xx年xx月xx日

>事业单位辞职报告范本(四)[\_TAG\_h2]有关事业单位公文字体报告六

尊敬的公司领导：

您们好!我是xx部的王，在我到贵公司工作将近一年来，非常感谢你们对我的培养和关照，及同事对我的关心和帮助，可以说这是我工作以来过得最开心的日子。我很辛运能到这么好的公司工作和学习，又遇到这么好的领导，我很想继续留在项目部工作，但人生总是很无奈，只因最近家中发生了一件急事，我必须得回去，不知何时才能回项目部上班。自古忠孝难两全，我不得已向公司提出辞职申请。但请公司领导放心，资料已基本整理完善，最后我一定会做好资料的交接工作。

希望领导能给予谅解，并尽快给予答复，将不胜感激!

辞职人员：

x年x月x日

拓展阅读： 附：机关单位辞职的程序

①辞职申请人员填写《辞职申请表》，所在单位根据规定进行审批。

②辞职人员所在单位将其辞职申请表及人事档案给当地人才交流中心;

③辞职申请人员情况符合条件的，但超过三个月单位仍不给办理辞职。发生争议时，可向当地政府人事部门人才流动仲裁机构申请调节或仲裁。

辞职的条件

事业单位专业技术人员和管理人员有下列情况之一的，辞职必须经过批准：

一是国家和省、市(地区)重点科研项目的主要负责人和业务骨干，辞职后对工作可能造成损失的;

二是在边远地区、少数民族地区工作的;

三是从事特殊行业和特殊工种的;

四是从事国家机密工作，或曾从事国家机密工作，在规定的保密期内的;

五是经司法机关或行政机关批准，正在接受审查、尚未结案的;

六是辞职人员凡经单位出资培训的或单位出资引进的，如个人与单位订有合同，培训费和出资费按合同办理，如没有合同，单位可以适当收取相关费用，收取标准按照培训后或引进后在单位服务的年限，以每年20%递减;

七是法律、法规、规章制度规定的其他原因。

辞职的法律后果

●辞职后，辞职人员与用人单位解除人事关系。

●辞职人员辞职后一年以内被全民所有制单位重新录用的，工龄合并计算。

**有关事业单位公文字体报告七**

尊敬的领导：

我叫xxxx，出生于xxxx年，身高162。南宁职业学院国际贸易专业的学生。

在校期间，我抓住一切机会学习各方面知识，锻炼各方面的，使朝着现代社会所需要的具有创新精神的复合型人才发展。英语达到国家四级，计算机考取国家计算机一、二级。在努力学习专业知识的同时，我还广泛涉猎了哲学、法律、文学、经济学等领域，修完了专业以外其它经济领域的多门课程。

“在中学会，在学习中学会学习”。作为一名学生干部，我更注重自己能力的培养。乐观、执著、拼搏是我的航标，在险滩处扯起希望的风帆，在激流中凸现勇敢的性格，是我人生的信条。由我创意并组织的多次大型活动得到了老师的认可，同学的赞许，使我以更饱满的热情投入到新的挑战之中，向着更高的目标冲击。

为了更全面的锻炼自己的能力，我利用假期先后在政府机关、事业单位进行了社会实践，我的实习论文被评为“优秀实习论文”，这些经验为我走入社会，参与商业经营运作奠定了良好的基础，而且从中学到了如何与人为善、袒露真诚。

谋求与自己专业相对口的工作，以充分发挥自己所学的专业知识。其中包括：国际贸易、金融、会计、营销等内容。并且熟练掌握相关的报检、报关、跟单等业务。贵单位是我一直向往的事业单位。如果您给我一次机会的话，我绝不会让您失望！

此致

敬礼！

自荐人：xxxx

日期：xxxxxx

**有关事业单位公文字体报告八**

我叫江娜,出生于1987年，身高162。南宁职业学院国际贸易专业的学生。

在校期间，我抓住一切机会学习各方面知识，锻炼自己各方面的能力，使自己朝着现代社会所需要的具有创新精神的复合型人才发展。英语达到国家四级,计算机考取国家计算机一、二级。在努力学习专业知识的同时，我还广泛涉猎了哲学、法律、文学、经济学等领域，修完了专业以外其它经济领域的多门课程。

“在工作中学会工作，在学习中学会学习”。作为一名学生干部，我更注重自己能力的培养。乐观、执著、拼搏是我的航标，在险滩处扯起希望的风帆，在激流中凸现勇敢的性格，是我人生的信条。由我创意并组织的多次大型活动得到了老师的认可，同学的赞许，使我以更饱满的热情投入到新的挑战之中，向着更高的目标冲击。

为了更全面的锻炼自己的能力，我利用假期先后在政府机关、事业单位进行了社会实践，我的实习论文被评为“优秀实习论文”，这些经验为我走入社会，参与商业经营运作奠定了良好的基础，而且从中学到了如何与人为善、袒露真诚。

谋求与自己专业相对口的工作，以充分发挥自己所学的专业知识。其中包括：国际贸易、金融、会计、营销等内容。并且熟练掌握相关的报检、报关、跟单等业务.贵单位是我一直向往的事业单位.如果您给我一次机会的话,我绝不会让您失望!

此致

敬礼!

**有关事业单位公文字体报告九**

一、当前机关、事业单位养老保险制度改革的现状

养老保险，也称老年保险，指社会劳动者因年老丧失劳动能力后，国家和社会依照法律规定为保障其基本生活而给予物质帮助的一种社会保障制度。机关、事业单位养老保险制度的改革，是建立多层次社会保障体系的一项重要内容，是干部人事制度改革的重要组成部分，也是保障离退休人员生活、维护社会安定的一项重要措施。

自从1981年国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》中明确规定了国家机关、事业单位的养老保险制度改革由人事部负责以来，国家人事部多次召开会议，研究建立健全与市场经济体制相配套的机关、事业单位社会保险制度的有关问题，并着重抓了养老保险制度改革的试点工作。截止1995年底，全国已有20多个省、100多个地(市)、600多个县(区)进行了不同形式的养老保险改革试点，特别是有20多个地(市)、近100个县(区)进行了一步到位的全员改革试点，初步建立起国家、单位、个人共同负担的基金筹集机制，改革了长期以来计划经济体制下机关、事业单位工作人员退休养老依赖国家吃“皇粮”的局面，实现了养老机制的转换。

然而，开展机关、事业单位养老保险制度改革试点工作几年来，虽然取得了可喜的进展，但是目前仍还仅仅处于起步阶段，大多数地方的试点只是把合同工和自收自支事业单位员工的养老保险工作开展起来，却并没有把广大公务员、差额拨款和全额拨款事业单位的干部、固定工的养老保险工作启动起来。相比之下，我国企业自1984年开展职工养老保险费用社会统筹以来，逐渐建立起基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄养老保险相结合的多元养老保险制度。经过10多年的探索实践，企业养老保险制度已经自成体系，顺利运转并发挥较好的保障作用。由此可见，机关、事业单位养老保险制度改革的进程远远滞后于企业职工养老保险制度改革的进程。

根据国家统计局在今年9月召开党的xx大期间对1000名群众就其十四大以来生活水平的变化所进行的调查结果显示，人民群众对党的十四大以来居民饮食水平大幅度提高、通讯设施水平明显提高、以及着装水平、交通设施水平和工资收入、住房改善的满意程度均在50%，但却对养老保险改善和提高的满意度最低，有62.4%的被访者认为5年养老保险没有变化。为此，当前必须加快深化机关、事业单位养老保险制度改革。

二、深化机关、事业单位养老保险制度改革的必要性。

1、建立统一的多层次的社会保障体系的必然要求

根据国家人事部《人事工作1996—\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年规划纲要》，到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，我国将建立起多层次的机关、事业单位工作人员社会保险制度，形成适应社会主义市场经济体制和人事制度改革的需要、与其他人员保险制度相协调的社会保险体系，使机关、事业单位工作人员在养老、失业、医疗、工伤、生育及住房等方面得到更加可靠的保障。在由人事部门负责的机关、事业单位3200多万工作人员养老、失业、工伤三个保险项目之中，养老保险因为是解决每个工作人员离退休后生活保障的，它涉及人数最多，基金筹集和支付量最大，支付保险金的时间也最长，因此，养老保险制度改革是社会保险制度改革的重点，抓住养老保险就抓住了主要矛盾，就会促使整个机关、事业单位社会保险机制逐步建立和完善起来，因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是统一的、多层次的社会保

障体系的必然要求。

2、我国进入人口老龄化社会现实的必然要求

按联合国的标准，60岁以上的人口占10%或65岁以上的人口占7%，即进入人口老龄化社会。人口老龄化意味着越来越多的老年人由生产者变为消费者，相应地国民收入中用于离退休人员的社会保险福利费用迅速增加，特别是退休养老金费用支出占去了大部分。预计到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年我国60岁及其以上的老年人口将达到1.5亿，占总人口的11%左右，而65岁及其以上老年人口占总人口的比重则将突破7%，两个比率都说明，我国在本世纪末进入人口老龄化社会。当前面临的一个突出问题是我国人口老龄化进程与经济发展不同步，西方国家的人口老龄化都是在经济发达的情况下出现的，承受能力比较强，比如日本在1970年进入老龄化社会时，人均国民收入达到1689美元，而我国到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，预计退休人员将达到4330万人，退休金将超过1000亿元，其中机关、事业单位占1/3，而此时我国人均收入预计才800美元左右。人口多底子薄的矛盾，将会非常突出并持续几十年。这么多的老年人，这么大的开支，如果不提早预筹养老保险基金，将来“四二一”家庭的独生子女负担不起，国家也负担不起，退休人员的生活水平将会下降，国家税收有相当大的比例要用于支付养老费用，将严重制约经济发展，影响第二步、第三步战略目标的实现。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革必须尽早进行，它是关系到实现国民经济宏伟目标的一项战略性措施，是我国进入人口老龄化社会现实的必然要求。

3、促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求

机关、事业单位工作人员，特别是国家公务员，承担着国家行政管理的重要任务，要求高、纪律严。为了吸引和留住优秀人才长期稳定地服务于机关、事业单位，促进工作人员勤奋工作、忠于职守、廉洁奉公，有必要为每个人逐步建立一个养老保险帐户，把保险机制与个人利益紧密联系起来。纵观世上大多数国家，一般都对国家公务员的退休制度有专门的规定，待遇要比企业优厚。随着年龄的增长，保险金积累的增加，任职年限的延长，多数工作人员都会变得越来越严谨，自我保障意识更加强烈，不去冒因不廉洁而被减少或取消保险金的风险。另外，随着《国家公务员暂行条例》的颁布实行和事业单位职员制度试点工作的开展，国家行政机关开始了机构编制改革，实行精简机构，分流人员，事业单位的人事管理也引入了竞争机制，积极推行聘用制，这些人事制度改革的目的旨在提高人员素质，提高办事效率，促进机关、事业单位进一步挖掘潜力，增强发展后劲。要保证这些改革的顺利进行，就需要解决养老、失业等社会保险问题，特别是公务员与事业单位辞职、辞退制度的正常实行更不能因为养老保险制度改革的滞后，与企业等部门的改革不配套而流于形式，以致无法实际进行。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求。

4、打破用工界限促进人员合理流动的必然要求

社会主义市场经济引入了竞争机制，而市场的竞争归根结底是人才的竞争。国家公务员和专业技术人员是重要的人力和智力资源群体，要建立健全人才市场体系，实现人才的合理流动，为各类人才创造自主择业、各展其才的条件和环境，就需要解决养老、失业、工伤等社会保险问题。为加速人才市场培育，我国实行了政企分开、建立现代企业制度等多项重大改革、企业转换经营机制的过程中，需要使大量人员在行业、地区间流动和转移，进出灵活的用工制度已在民营企事业、三资企业中显示了活力，而在机关、事业单位中，国家对养老待遇的大包大揽造成了社会各种利益主体的保障待遇不公正，使得社会的部分人员不能正常流动，影响了统一劳动力市场的形成和发育。一个最典型的例子就是企业单位与机关、事业单位之间在人员流动过程中因为养老基金的缴纳移交存在脱节而使前、后者之间人员不能自由流动。实行机关、事业单位社会养老保险制度，就能改变个人与单位在养老保障上的依附关系，为人员流动解决后顾之忧，从而实现行

业、地区间人员的合理流动与转移。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是打破用工界限促进人员合理流动的必然要求。

三、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须着重解决的几个认识问题

1、帮助参保人员分析、解决思想上存在的几种模糊的认识

长期以来，机关、事业单位干部、职工的退休费是由财政支付的，因而有些同志认为养老保险金统筹搞不搞无所谓，尤其是机关和全额拨款的事业单位，无非是把钱从这个口袋掏到另一个口袋，搞与不搞一个样，何必要人事部门多此一举;还有些同志认为不搞养老保险金统筹，个人不掏钱，退休费可以照拿，搞了统筹，个人反倒要出钱，主观上不愿支付个人应承担的缴费部分;另有一些同志则认为现在市场上各类保险公司开办的保险业务那么多，想为自己办保险可以随时随意选择险种，何必一定要搞强制性养老保险金统筹。之所以存在上述几种思想模糊的认识，是因为这些同志不理解国家开展机关、事业单位社会养老保险的意义和作用，不明白职工个人缴纳养老保险费制度，是我国法律规定的公民的权利与义务，说明这些人还缺乏牢固的社会保险权利意识和自我保障意识。他们不懂得养老保险是强制性保险，不同于社会上商业保险参加与否可以由个人自由选择，它是国家通过立法，把参加保险的人员范围、基金的筹集办法、项目内容的设定、待遇标准的制定都统一明确规定下来，任何参加人员都必要按规定执行。为此，必须努力做好宣传工作，从思想上帮助机关、事业单位人员克服模糊认识，提高他们的改革心理承受能力，使这项改革得到大家的理解和支持，从而变成职工群众的自觉行动。

2、注意克服部分效益好的参保单位存在着的“吃亏”思想

机关、事业单位退休制度从国家统包走向社会保险，可以说是一个历史性的变革。不同的单位对实施社会养老保险的认识也不一样。对一些效益较差、离退休人员多、在职职工年龄结构偏高的单位，他们拥护、支持社会统筹养老保险。因为一旦参加保险，离退休职工的保障费用，就由社会支付，单位就抛开了这个沉重的包袱，他们从社会保险中获得了实实在在的益处，何乐而不为呢。而对那些效益较好，退休人员少，职工年龄结构较轻的行业和单位，则存在着吃亏的思想，认为自己付出的费用多得到的回报少，不愿意参加社会养老保险。对后一类单位我们必须使他们认清社会共济与自我保障的关系，使他们明白市场经济千变万化，效益好不是永远不变的，好与差是相对的，而职工的保障却是无条件应予落实的，从而让这些单位自觉调整眼前与长远、局部与整体的利益关系，主动、积极地参加社会统筹养老保险。

3、注意解决地方政府的思想顾虑，消除“养老保险赚钱论”的误解

一方面，由于机关、事业单位养老保险制度改革涉及到人们的切身利益问题，因而它是件大事，又因为它涉及到各个方面的利益调整问题，同时又是件难事。因而，有些地方政府认为抓这项改革工期大、投资大、风险大、见效慢，收不到立竿见影的工作效果，不如顺水推舟，等全省、全国工作铺开之后，再来实践也不迟。还有的地方政府认为，目前财力主要用于经济建设，没有必要从有限的财力中，抽出大量资金用来搞养老保险，担心养老保险改革会影响经济建设，还是慢慢来。另一方面，在养老保险基金的缴纳、营运方面，有些地方政府存在怕麻烦、怕增加财政负担的顾虑，因此就把养老保险社会统筹工作推给具体的养老保险基金管理机构去办理，希望它们能以收抵支、自我营运不给政府增加财政负担。在这种情况下，基金管理机构为了使工作正常运转，不致因入不敷出而瘫痪，就采取了企业化经营的手段，它们经过仔细测算，对效益好、缴纳基金量大的单位积极要求参加养老保险，而对效益差、给付基金量大的单位却拒之门外，甚至于对历次增加的基本工资、津贴补贴都要视其是否能收支相抵、略有节余而决定是否将其纳入缴费基金的基数。这样无形中就使人们产生了“养老保险赚钱论”的误解，不利于吸引全社会关心、支持养老保险基金管理机构开展各项业务。目前，在全国总体改革方案

没有出台的情况下，一些地区之所以能打开工作局面，有的地区工作还取得了重大进展，一个重要的原因就是不等不靠，勇于进取，创造性地开展工作。因此，对于那些存在着“等、靠”思想的地方政府来说，首先就要克服思想上的顾虑，把养老保险工作开展起来。只要立足改革、发展和稳定的大局，认识高、看得远，坚定改革信心，就一定能把养老保险制度改革工作深入进行下去。而对于“养老保险赚钱论”的误解，地方政府不应该推卸自己应承担的责任。机关、事业单位社会养老保险制度改革的难点是财政出钱的这一块，养老保险社会统筹工作进展如何，在很大程度上取决于财政的支持，不能因为地方财政存在困难，就把工作推给下属办事机构，不管不问，任其自生自灭，这实际上是违反了国家、单位和个人共同合理负担的原则，有悖于养老保险的权威性、强制性和共济性的特点，必须尽早纠正这种偏差。

四、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须坚持的原则

深化机关、事业单位的养老保险制度改革的目标是要逐步形成社会统筹与个人帐户相结合的运行机制，具有机关、事业单位特点的待遇给付机制，基本保险待遇与工资物价适当挂钩的调节机制;保险基金管理与退休人员管理相统一的社会化管理服务体系。为确保改革目标的顺利实现，我们必须坚持以下几项原则。

1、权利、义务与强制相结合的原则

我国长期实行国家统包的机关、事业单位工作人员退休制度，人们的依赖性强，风险意识比较淡薄。开展机关事业单位社会养老保险制度改革，必须强调权利、义务与强制性相合，这是相辅相成的。享受社会统筹养老保险待遇，是机关、事业单位工作人员应有的权利，这在《宪法》、《劳动法》和《国家公务员暂行条例》中都有明确规定。如《劳动法》第七十条规定：“国家发展社会保障事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”国家和社会必须保证维护公务员和事业单位工作人员的合法权益。同时，工作人员个人也要树立自我保障意识，积极参与社会保险，尽缴纳养老保险基金个人支付部分的义务。要做到两者和谐统一，就必须建立起相应的法规、规章制度，执行又带有一定的强制性，以保证单位和个人都参加保险，履行应尽的义务，享受应有的权利。

2、国家、单位和个人共同合理负担的原则

我国过去没有把社会保险放在重要位置，国家包揽了机关、事业单位工作人员的养老、医疗、工伤等保险费用，特别是养老保险费用，没有形成基金积累，不符合我国人口众多、经济基础薄弱的国情。因此，党和政府提出了国家、单位和个人共同合理负担的原则，实行社会统筹和个人帐户相结合的养老保险制度。从根本上说，养老保险体制改革的核心实际上是经济保障，一个地区社会养老保障的水平和程度取决于该地区的经济发展水平，同时受到该区人口发展状况的制约。因此，养老保险水平应从国情国力和地区实际情况出发，使之与国家财政状况、本地区经济发展水平及个人经济和心理承受能力相适应。要按照机关、事业单位的不同性质，根据经费来源渠道，合理确定国家、单位和个人各自承担的责任和缴纳费用的适当比例，同时，努力拓宽资金渠道，实行部分积累的办法，逐步建立起社会养老保险的基金储备。

3、行政管理和基金运营要分开的原则

社会保障是一

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找