



条例施行后“双轨制”下的聘用合同管理

——《事业单位人事管理条例》学习体会之四

7月1日《条例》施行起,凡签订聘用合同(新签、续签、变更等)毫无疑问都应当依据《条例》制订条款。但此前根据人事主管部门

有关规定订阅并已经生效的聘用合同依然有效,当事人应当继续履行(双方当事人经协商一致,可以依据《条例》变更原聘用合

同)。这就意味着在今后相当长一段时间内,医院内部聘用合同管理会存在“双轨制”——双重标准管理现象。

为了便于人事干部对《条例》与之前合同签订和管理有关法律、法规出现的主要变化有一个清晰的认识,在操作中做到游刃有余,

在此对《条例》中聘用合同的有关条款与《上海市事业单位聘用合同办法》和《劳动合同法》逐一进行对照。

《条例》与《上海市事业单位聘用合同办法》和《劳动合同法》相关条款比较(列表)

条目	事业单位人事管理条例	上海市事业单位聘用合同办法	劳动合同法
编制岗位	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	单位根据机构编制部门核定的编制数额和岗位任职条件聘用人员	
合同期限	第十二条:一般不低于3年	分短期、中长期和以完成一定工作为期限	分固定、无固定和以完成一定工作任务为期限的合同
试用期	第十三条:初次就业订立合同期限3年以上的,试用期为12个月	可以约定试用期,试用期包括在聘用期内。合同不满6个月不得约定试用期,不满1年1个月,不满3年3个月,满3年不超过6个月,应届毕业生延长至12个月	可以约定试用期,试用期包含在合同期内。同一用人单位只能约定一次试用期;完成工作任务合同不得约定试用期。3月以上不满1年1个月,不满3年2个月,3年以上6个月
无固定期限合同	第十四条: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,单位应当与其订立聘用至退休的合同	在本单位工作满25年,或在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年,凡提出订立聘用至退休的合同的,单位应当与其订立	双方协商一致;三种情形;不订书面合同满1年起视为订立无固定期限合同
旷工处理	第十五条:连续旷工超过15个工作日,或1年内累计超过30个工作日,可解除劳动合同	过失性解除合同情形之一:连续旷工超过10个工作日,或1年内累计超过20个工作日	严重违反用人单位的规章制度的
非过失性解除	第十六条: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,单位提前30日书面通知,可以解除	年度考核或聘期考核不合格且又不同意调整工作岗位,或虽同意调整岗位但到新岗位后考核仍不合格的,单位提前30日书面通知解除。并给予经济补偿,工作1年补1个月工资	不能胜任工作,经过培训或调整岗位仍不能胜任工作的,提前30日书面通知可解除,并支付经济补偿
个人辞职	第十七条:提前30日书面通知单位可解除劳动合同。双方对解除劳动合同另有约定的除外	提出解除劳动合同,单位应当在20日内予以答复,未答复的视为财政部解除劳动合同。单位未同意的,应当继续履行合同;6个月后再次提出,可以单方面解除劳动合同。法律、法规和规章另有规定的从其规定	提前30日书面通知单位可解除劳动合同。试用期内提前3日通知单位可解除劳动合同
法定解除	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	过失性解除也只表述为“可以随时解除”	提前30日书面通知单位可解除劳动合同。试用期内提前3日通知单位可解除劳动合同
人事关系终止	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		单位应当在解除或终止合同时出具解除或终止合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会性保险关系转移手续

在日后的聘用合同签订和管理中,人事干部应该把握以下几点:

一、新签订合同的期限一般不少于3年。当然,《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》(国办发[2002]35号)中有规定:“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”。因为《条例》并未对先前颁布的单项法规废止,所以《条例》未作出明确规定的依然可以适用单项法规,直到单项法规修订后有新的规定。

二、签订无固定期限合同即合同期限签到职工退休为止的情形只剩下一种:在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年。当然,双方经协商一致也可以订立无固定期限合同,此属于个性化合同,须有单位内部规章制度约束。当然,必须注意是少数女职工聘任岗位与原有身份不一致而产生退休年龄歧异的情形,应仔细甄别和确定。

三、试用期除初次就业订立合同期限3年以上的,试用期为12个月外,其他情况仍然按照《上海市事业单位聘用合同办法》(沪府发[2003]4号)规定订立。初次就业者指尚未建立社保关系的人员,含盖大中专应届毕业生和研究生。

四、个人辞职提前30日书面通知单位可解除劳动合同。此款

是《条例》聘用合同规定与以往规定相比变化最大的一款,一改之前个人解除劳动合同有待批准并且还有6个月履约延迟期的做法,而与《劳动合同法》的表述基本一致。这充分体现出在市场经济体制下合同双方当事人的平等地位,也有利于促进事业单位的人才流动。当然,《条例》还有补充说明:“双方对解除劳动合同另有约定的除外”,即如果双方在订立合同时已经协商一致采用了由合同约定的解除劳动合同方式,则遵从合同约定,这同样体现了事业单位对其工作人员的管理和使用具有一定的特殊性要求,从而形成事业单位职工辞职“30天书面通知为常态,个别约定辞职方式为例外”在模式。

五、对已订立的且未到期的聘用合同,在没有法规要求变更和重新改签时,原则上不需要终止重签。合同的履行依然适用订立合同时依据的相关法规,但是,如果当事人提出并经双方协商一致变更合同相关条款后,则应当适用《条例》。此外还有一种情形,原合同既不变更,但又在今后履行合同中发生了争议,当事人双方所采用的法律依据各执一词,则以协商调解解决为主,调解不成则最终由仲裁或法院判决为准。

六、聘用合同是事业单位工作人员与单位建立并保持人事

关系的唯一依据。一旦聘用合同依法解除或终止,当事人双方确立的人事关系亦至此为止。这里预示着多层含义,一是解除合同之日起就意味着中断了人事关系;二是未签订聘用合同也就意味着没有确立人事关系,相关权益得不到应有的保护;三是事业单位职工一旦退休终止了聘用合同,同样宣告终止了与单位的人事关系。这或许对事业单位退休人员来说是一次观念上的革命。

据了解,国家人社部正式起草事业单位聘用合同的范本以供各地在《条例》施行后参考使用。但依笔者所见,即使范本出台,其诸多条款还是比较原则的,普适于各类各级事业单位,而对于具有独特管理要求的医疗卫生单位甚至具有个性化管理的医院,应当在聘用合同范本的基础上继续认真地进行相关内容和条款的充实、细化,而这样的充实、细化又必须建立在国家相关法律法规的进一步完善及本单位规范制定的规章制度基础之上。为此,笔者以为,《条例》实施后制定出一份较为完善的聘用合同还有待时日,但对于一个认真而不拖沓的人事干部来说,在过度时期需要不断地根据新政新规进行微调补充或注解,以完善地聘用合同管理之法弥补尚不完善的聘用合同之文本。(未完待续) 魏仁

浦东新区卫计委推出“卫生八条”政策 加强农村卫生人才队伍建设

10月15日下午,浦东新区卫生计生委“加强浦东新区农村卫生人才队伍建设工作会议”在浦东卫生发展研究院顺利召开,浦东新区卫生党工委书记、主任孙晓明出席会议并讲话,全区33家农村地区社区卫生服务中心的党政领导出席会议。此次会议宣告了《关于加强浦东新区农村卫生人才队伍建设的实施意见》(简称“卫生八条”)政策的正式落地。“卫生八条”的出台,将为浦东集聚基层医疗卫生人才,更好地为农村卫生医疗提供人才保障。

“卫生八条”中的实施农村卫生人才专项奖励,与原有政策相比,奖励对象范围扩大,奖励力度也相应加大,奖励后,在农村工作的卫技人员年收入,在原有基础上增加近三成,如果到偏远农村工作,薪资水平将接近浦东新区二级医院的平均收入水平。针对农村卫生人才住房困难问题,“卫生八条”提出了针对性的倾斜措施,采取租金补贴的形式,通过市场化方式解决住房问题,使得农村地区卫生人才“引得进、留得住、用得好”。此外,“卫生八条”政策还包括加大卫生专业技术高级人才引进力度、鼓励大学生到农村工作、推进城区临床医技人才向农村流动、鼓励延长退休和退休返聘、

完善岗位聘任等内容。

晓明同志指出,“卫生八条”是针对新区农村卫生人才的专项奖励政策,是区委、区政府为促进农村卫生人才队伍建设所作的一次突破性改革,得到了市、区各级领导的高度重视和支持,改革的机遇来之不易,因此我们要倍加珍惜。改革对我们也是挑战,需要大家迎难而上,拿出勇气和办法,坚决地将政策贯彻和落实好。晓明同志要求,当前要把贯彻落实好“卫生八条”摆在新区卫生工作的第一位。各部门和单位一要进一步统一思想、明确责任,通力合作,确保“卫生八条”平稳落地;二要规范操作流程,做好监督管理,推进政策有效执行;三要及时掌握执行动态,加强政策跟踪评估,促进政策不断完善。

会上,组织人事处相关负责同志就“卫生八条”政策作出解读,并对具体操作进行了说明,要求各单位建立基于工作数量、质量、满意度等的考核,形成奖励实施方案。新政策的出台将更好地吸引卫生人才和大学生到农村基层工作,为浦东集聚基层医疗卫生人才,促进基本医疗和公共卫生服务均等化、优质化起到积极的推动作用。

(浦东新区卫生计生委 瞿天慧)

简讯

2014年11月20日北京市卫生和计划生育委员会、北京市卫生人才交流服务中心等同仁到我中心进行工作交流。双方就两地住院医师规范化培训以及卫生行业高级技术资格评审等相关工作的开展情况进行了经验交流,互相借鉴取长补短,共同促进卫生人才工作事业的发展。

(上海市卫生人才交流服务中心综合管理部 张璐瑜)