

郑州事业单位招聘 事业单位合同制和编制有区别(优秀5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

郑州事业单位招聘篇一

根据xxx县委机构编制委员会办公室《关于开展20xx年机构编制纪律专项督查的通知》要求，我乡高度重视，结合我乡实际，安排并组织人员按照纪律专项督查的相关内容认真开展了自查自纠工作。现将有关情况报告如下：

基本情况：我乡机关和事业单位在编人员32名，机构编制工作有专人负责管理。人员信息变动后专门负责本工作的工作人员人能够及时更新实名制数据，确保实名制数据真实、准确。

一、领导重视。

在自查工作中，为进一步落实机构编制工作规范化，我乡高度重视，由xxx乡党委书记xxx亲自挂帅，以组宣委员xxx为组长，各事业单位主要负责人参与。抽调专人对全乡的机构编制工作进行了检查。

二、严格“三定”，规范机构设置。

我乡共有编制数32人，实际在编人数28人，共有工作人员33人。其中，正科职领导3人，副科职领导11人（含三名挂职领导）。下设党政办、民政办、计生办、国土村建所、农业服

务中心、劳动服务保障中心、宣传文化中心、综治维稳办、财政所等9个办事机构，没有违反规定超编进人问题。

三、事业单位运行规范。

我乡按照县委县政府及县编办相关文件精神的定编数和有关要求推行实名制管理，定编到人并按规定张榜公示。编制及人员管理过程中能够及时根据组织、人事相关文件，到编制部门办理人员变动相关手续。经查各单位不存在有编制无人员情况。

四、人员编制管理规范。

（一）加强考核工作。通过对德、能、勤、绩、廉的全面考核，实事求是地掌握全乡行政机关、事业单位工作人员的基本情况，为准确选人用人和奖励惩处提供依据。

（二）严格人员借用管理。阶段性工作需要借用人员，由组织人事部门负责，工作完成后返回各自工作单位。确因工作需要，长期借用外单位人员并超过半年以上的，按干部管理权限分别报组织部、人事局，经批准方可借用，同时到县编办备案。因而没有混编混岗现象。

五、做好事业单位登记管理工作。

在工作中，为做好登记档案的保存完整，我乡指定专人负责该项工作。同时，加强与各部门间的协作，明确职责，建立行政主管负责制，将各事业单位行政主管领导列为第一责任人，把事业单位完成登记情况作为其年终考核的重要依据，对不积极主动办理相关手续的单位，追究部门领导及相关当事人的责任，确保工作落到实处。此外，积极做好组织协调工作，加强与各部门的密切配合，提高了办事效率。经查没有伪造篡改、虚报、瞒报机构编制相关材料。

六、做好实名制管理。

我乡在对事业单位的管理过程中严格遵照《事业单位登记管理暂行条例》，并严格按照机构编制管理部门核定的编制数及编制性质，配备相应的工作人员，做到定编到人，实行机构编制信息公开。我乡配备专人管理，人员信息变动后能及时更新实名制数据，确保实名制数据真实，准确，并指派专人负责实名制工作。通过自查不存在“吃空饷”现象，没有虚报人员等方式占用编制并冒用财政资金的情况，不存在违反《事业单位登记管理暂行条例》的行为，也不存在其他违反机构编制管理规定的行为。

七、认真开展机构编制纪律专项督查的工作。

充分利用现有的监督手段，进一步完善审核制度，加强对部门、单位的机构设置和人员编制的日常监督管理。通过机构编制与财政预算联审相结合的管理。通过结合年终统计和事业单位法人年检，对各单位的机构编制执行情况进行检查。把单位自查与定期抽查相结合。每年将其职责履行情况、机构设置和人员编制增减等情况进行自查，并及时将自查情况报告县编委办。把自觉监督检查工作寓于机构编制管理的全过程，做到事前监督与事后监督并重。

八、存在的问题。

虽然我乡在机构编制和实有人员控制上取得了一定成果，但离上级机构编制部门的要求还有差距，结合目前的机构编制管理工作需要，仍然存在着一些急需解决的问题。一是部分单位仍然存在着机构编制意识不强的问题；二是与相关职能部门的约束机制和协调力度仍然不够；三是机构监督检查机制还需改进和完善。

九、今后工作的方向和重点。

今后，我乡将继续认真贯彻落实机构编制管理的相关政策法规，严格执行机构编制纪律，加强编制管理工作，不断提高行政效率，为推进全县经济社会又好又快发展做出积极的贡献。为此我乡将重点抓好以下几方工作：

一是进一步加强宣传工作，提高各单位各部门领导特别是主要领导对机构编制工作重要性的认识。

二是结合市、县机构编制管理要求和借鉴好的管理经验，建立和完善机构编制管理的各项规章制度，促进编制管理程序法定化。如进一步完善完善机关、事业编制实名制管理制度、编制使用计划管理制度等方面的工作。

三是加强机构编制监督检查，严格执行“三定”规定，把好编制使用审批关。

郑州事业单位招聘篇二

公务员是行政编，是各级党政机关的在编工作人员，从上往下分为五个等级，分别是国家、省、市、县、镇，以及这些单位对应的行政机关。事业编一般是服务于这些单位，或者为社会提供公益事业的单位。

2、考试组织方式不同

公务员一般分为国考和省考(深圳、广州有市考)，国考是国家机关或者派出机构的招考，而省考则是省级及以下单位的招考，涵盖省、市、县、镇各级机关。

事业单位的招考一般是以地市为单位的，有的地方甚至是以县区为单位招考，部分地区也实行省级统考的方式，总之全国各地并不统一。

3、考试内容不同

大部分地区公务员考试的笔试只考两门：行测和申论。而事业单位考试的笔试一般只考一门：公共基础知识，有的地方可能会加考专业知识或者申论。

4、工作性质不同

公务员是行政机关的在编工作人员，而事业单位主要是一些具有公益性质的单位，有的单位是纯公益，有的是半公益，所以按照资金来源不同事业单位又分为三类：自收自支、差额拨款、全额拨款。

郑州事业单位招聘篇三

《事业单位人事管理条例》7月1日起施行，事业单位工作人员实行合同制，一时引起广泛热议，近日，记者从省编制办综合处获悉，目前我省各类事业单位有6000多家，部分事业单位已实施合同制。

“新来的员工都要和单位签合同，

”海口龙华区一家医院人事处相关负责人表示，一些老员工签订的则是无固定期限合同。而海口市大同路一家参公事业单位工作人员称，他们参照公务员的管理方法，目前还没有签劳动合同。

据悉，目前海南省各类事业单位有6000多家，签合同和缴社保等相关事宜由人社部门负责。记者从省人社厅市场处了解到，《事业单位人事管理条例》实施前，和员工签订了劳动合同。

郑州事业单位招聘篇四

根据翠编办[20xx]41号文件精神，为进一步加强和规范机构编制管理，我单位对机构编制相关情况进行了自查，现将自

查情况报告如下：

一、基本情况：

我镇机关行政编制数22人，实有人数19人，行政领导职数按“三定方案”核定为6人□20xx年乡镇换届配备领导7人，现实有领导7人（其中：党委书记1名，人大副主席1名，镇长1名，副书记1名，副镇长3名）。行政内设党政办公室、经济社会发展办公室、财政所3个办公室。另核新工勤人员编制2人，实有2人。政府直属事业机构2个，即：农村经济技术服务中心核定事业编制7人，实有7人；社会事业服务中心核定事业编制10人，实有10人。均为财政全额拨款。

二、高度重视，严格控制机构编制总量

我镇严格加强和规范机构编制管理，严格控制机构编制总量。一是健全工作机制。班子成员熟悉机构编制政策、法规及相关程序。认真落实机构编制工作集体研究制度，健全工作责任机制。明确主管领导和具体经办人员，配齐配强办公设备。二是常规管理工作。空编进人；规范使用《市区机关（事业）单位空缺编制使用申报表》；能够根据组织、人社部门相关文件资料，及时办理上、下编手续；无在编不在岗人员。机构编制档案保管完整规范。

三、认真做好机关编制核查工作

机构编制基础档案健全。未出现擅自变更、调整或增减机构，挂牌机构名称规范，财政供养人员与批准的编制相对应。管住管好而不管死，在盘活存量上下功夫，充分挖掘现有人员编制潜力，实现人员编制效用的最大化，为全镇经济社会发展提供有力的机构编制保障。

四、加大力度，强化机构编制监督检查

严格落实机构编制管理各项规定，不断探索和完善行之有效的机构编制管理办法，通过纪委、组织、人事、财政等部门的密切配合，健全机构编制监督检查协调机制，强化对全镇机构编制和实有人员的动态监管，严肃查处机构编制违纪违规行为，坚决维护机构编制管理的严肃性和权威性。做到了严格按照机关“三定”和事业单位机构编制方案核定的职能履责、机构运行规范有序、无“条条干预”情况。

经过自查，镇机构编制管理工作严格执行了上级的有关政策，认真落实乡镇机构编制的要求，确定乡镇行政机构和人员编制以及事业单位和人员编制，严格控编审批，不存在超编进人等违纪违规行为；不存在超限额设置机构问题；推行了乡镇人员编制实名制管理，定编到人并进行了公示。

郑州事业单位招聘篇五

国家事业单位只为两种：编制人员和非编制人员，而且这两种人员都是聘用制的。不存在什么“固定工(其次)合同工(一般)”。所谓编制人员就是具有国家(人事部门)正式编制的工作人员，其基本工资和地方性补助都是财政拨款的，现在要进入编制都要经过公开招考的。非编制人员就是事业单位自行聘用的(包括临时工)，就像企业聘用一样，不由财政拨款。

聘任制:是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式。一般的做法是由用人单位采取招聘或竞聘的方法，经过资格审查和全面考核后，由用人单位与确定的聘任人选签订聘书，明确双方的权利义务关系和受聘人员职责、待遇、聘任期等。

合同工:是指企业、事业单位通过签订合同招收的短期性工人。合同一般采取书面形式，内容包括时限、任务及共同遵守的各项义务等。1986年中国用工制度改革以后招收的各类工人一般都是合同工。1986年7月12日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》，

指出企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制。企业招用合同工采取公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。

合同工与所在单位固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金由企业和劳动合同制工人缴纳，退休养老金不敷使用时，国家给予适当补助。实行合同工制的根本目的在于，打破铁饭碗、大锅饭，真正实行各尽所能、按劳分配，充分调动劳动者的生产积极性，提高企业劳动者的素质。

聘用制和合同制有什么区别【二】

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征，作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式，推进我国事业单位用人制度的改革；作为事业单位和其受聘人员，可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面：

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。

事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同，根据合同法的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

二、聘用合同是广义劳动合同的'特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议，西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征，是广义劳动合同的一种特殊形式，主要表现为以下方面：

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事

人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。

规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。

事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：

(1) 编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；

(2) 经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。

但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行的。

(3) 工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。

按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。

在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。

因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。

按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。

关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。

综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。

随着聘用合同制度的推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，逐步规范和完善。