

2023年住宅房屋租赁合同下载 住宅房屋租赁合同(精选5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

事业单位年度报告工作篇一

过去二十多年的事业单位改革，始终围绕财政来源而扩张、缩减。在财政补助（全额或差额）和经费自理的原则性区分下，单位内部的创收则往往与拨款混同一块。而“公共服务”这个基本属性的确定，也随着财源的不同而摇摆，并引起社会的不同观感。

事业单位长期消耗约三分之一的国家预算开支。据多项统计研究，这些资源被越来越多地用于三千万人员自身。

在上世纪80年代，科技、卫生等行业展开的事业单位改革中，扩大自主权成为核心内容之一，其中包括收益权与分配权。这一趋势的另一面便是财政预算的削减。

上世纪90年代关于事业单位改革的三个重要文件中（1993年中共中央印发的《关于党政机构改革的方案》和《关于党政机构改革方案的实施意见》，1996年中办、国办印发的《中央机构编制委员会关于事业单位改革若干问题的意见》），“政事分开”的原则直接针对“政事不分”的弊端，但对日后越来越严重的“事企不分”则尚未过多防范。

这一时期的改革背景乃是中共十四大确立社会主义市场经济体制的基本路线后，事业单位也开始探索与之相适应的新的

管理体制。

近几年来，在构建服务型政府尤其是和谐社会的大背景下，国家在教育、医疗等行业的诸多“矫正”之举说明，事业单位“伪市场化”方向并不被认可。事业单位改革越来越回到它的本位：公共服务。

事实上，在分行业、分地方进行的同时，事业单位改革一开始就特别强调分类。如在上述上世纪90年代的三个重要文件中，都有分类指导。尽管不同时期、不同地方的分类有所区别，但有一个共同的核心概念是“公益性”。

去年年中，中编办制定的《关于事业单位分类及相关改革的试点方案》（征求意见稿）中提出，根据现有事业单位的社会功能，将其划分为承担行政职能的、从事公益服务的和从事生产经营活动的三个大类。这一分类与浙江、深圳等地的实际做法差不多。

分类只是第一步，接下来便是以此定去留，承担行政职能的回归行政序列，从事生产经营活动的转为企业。而剩下的事业单位则只有一种：即从事公益服务。

不大清楚”、“没有总体目标”、“零敲碎打”等。2003年中共中央通过的《关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》要求“继续推进事业单位改革”，当时着重提到人事制度和养老制度。

人事部在去年推出的《事业单位岗位设置管理试行办法》，再加上今年拟报送国务院的《事业单位人事管理条例》以及十几个配套文件在内的制度规定，将逐步形成健全的管理体制、完善的用人机制和完备的法规体系。

去年6月，中央批准机关事业单位工资制度改革方案，人事部、财政部先后印发事业单位的相关方案和实施办法，日前还要

求加快进度，抓紧套改，争取春节前兑现改革。

此次改革并非单纯涨工资，在制度模式上旨在建立岗位绩效工资制度，合理拉开差距，调动大家的积极性。同时，将绩效工资总量与单位完成社会公益目标任务及考核情况相联系，促进事业单位不断提高公益服务的能力和水平，避免片面追求经济效益，忽视社会效益。

目前，全国51%的事业单位实行了人员聘用制，59%的人员签订了聘用合同。28个省区市的事业单位新进人员实行了公开招聘。

事业单位年度报告工作篇二

为推动南昌市机关事业单位养老保险制度改革顺利开展，《南昌市机关事业单位工作人员养老保险制度改革工作方案》日前出台。

根据《方案》，南昌将建立独立于单位之外，资金来源多渠道、保障方式多层次、管理服务社会化的机关事业单位工作人员养老保险制度。

《方案》划定了实施范围，即我市按照公务员法管理的单位、参照公务员法管理的机关(单位)，以及根据相关规定进行分类改革后确定为公益一、二类的事业单位，及其编制内工作人员，纳入实施范围。

对于目前划分为生产经营类但尚未转企到位的事业单位，已参加企业养老保险的继续参加；尚未参加的，暂参加机关事业单位养老保险，待其转企改制到位后，再参加企业职工基本养老保险。

机关事业单位养老保险按照“预算管理、分级负责、地方兜

底、省级调剂”的原则，现阶段以县级为统筹单位。市本级负责市直机关事业单位及其工作人员养老保险制度改革工作，县区(含开发区、新区)及以下机关事业单位及其工作人员养老保险制度改革相关工作由各县区负责。

南昌市将建立起独立于单位之外，体现公平性、适应流动性、保证可持续性的机关事业单位基本养老保险制度、职业年金制度，以及相关资金保障、基金投资管理等有效配套制度。

与此同时，逐步推进组织实施，将实施范围内单位和人员纳入养老保险参保。在事业单位清理规范完成分类改革和人员编制管理全面规范的基础上，逐步将实施范围内机关事业单位及其工作人员全部纳入机关事业单位养老保险制度参保缴费；改革工作人员退休待遇的计发办法，鼓励多缴多得、长缴多得，逐步将退休人员纳入养老保险统筹支付。

1月1日起，由社保经办机构负责，对已完成参保登记的机关事业单位，进一步补充完善基础管理信息。由编制管理部门督促其他事业单位加快推进分类改革和人员实名制清理规范工作。

完成相关工作的，由编制管理部门通知单位，按前述规定程序申报参保，社保机构及时纳入参保管理。

由人社部门牵头，建立机关事业单位退休审批程序，对纳入参保人员中，于2019年10月至改革实施启动期间退休人员，补办理退休审批，重新核定退休待遇并转为基金支付；社保经办机构做好待遇重新核定前支付的差额核算工作。由人社部门商财政、编制管理等相关部门，研究改革前已退休人员纳入基金支付相关问题。

事业单位年度报告工作篇三

第三， 要建立形式多样、自主灵活的分配激励机制。要贯彻按劳分配与生产要素分配、效率优先、兼顾公平的原则，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样，自主灵活的分配激励机制。一方面对不同类型事业单位实行不同的工资管理办法。对转制为企业的，实行企业的分配制度；对经费主要靠国家财政拨款的，要在国家政策指导下，逐步扩大内部分配自主权；对有条件的事业单位，试行工资总额包干制度，积极探索试行工资总额同经济效益挂钩的办法。另一方面要在国家政策指导下，搞活事业内部分配。工资构成中活的部分一定要搞活，要拉开档次，有条件的单位可采取内部按岗位分配的办法，对关键岗位要给予适当倾斜。允许事业单位经批准，高薪聘用拔尖人才，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。

第五， 要妥善安置事业单位人事制度改革中的未聘人员。在事业单位人事制度改革中，由于编制、岗位、条件及应聘人员自身素质等原因，会出现一些未聘人员，我们一定要采取多种方式、拓宽渠道进行妥善安置。在安置过程中，要坚持“三条原则”，从六个渠道予以妥善安置。“三条原则”即：一要坚持精简机构、保持稳定、增强活力的原则。不允许通过增设机构和突破编制部门核定的人员编制数额来安置人员。二要坚持单位内部消化为主的原则。未聘人员要在本单位、本系统内部自行消化。有条件的地方可以跨系统、跨行业调剂安置。原则上不能把未聘人员简单地推向社会，也不能盲目分流。三要坚持先挖渠、后分流的原则。各单位、各部门要在改革实施前，开辟未聘人员安置的多种途径，研究制订切实可行的安置措施和办法，不能造成“车到山前再找路”的被动局面。希望大家谨慎对待，把握好环节，执行好政策，扎扎实实地做好思想工作，多渠道进行安置，防止激化矛盾，影响社会稳定。

事业单位年度报告工作篇四

按照党的xx大和xx届三中、四中全会精神，根据《中华人民共和国社会保险法》等相关规定，为统筹城乡社会保障体系建设，建立更加公平、可持续的养老保险制度，国务院决定改革机关事业单位工作人员养老保险制度。

(一)公平与效率相结合。既体现国民收入再分配更加注重公平的要求，又体现工作人员之间贡献大小差别，建立待遇与缴费挂钩机制，多缴多得、长缴多得，提高单位和职工参保缴费的积极性。

(三)保障水平与经济发展水平相适应。立足社会主义初级阶段基本国情，合理确定基本养老保险筹资和待遇水平，切实保障退休人员基本生活，促进基本养老保险制度可持续发展。

(四)改革前与改革后待遇水平相衔接。立足增量改革，实现平稳过渡。对改革前已退休人员，保持现有待遇并参加今后的待遇调整；对改革后参加工作的人员，通过建立新机制，实现待遇的合理衔接；对改革前参加工作、改革后退休的人员，通过实行过渡性措施，保持待遇水平不降低。

(五)解决突出矛盾与保证可持续发展相促进。统筹规划、合理安排、量力而行，准确把握改革的节奏和力度，先行解决目前城镇职工基本养老保险制度不统一的突出矛盾，再结合养老保险顶层设计，坚持精算平衡，逐步完善相关制度和政策。

二、改革的范围。本决定适用于按照公务员法管理的单位、参照公务员法管理的机关(单位)、事业单位及其编制内的工作人员。

三、实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度。

基本养老保险费由单位和个人共同负担。单位缴纳基本养老保险费(以下简称单位缴费)的比例为本单位工资总额的20%，个人缴纳基本养老保险费(以下简称个人缴费)的比例为本人缴费工资的8%，由单位代扣。按本人缴费工资8%的数额建立基本养老保险个人账户，全部由个人缴费形成。个人工资超过当地上年度在岗职工平均工资300%以上的部分，不计入个人缴费工资基数；低于当地上年度在岗职工平均工资60%的，按当地在岗职工平均工资的60%计算个人缴费工资基数。

个人账户储存额只用于工作人员养老，不得提前支取，每年按照国家统一公布的记账利率计算利息，免征利息税。参保人员死亡的，个人账户余额可以依法继承。

事业单位年度报告工作篇五

企业类别：_____

地址：_____

性别：_____民族：_____

户口种类：非农业户口()；农业户口()

居民身份证号码：_

国籍及护照号码：_

现住址：_

根据《中华人民共和国劳动法》和《天津市实施劳动合同制度规定》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条 合同期限

本合同期限执行下列_____款。

一、本合同期限为____年(月)，自____年____月____日起至____年____月____日止。其中试用期为____月(日)。

二、本合同为无固定期限，自____年____月____日始，其中试用期为____月(日)。

终止劳动合同条件约定如下：

(一)：_____

(二)：_____

(三)：_____

三、以完成一定的工作为期限_____

第二条 工作内容

甲方根据生产工作需要，安排乙方在_____岗位工作。乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

第三条 劳动报酬

一、甲方按照国家和本市有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本市规定的最低工资标准。

二、甲方每月___日以货币形式支付工资。无故拖欠或不支付工资的，除全额支付工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿。

三、工资具体支付办法、标准及有关内容约定如下：

(一)_____

(二) _____

(三) _____

第四条 工作时间和休息休假

甲方执行国家规定的工时制度，实行每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十小时的工时制度。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，每日不超过三小时，每月不超过三十六小时。

一、甲方在乙方岗位实行__工时制度。

二、甲方延长乙方工作时间，按照《劳动法》和本市有关规定支付乙方延长工作时间的工资报酬。

三、甲方保证乙方按照国家和本市有关规定，享受各种休息休假。

第五条 社会保险和福利待遇

二、乙方患病或非因工负伤实行医疗期制度。医疗期期限及医疗期内的病假工资、疾病救济费和医疗待遇按有关规定执行。

三、保险和福利待遇事项约定如下：

(一) _____

(二) _____

(三) _____

(四) _____

(五) _____

第六条 劳动保护和劳动条件

二、甲方按照国家和本市的规定及时向乙方发放防护用品，并按规定对乙方进行健康检查。

三、乙方在劳动过程中必须严格遵守劳动安全卫生 and 操作规程。

四、乙方患职业病、因工负伤或死亡，甲方按国家和本市有关规定给予各项待遇。

第七条 劳动纪律

一、甲方有权依据国家和本市有关规定制定本单位的规章制度，并按规章制度对乙方实行管理和奖惩。

二、乙方应遵守甲方制定的各项规章制度和劳动纪律，服从管理，按本合同的约定保守甲方的商业秘密(保守商业秘密具体事项在本合同第十四条中约定)。

(一)甲乙双方协商同意对部分条款进行变更的；

(二)由于客观情况发生重大变化，致使本合同不能完全履行的；

(三)本合同订立时所依据的有关规定已修改或废止的。

第九条 本合同的终止

有下列情况之一的本合同终止：

(一)合同期满，不再续订的；

- (二) 甲方被依法宣告破产、解散、撤销的；
- (三) 乙方死亡的；
- (四) 甲乙双方约定的终止合同条件出现的；
- (五) 有不可抗力出现致使本合同不能履行的。

第十条 本合同的续订

本合同期满，经甲乙双方协商同意可以续订本合同，续订合同手续应在合同期满前15日内办理。

第十一条 本合同的解除

一、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

二、有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- (一) 乙方在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- (四) 乙方被依法追究刑事责任或被劳动教养的；
- (八) 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者经有关部门确认生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

甲方依据(五)至(八)项解除劳动合同的，应当提前三十日以书面形式通知乙方本人。

三、甲方解除本合同，符合本条一款、二款(五)至(八)项规定的甲方应按国家和本市有关规定给予乙方经济补偿；符合本条第二款(五)项还应按规定支付医疗补助费。

四、有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

(一)合同期未满，又不符合本条一、二款规定的；

(三)乙方患病或负伤，在规定的医疗期内的；

(五)法律和行政法规规定的其它情形。

五、乙方解除合同：

(一)应提前三十日以书面形式通知甲方。违反本合同约定的要依法承担责任。

(二)有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、乙方在试用期内；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制乙方人身自由的手段强迫劳动的；