# 宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-07-17

*第一篇：宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”积极稳妥搞好事业单位未聘人员的分流安置工作是事业单位人员聘用制改革的重点和难点，是关系到事业单位人员聘用制改革成败的关键，是关系社会是否稳定的基本保证，也是党和政府“亲民爱民”和“以人为本”...*

**第一篇：宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”**

积极稳妥搞好事业单位未聘人员的分流安置工作是事业单位人员聘用制改革的重点和难点，是关系到事业单位人员聘用制改革成败的关键，是关系社会是否稳定的基本保证，也是党和政府“亲民爱民”和“以人为本”执政理念的具体体现。宣汉县委、政府本着遵循“分类指导、优化结构、提高素质、保持稳定”的原则，采取“内外结合，内部为主；先挖渠，后放水；老人老办法，新人新政策;落聘无情，安置有情”的办法，找出路，添措施，抓结合点，通过强化培训学习、提高综合素质、创造就业机会、鼓励竞争择业，建立多层次、多形式的分流安置制度，探索出一条适合人口大县、经济穷县特点的事业单位未聘人员分流安置办法，取得了事业单位人事制度改革未聘人员分流安置的阶段性成果，为全面推进事业单位人事制度改革奠定了坚实基础。截止目前，全县事业单位推行人员聘用制改革单位中未聘人员分流安置面达85%以上，600余名未聘人员均走上新的岗位，得到了妥善安置。具体措施

一、敞宽“口子”，大开事业单位人员出口关

为保证事业单位人事制度改革顺利进行，根据中国共产党四川省委组织部、四川省人事厅制定印发的《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2025]2l号)和四川省人民政府办公厅印发的《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》(川办发[2025]40号)和川人发[2025]22号文件的规定，对全县截止2025年12月30日（乡镇涉农事业单位延后于2025年12月30日）工作年限满30年的；或者男年满55周岁(工人年满50周岁)、女年满50周岁(工人年满45周岁)，且工作年限满20年的未聘人员，本人自愿，经单位批准，积极为其办办理了离岗待退手续，并享受相应的优惠政策；根据本人申请，对因伤、病、残完全丧失工作劳动能力的事业单位人员，经指定医院病检，县伤病残鉴定委员会鉴定确认，可办理病退手续组织也积极予以支持；对自愿辞去公职，本人申请自谋职业的，财政(单位)按规定计发相关辞职金后，大开“绿灯”为其办理解除人事关系手续。据统计，去年来全县事业单位共有586名同志办理离岗待退、病退、辞职手续；其中：离岗待退63人，病退382人，辞职141人。

二、加大人事代理力度，积极为未聘人员筑建“新家”

该县人才交流中心深刻认识到人才交流中心作为流动人员“娘家”的功能，积极作好准备，主动欢迎未聘人员、辞职人员进入县人才交流中心这个大家庭，热情为他们服好务。变过去那种别人要我服务，为现在我为别人服务；变过去别人上门求服务，为现在我主动出去找服务。通过转变服务态度，真正让未聘人员感到“家”的温馨，忘掉丢“家”的失落。一是积极转变服务职能，不断拓展人才服务领域。加大人事代理力度，积极为未聘人员搞好档案、户口、人事关系、职称、档案工资、养老保险、学习进修、再就业推荐等事项的服务，尽可能满足未聘人员的需要。二是积极搞好人才开发，合理配置人才资源，积极鼓励事业单位工作人员进入到广大农村，承包地土，搞一些“小家畜”、“小养殖”、“小加工”、“小庭院”等投资小，见效快的小产业。截止目前，宣汉县人才交流中心共为50余名全县事业单位未聘人员、辞职人员搞好人事代理服务。

三、实施“造血工程”，不断锻造未聘人员的自身功夫

为了提高事业单位人员再就业能力，大力实施对事业单位人员的“造血工程”。一是开办各类专业技能培训“快餐”，打造事业单位人员技能提高的“短、平、快”品牌，在较短的时间内提高他们的劳动技能，更快地再就业。二是搞好未聘人员的学业修养，通过一定的时间让他们在知识结构、文化内涵上有一个“质”的变化，着力建立县域人才“储备库”。培训学习结束后，单位视岗位空缺情况优先给他们提供竞争上岗机会。县人民医院给未能竞聘上岗人员长达3年的待聘期，待聘期间由单位出面联系他们到华西医科大学、重庆医科大学等高等院校脱产进修学习，待聘期间单位发给每月基本工资。

四、领办实体，积极吸引“游凤归巢”

积极引导事业单位依托技术、行业优势，通过挖掘自身潜力，领办、创办经济实体，积极鼓励未聘人员进入实体进行创业，为他们自己独立创办经济实体奠定基础，由领着他们干变他们自己干。县农业局在东乡镇

**第二篇：宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招**

宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招

积极稳妥搞好事业单位未聘人员的分流安置工作是事业单位人员聘用制改革的重点和难点，是关系到事业单位人员聘用制改革成败的关键，是关系社会是否稳定的基本保证，也是党和政府“亲民爱民”和“以人为本”执政理念的具体体现。宣汉县委、政府本着遵循“分类指导、优化结构、提高素质、保持稳定”的原则，采取“内外结合，内部为主；先挖渠，后放水；老人老办法，新人新政策;落聘无情，安置有情”的办法，找出路，添措施，抓结合点，通过强化培训学习、提高综合素质、创造就业机会、鼓励竞争择业，建立多层次、多形式的分流安置制度，探索出一条适合人口大县、经济穷县特点的事业单位未聘人员分流安置办法，取得了事业单位人事制度改革未聘人员分流安置的阶段性成果，为全面推进事业单位人事制度改革奠定了坚实基础。截止目前，全县事业单位推行人员聘用制改革单位中未聘人员分流安置面达85以上，600余名未聘人员均走上新的岗位，得到了妥善安置。

具体措施

一、敞宽“口子”，大开事业单位人员出口关

为保证事业单位人事制度改革顺利进行，根据中共四川省委组织部、四川省人事厅制定印发的《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2025]2l号)和四川省人民政府办公厅印发的《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》(川办发[2025]40号)和川人发[2025]22号文件的规定，对全县截止2025年12月30日（乡镇涉农事业单位延后于2025年12月30日）工作年限满30年的；或者男年满55周岁(工人年满50周岁)、女年满50周岁(工人年满45周岁)，且工作年限满20年的未聘人员，本人自愿，经单位批准，积极为其办办理了离岗待退手续，并享受相应的优惠政策；根据本人申请，对因伤、病、残完全丧失工作劳动能力的事业单位人员，经指定医院病检，县伤病残鉴定委员会鉴定确认，可办理病退手续组织也积极予以支持；对自愿辞去公职，本人申请自谋职业的，财政(单位)按规定计发相关辞职金后，大开“绿灯”为其办理解除人事关系手续。据统计，去年来全县事业单位共有586名同志办理离岗待退、病退、辞职手续；其中：离岗待退63人，病退382人，辞职141人。

二、加大人事代理力度，积极为未聘人员筑建“新家”

该县人才交流中心深刻认识到人才交流中心作为流动人员“娘家”的功能，积极作好准备，主动欢迎未聘人员、辞职人员进入县人才交流中心这个大家庭，热情为他们服好务。变过去那种别人要我服务，为现在我为别人服务；变过去别人上门求服务，为现在我主动出去找服务。通过转变服务态度，真正让未聘人员感到“家”的温馨，忘掉丢“家”的失落。一是积极转变服务职能，不断拓展人才服务领域。加大人事代理力度，积极为未聘人员搞好档案、户口、人事关系、职称、档案工资、养老保险、学习进修、再就业推荐等事项的服务，尽可能满足未聘人员的需要。二是积极搞好人才开发，合理配置人才资源，积极鼓励事业单位工作人员进入到广大农村，承包地土，搞一些“小家畜”、“小养殖”、“小加工”、“小庭院”等投资小，见效快的小产业。截止目前，宣汉县人才交流中心共为50余名全县事业单位未聘人员、辞职人员搞好人事代理服务。

三、实施“造血工程”，不断锻造未聘人员的自身功夫

为了提高事业单位人员再就业能力，大力实施对事业单位人员的“造血工程”。一是开办各类专业技能培训“快餐”，打造事业单位人员技能提高的“短、平、快”品牌，在较短的时间内提高他们的劳动技能，更快地再就业。二是搞好未聘人员的学业修养，通过一定的时间让他们在知识结构、文化内涵上有一个“质”的变化，着力建立县域人才“储备库”。培训学习结束后，单位视岗位空缺情况优先给他们提供竞争上岗机会。县人民医院给未能竞聘上岗人员长达3年的待聘期，待聘期间由单位出面联系他们到华西医科大学、重庆医科大学等高等院校脱产进修学习，待聘期间单位发给每月基本工资。

四、领办实体，积极吸引“游凤归巢”

积极引导事业单位依托技术、行业优势，通过挖掘自身潜力，领办、创办经济实体，积极鼓励未聘人员进入实体进行创业，为他们自己独立创办经济实体奠定基础，由领着他们干变他们自己干。县农业局在东乡镇黄金槽村租赁地土535亩创办了“优质水果科技示范园”、“良种茶科技示范园”、“农作物品种示范园”的集“科、教、产、加、销”为一体的“黄金槽农业科技示范园”，吸纳本系统事业单位业务人员200余人;县林业局创办的“楠竹场森林公园”、县农机局创办的“千亩良种茶园”、县畜牧局创办的“澳牛山庄”等都纷纷吸纳本系统富余人员，既为人员分流减了圧，又切实为他们了提供生存发展机会，也成功探索出了农业科技示范的产业化经营新模式。卫生系统通过组建社区医疗队、村社医疗站将具有执业资格的未聘人员充实其中，进一步让卫生进入

**第三篇：宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”**

宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”

宣汉县人事局

积极稳妥搞好事业单位未聘人员的分流安置工作是事业单位人员聘用制改革的重点和难点，是关系到事业单位人员聘用制改革成败的关键，是关系社会是否稳定的基本保证，也是党和政府“亲民爱民”和“以人为本”执政理念的具体体现。宣汉县委、政府本着遵循“分类指导、优化结构、提高素质、保持稳定”的原则，采取“内外结合，内部为主；先挖渠，后放水；老人老办法，新人新政策;落聘无情，安置有情”的办法，找出路，添措施，抓结合点，通过强化培训学习、提高综合素质、创造就业机会、鼓励竞争择业，建立多层次、多形式的分流安置制度，探索出一条适合人口大县、经济穷县特点的事业单位未聘人员分流安置办法，取得了事业单位人事制度改革未聘人员分流安置的阶段性成果，为全面推进事业单位人事制度改革奠定了坚实基础。截止目前，全县事业单位推行人员聘用制改革单位中未聘人员分流安置面达85%以上，600余名未聘人员均走上新的岗位，得到了妥善安置。

具体措施

一、敞宽“口子”，大开事业单位人员出口关

为保证事业单位人事制度改革顺利进行，根据中共四川省委组织部、四川省人事厅制定印发的《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2025]2l号)和四川省人民政府办公厅印发的《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》(川办发[2025]40号)和川人发[2025]22号文件的规定，对全县截止2025年12月30日（乡镇涉农事业单位延后于2025年12月30日）工作年限满30年的；或者男年满55周岁(工人年满50周岁)、女年满50周岁(工人年满45周岁)，且工作年限满20年的未聘人员，本人自愿，经单位批准，积极为其办办理了离岗待退手续，并享受相应的优惠政策；根据本人申请，对因伤、病、残完全丧失工作劳动能力的事业单位人员，经指定医院病检，县伤病残鉴定委员会鉴定确认，可办理病退手续组织也积极予以支持；对自愿辞去公职，本人申请自谋职业的，财政(单位)按规定计发相关辞职金后，大开“绿灯”为其办理解除人事关系手续。据统计，去年来全县事业单位共有586名同志办理离岗待退、病退、辞职手续；其中：离岗待退63人，病退382人，辞职141人。

二、加大人事代理力度，积极为未聘人员筑建“新家”

该县人才交流中心深刻认识到人才交流中心作为流动人员“娘家”的功能，积极作好准备，主动欢迎未聘人员、辞职人员进入县人才交流中心这个大家庭，热情为他们服好务。变过去那种别人要我服务，为现在我为别人服务；变过去别人上门求服务，为现在我主动出去找服务。通过转变服务态度，真正让未聘人员感到“家”的温馨，忘掉丢“家”的失落。一是积极转变服务职能，不断拓展人才服务领域。加大人事代理力度，积极为未聘人员搞好档案、户口、人事关系、职称、档案工资、养老保险、学习进修、再就业推荐等事项的服务，尽可能满足未聘人员的需要。二是积极搞好人才开发，合理配置人才资源，积极鼓励事业单位工作人员进入到广大农村，承包地土，搞一些“小家畜”、“小养殖”、“小加工”、“小庭院”等投资小，见效快的小产业。截止目前，宣汉县人才交流中心共为50余名全县事业单位未聘人员、辞职人员搞好人事代理服务。

三、实施“造血工程”，不断锻造未聘人员的自身功夫

为了提高事业单位人员再就业能力，大力实施对事业单位人员的“造血工程”。一是开办各类专业技能培训“快餐”，打造事业单位人员技能提高的“短、平、快”品牌，在较短的时间内提高他们的劳动技能，更快地再就业。二是搞好未聘人员的学业修养，通过一定的时间让他们在知识结构、文化内涵上有一个“质”的变化，着力建立县域人才“储备库”。培训学习结束后，单位视岗位空缺情况优先给他们提供竞争上岗机会。县人民医院给未能竞聘上岗人员长达3年的待聘期，待聘期间由单位出面联系他们到华西医科大学、重庆医科大学等 高等院校脱产进修学习，待聘期间单位发给每月基本工资。

四、领办实体，积极吸引“游凤归巢”

积极引导事业单位依托技术、行业优势，通过挖掘自身潜力，领办、创办经济实体，积极鼓励未聘人员进入实体进行创业，为他们自己独立创办经济实体奠定基础，由领着他们干变他们自己干。县农业局在东乡镇黄金槽村租赁地土535亩创办了“优质水果科技示范园”、“良种茶科技示范园”、“农作物品种示范园”的集“科、教、产、加、销”为一体的“黄金槽农业科技示范园”，吸纳本系统事业单位业务人员200余人;县林业局创办的“楠竹场森林公园”、县农机局创办的“千亩良种茶园”、县畜牧局创办的“澳牛山庄”等都纷纷吸纳本系统富余人员，既为人员分流减了圧，又切实为他们了提供生存发展机会，也成功探索出了农业科技示范的产业化经营新模式。卫生系统通过组建社区医疗队、村社医疗站将具有执业资格的未聘人员充实其中，进一步让卫生进入村社院坝；文化系统通过组建社区文艺队、宣传队，积极吸收一部门具有文艺爱好的事业单位未聘人员，通过有偿服务，既丰富了广大市民的文化生活，又解决了这部份人的就业问题。各乡镇建立了“农业技术畜牧兽医协会”，乡镇涉农事业单位未聘人员，自愿进入协会的，政府给与大力支持，并通过有效的形式保证其在协会中能够发挥所学、所长，营造宽松的环境，“药照抓、病照医、猪照阉、货照卖”通过走有偿的社会化服务路子，取得合法的经济报酬。

五、派任“村官”，积极培养农村发展的“引路人”

积极鼓励事业单位中年龄在40岁以下，文化在中专（高中）以上和有一定农村基层工作经验的人员经单位推荐，组织审批充实到村、社区任职，充分利用他们所撑握的农业科学知识直接为“三农”服务。并明确了相关政治、生活待遇，形成了身份不变、工资不丢，人事关系不转的“柔性利用”机制，对经考核特别优秀的还可直接选拔到乡镇领干部岗位上工作，彻底解除了自愿到村、社区任职人员的后顾之忧，让他们在广阔的农村能够放手一搏，真正带领农民踏上致富的快车道。截止目前共100余名县、乡（镇）事业单位人员递交了到村、社区任职的申请书。

基本经验

一、抓好宣传教育，转变择业观念

深化事业单位人事制度改革，其人员实行聘用合同制管理，将打破职工原传统行政依附关系，变为平等协商的聘用合同关系，实现人员管理由身份管理向岗位管理转变。这一改革，将触及一部份人的切身利益，转变绝大部份人的择业观念，改革的阻力较大，人员分流的 难度较大。针对这一情况，必须加大宣传教育力度，应通过层层召开 动员会、专题讲座、利用板报、标语、街头宣传等多形式、多渠道切实做好政策宣传教育工作，把事业单位人事制度改革的目的、意义、作用、思路、步骤、做法、宗旨、原则传达到各个职工心中，切实让每位事业单位职工都清楚自己应尽的责任，都知晓改革的各项政策措施，都有一个正确的态度和积极的行动。通过强有力的政策宣传，使广大事业单位职工都明白了改革是大势所趋，形式所迫，不得不转变择业观念，另辟就业门路。事业单位人员思想的转变，观念的改变将为事业单位分流安置工作打好基础。

二、创新安置政策，提供政策支持

为了好地搞好未聘人员的分流安置工作，应在执行上级文件精神的同时，创造性提出富有本地特色的分流安置政策，为事业单位未聘人员的分流安置工作提供了强有力的政策支持。一是根据乡镇涉农事业单位超编严重的问题，切实减轻分流安置压力，将乡镇涉农事业单位工作人员离岗待退时间计算截止到2025年12月30日，比省上规定的离岗待退计算截止时间延后两年。二是制定了切实可行的县、乡镇事业单位人员到村、社区任职的实施方案，并明确了相关的优惠政策，为县、乡镇事业单位人员到村、社区任职提供了政策支持。三是积极为领办、创办经济实体的人员提供多方政策援助，建立健全了事业单位工人员领办、创办经济实体新机制。四是规范了分流安置政策。分流安置政策坚持公开、公平、公正，平等对待，一视同仁。

三、加快社保进程，创新社保环境

搞好未聘人员的社会保障，养老保险是安置分流人员的关键任务，应抓住这一关键，加快社保进程。事业单位中分流人员凡已参加事业单位养老保险，但未达到最低缴费年限（满10年，含视为养老保险缴费年限的工作年限）的，可继续参保，达到符合领取养老保险金的条件时，按照《四川省人民政府办公厅转发省劳动保障厅、省财政厅、省人事厅关于完善省机关事业单位养老保险制度改革试点工作的意见的通知》（川办发[2025]10号）有关规定计发养老金，需缴纳的养老保险费由个人负担；对过去未参保的分流人员，本人愿意参加养老保险的，社保经办部门应允许其参保，从当地政府规定开展事业单位养老保险改革试点起到分流前止的工作年限（此前的工作年限视为养老保险缴费年限），应由单位和个人按规定补缴养老保险费，在本人达到规定的退休年龄、缴费年限时，按有关规定计发养老金。通过完善未聘人员的社会保障体系，解除了广大未聘人员的后顾之忧。

存在的问题

在事业单位未聘人员的分流安置中，也遇到了一些问题，这些问题可能是贫困落后山区带有共通性的问题，也是阻碍事业单位人员分流安置工作的“绊脚石”，具体体现在，一是事业单位人员思想保守，择业观念阵旧，始终难以改变“铁饭碗”的观念。二是事业单位超编严重，分流人员多，加之贫困落后山区就业门路窄，安置压力大。三是财政财力紧张，改革成本投入严重不足、改革所需经费难经兑现，从而增大了分流安置的难度。四是事业单位资产变卖由于缺乏有效的政策依据，加之本身资产可利用价值小，变现较难，就是变现了对于庞大的安置群体也是“杯水车薪”。

**第四篇：宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招”调研报告**

宣汉县分流安置事业单位未聘人员有“高招” 宣汉县人事局 积极稳妥搞好事业单位未聘人员的分流安置工作是事业单位人员聘用制改革的重点和难点，是关系到事业单位人员聘用制改革成败的关键，是关系社会是否稳定的基本保证，也是党和政府“亲民爱民”和“以人为本”执政理念的具体体现。宣汉县委、政府本着遵循“分类指导、优化结构、提高素质、保持稳定”的原则，采取“内外结合，内部为主；先挖渠，后放水；老人老办法，新人新政策;落聘无情，安置有情”的办法，找出路，添措施，抓结合点，通过强化培训学习、提高综合素质、创造就业机会、鼓励竞争择业，建立多层次、多形式的分流安置制度，探索出一条适合人口大县、经济穷县特点的事业单位未聘人员分流安置办法，取得了事业单位人事制度改革未聘人员分流安置的阶段性成果，为全面推进事业单位人事制度改革奠定了坚实基础。截止目前，全县事业单位推行人员聘用制改革单位中未聘人员分流安置面达85%以上，600余名未聘人员均走上新的岗位，得到了妥善安置。具体措施

一、敞宽“口子”，大开事业单位人员出口关

为保证事业单位人事制度改革顺利进行，根据中共四川省委组织部、四川省人事厅制定印发的《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2025]2l号)和四川省人民政府办公厅印发的《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》(川办发[2025]40号)和川人发[2025]22号文件的规定，对全县截止2025年12月30日（乡镇涉农事业单位延后于2025年12月30日）工作年限满30年的；或者男年满55周岁(工人年满50周岁)、女年满50周岁(工人年满45周岁)，且工作年限满20年的未聘人员，本人自愿，经单位批准，积极为其办办理了离岗待退手续，并享受相应的优惠政策；根据本人申请，对因伤、病、残完全丧失工作劳动能力的事业单位人员，经指定医院病检，县伤病残鉴定委员会鉴定确认，可办理病退手续组织也积极予以支持；对自愿辞去公职，本人申请自谋职业的，财政(单位)按规定计发相关辞职金后，大开“绿灯”为其办理解除人事关系手续。据统计，去年来全县事业单位共有586名同志办理离岗待退、病退、辞职手续；其中：离岗待退63人，病退382人，辞职141人。

二、加大人事代理力度，积极为未聘人员筑建“新家”

三、实施“造血工程”，不断锻造未聘人员的自身功夫

为了提高事业单位人员再就业能力，大力实施对事业单位人员的“造血工程”。一是开办各类专业技能培训“快餐”，打造事业单位人员技能提高的“短、平、快”品牌，在较短的时间内提高他们的劳动技能，更快地再就业。二是搞好未聘人员的学业修养，通过一定的时间让他们在知识结构、文化内涵上有一个“质”的变化，着力建立县域人才“储备库”。培训学习结束后，单位视岗位空缺情况优先给他们提供竞争上岗机会。县人民医院给未能竞聘上岗人员长达3年的待聘期，待聘期间由单位出面联系他们到华西医科大学、重庆医科大学等 高等院校脱产进修学习，待聘期间单位发给每月基本工资。

四、领办实体，积极吸引“游凤归巢”

积极引导事业单位依托技术、行业优势，通过挖掘自身潜力，领办、创办经济实体，积极鼓励未聘人员进入实体进行创业，为他们自己独立创办经济实体奠定基础，由领着他们干变他们自己干。县农业局在东乡镇黄金槽村租赁地土535亩创办了“优质水果科技示范园”、“良种茶科技示范园”、“农作物品种示范园”的集“科、教、产、加、销”为一体的“黄金槽农业科技示范园”，吸纳本系统事业单位业务人员200余人;县林业局创办的“楠竹场森林公园”、县农机局创办的“千亩良种茶园”、县畜牧局创办的“澳牛山庄”等都纷纷吸纳本系统富余人员，既为人员分流减了圧，又切实为他们了提供生存发展机会，也成功探索出了农业科技示范的产业化经营新模式。卫生系统通过组建社区医疗队、村社医疗站将具有执业资格的未聘人员充实其中，进一步让卫生进入村社院坝；文化系统通过组建社区文艺队、宣传队，积极吸收一部门具有文艺爱好的事业单位未聘人员，通过有偿服务，既丰富了广大市民的文化生活，又解决了这部份人的就业问题。各乡镇建立了“农业技术畜牧兽医协会”，乡镇涉农事业单位未聘人员，自愿进入协会的，政府给与大力支持，并通过有效的形式保证其在协会中能够发挥所学、所长，营造宽松的环境，“药照抓、病照医、猪照阉、货照卖”通过走有偿的社会化服务路子，取得合法的经济报酬。

五、派任“村官”，积极培养农村发展的“引路人”

积极鼓励事业单位中年龄在40岁以下，文化在中专（高中）以上和有一定农村基层工作经验的人员经单位推荐，组织审批充实到村、社区任职，充分利用他们所撑握的农业科学知识直接为“三农”服务。并明确了相关政治、生活待遇，形成了身份不变、工资不丢，人事关系不转的“柔性利用”机制，对经考核特别优秀的还可直接选拔到乡镇领干部岗位上工作，彻底解除了自愿到村、社区任职人员的后顾之忧，让他们在广阔的农村能够放手一搏，真正带领农民踏上致富的快车道。截止目前共100余名县、乡（镇）事业单位人员递交了到村、社区任职的申请书。基本经验

一、抓好宣传教育，转变择业观念

深化事业单位人事制度改革，其人员实行聘用合同制管理，将打破职工原传统行政依附关系，变为平等协商的聘用合同关系，实现人员管理由身份管理向岗位管理转变。这一改革，将触及一部份人的切身利益，转变绝大部份人的择业观念，改革的阻力较大，人员分流的 难度较大。针对这一情况，必须加大宣传教育力度，应通过层层召开 动员会、专题讲座、利用板报、标语、街头宣传等多形式、多渠道切实做好政策宣传教育工作，把事业单位人事制度改革的目的、意义、作用、思路、步骤、做法、宗旨、原则传达到各个职工心中，切实让每位事业单位职工都清楚自己应尽的责任，都知晓改革的各项政策措施，都有一个正确的态度和积极的行动。通过强有力的政策宣传，使广大事业单位职工都明白了改革是大势所趋，形式所迫，不得不转变择业观念，另辟就业门路。事业单位人员思想的转变，观念的改变将为事业单位分流安置工作打好基础。

二、创新安置政策，提供政策支持

为了好地搞好未聘人员的分流安置工作，应在执行上级文件精神的同时，创造性提出富有本地特色的分流安置政策，为事业单位未聘人员的分流安置工作提供了强有力的政策支持。一是根据乡镇涉农事业单位超编严重的问题，切实减轻分流安置压力，将乡镇涉农事业单位工作人员离岗待退时间计算截止到2025年12月30日，比省上规定的离岗待退计算截止时间延后两年。二是制定了切实可行的县、乡镇事业单位人员到村、社区任职的实施方案，并明确了相关的优惠政策，为县、乡镇事业单位人员到村、社区任职提供了政策支持。三是积极为领办、创办经济实体的人员提供多方政策援助，建立健全了事业单位工人员领办、创办经济实体新机制。四是规范了分流安置政策。分流安置政策坚持公开、公平、公正，平等对待，一视同仁。

三、加快社保进程，创新社保环境

搞好未聘人员的社会保障，养老保险是安置分流人员的关键任务，应抓住这一关键，加快社保进程。事业单位中分流人员凡已参加事业单位养老保险，但未达到最低缴费年限（满10年，含视为养老保险缴费年限的工作年限）的，可继续参保，达到符合领取养老保险金的条件时，按照《四川省人民政府办公厅转发省劳动保障厅、省财政厅、省人事厅关于完善省机关事业单位养老保险制度改革试点工作的意见的通知》（川办发[2025]10号）有关规定计发养老金，需缴纳的养老保险费由个人负担；对过去未参保的分流人员，本人愿意参加养老保险的，社保经办部门应允许其参保，从当地政府规定开展事业单位养老保险改革试点起到分流前止的工作年限（此前的工作年限视为养老保险缴费年限），应由单位和个人按规定补缴养老保险费，在本人达到规定的退休年龄、缴费年限时，按有关规定计发养老金。通过完善未聘人员的社会保障体系，解除了广大未聘人员的后顾之忧。存在的问题

在事业单位未聘人员的分流安置中，也遇到了一些问题，这些问题可能是贫困落后山区带有共通性的问题，也是阻碍事业单位人员分流安置工作的“绊脚石”，具体体现在，一是事业单位人员思想保守，择业观念阵旧，始终难以改变“铁饭碗”的观念。二是事业单位超编严重，分流人员多，加之贫困落后山区就业门路窄，安置压力大。三是财政财力紧张，改革成本投入严重不足、改革所需经费难经兑现，从而增大了分流安置的难度。四是事业单位资产变卖由于缺乏有效的政策依据，加之本身资产可利用价值小，变现较难，就是变现了对于庞大的安置群体也是“杯水车薪”。

**第五篇：四川省事业单位未聘人员分流安置意见 中 小**

四川省事业单位未聘人员分流安置意见

为保证事业单位人事制度改革顺利进行，根据中共四川省委组织部、四川省人事厅制定印发的《四川省事业单位人事制度改革意见》（川人发〔2025〕21号）和四川省人民政府办公厅印发的《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》（川办发〔2025〕40号）的精神，经研究，对事业单位试行人员聘用制管理中未聘人员分流安置工作，提出如下意见：

一、本意见所称未聘人员，是指实行聘用制管理的事业单位中，未被聘用上岗的原固定制职工和经政府劳动和社会保障行政部门批准录用的合同制职工；不包括按照《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》规定，可以缓订聘用合同的人员。

二、未聘人员的分流安置应当遵循“分类指导、优化结构、提高素质、保持稳定”的原则，坚持单位内部消化为主和行业调剂、个人自谋职业相结合的原则，通过强化培训学习、提高综合素质、创造就业机会、鼓励竞争择业，建立多层次、多形式的分流安置制度，积极妥善分流安置未聘人员，确保事业单位人事制度改革顺利进行。

三、分流安置的主要途径：

（一）离岗待退事业单位首次实行聘用制管理时，工作年限满30年的；或者男年满55周岁（工人年满50周岁）、女年满50周岁（工人年满45周岁），且工作年限满20年的未聘人员，本人自愿，经单位批准，可以在单位内部离岗待退，不再参加竞争上岗，不再晋升行政职务、专业技术职务、工人技术职务和等级。离岗待退期间，发给国家规定的基本工资和非生产性补贴，不发给年终一次性奖金，工龄连续计算。若遇国家政策性调资，离岗待退人员无违法违纪行为的，可视为考核合格，按规定调整工资。离岗待退人员达到法定退休年龄时，再按国家有关规定正式办理退休手续，享受退休待遇。

（二）自谋职业事业单位首次实行聘用制管理时，本人愿意应聘但未被聘用的人员可以申请自谋职业，经单位批准后办理解除人事关系手续，由单位一次性发给安置费，其标准按照《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》有关经济补偿金的规定执行。对不愿与单位订立聘用合同的未聘人员，单位应当给予其3至6个月的自行择业期。自行择业期内不再保留本人原岗位待遇，只发给本人基本工资的固定部分，但不得低于当地当年城市居民最低生活保障标准，不发给年终一次性奖金，工龄连续计算。若遇国家政策性调资，自行择业人员无违法违纪行为的，可列入调资范围。自行择业期内重新就业的人员，单位应当及时为其办

2理人事关系和人事档案转移手续。自行择业期满后仍未就业并仍不愿与单位订立聘用合同的人员，本人应当提出辞职；本人不愿辞职的，由单位办理辞退手续。

（三）待聘、托管除本条第（二）款规定的情况，对愿意应聘的未聘人员实行待聘期，待聘期为6至12个月。待聘期间，单位应当安排、组织他们参加培训学习，以便提高他们的业务素质、技能。培训学习费用由单位和个人共同承担。培训学习结束后，单位应当给他们提供不少于两次的竞争上岗机会。待聘期间，待聘人员原岗位待遇不再保留，只发给本人基本工资的固定部分及一定比例的活的部分，但不得低于当地当年最低工资标准。对待聘期满仍未能被聘用的未聘人员，其人事关系和人事档案由单位委托同级政府人事行政部门所属人才交流服务机构管理，托管期为1年。托管期间，由单位发给本人基本工资的固定部分，但不得低于当地当年城市居民最低生活保障标准。托管期满后仍未就业的人员，本人应当提出辞职；本人不愿辞职的，由单位办理辞退手续。待聘、托管期内的未聘人员，不发给年终一次性奖金，工龄连续计算。若遇国家政策性调资，待聘、托管人员无违法违纪行为的，可列入调资范围。

四、各单位应当根据事业发展需要，依托技术、行业优势，通过挖掘内部潜力，开发服务项目或者创办经济实体，拓宽本单

3位的业务活动领域，创造新的工作岗位供未聘人员竞争上岗。事业单位面向社会公开招聘工作人员，应当优先聘用本地、本行业其它事业单位符合条件的未聘人员。

五、各地、各部门、各单位应当积极采取切实有效的措施，提供就业信息和指导，为未聘人员创办经济实体或者进入企业提供优惠条件，鼓励和支持未聘人员面向社会争取再就业，积极帮助未聘人员解除后顾之忧。

六、严格遵守组织人事纪律，对凡是达到法定退休年龄的，除具有高级专业技术职务的人员根据有关规定可以延长退休年龄的以外，均应按照到龄即退的原则办理退休手续；对借调人员、临时人员要清理清退。

七、对因伤、病、残完全丧失工作能力的人员，经当地政府人事行政部门指定的医院病检，机关、事业单位伤、病、残鉴定委员会鉴定确认，可以按照有关政策规定办理病退手续。

八、本意见适用于全省纳入机构编制部门管理、依法登记（备案）的事业单位及与之建立人事关系的人员。其它事业单位及与之建立人事关系的人员可以参照本意见执行。受委托行使行政职能并依照或者参照国家公务员制度管理的事业单位及与之建立人事关系的人员不适用本意见。

九、乡镇事业单位首次实行聘用制管理时的未聘人员分流安置，除按本意见规定执行外，在按照中共四川省委、四川省人民政府《关于全省乡镇事业单位机构改革的意见》（川委发〔2025〕17号）开展机构改革期间，同时执行中共四川省委办公厅、四川省人民政府办公厅印发的《四川省乡镇事业单位人员分流指导意见》（川委办〔2025〕30号）的有关政策规定。

十、各市、州和省级部门可以根据本意见精神，结合自身实际情况，研究制定具体实施办法。

十一、本意见从印发之日起施行。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！