# 温宿县医疗卫生事业单位人员管理办法

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-01-29

*第一篇：温宿县医疗卫生事业单位人员管理办法温宿县医疗卫生事业单位人员管理办法为了加强全县医疗卫生事业单位人员的管理，维护我县医疗卫生事业单位正常工作秩序，严明工作纪律，提高工作效率，根据国家及自治区相关法律规定，结合我县医疗卫生事业单位实...*

**第一篇：温宿县医疗卫生事业单位人员管理办法**

温宿县医疗卫生事业单位人员管理办法

为了加强全县医疗卫生事业单位人员的管理，维护我县医疗卫生事业单位正常工作秩序，严明工作纪律，提高工作效率，根据国家及自治区相关法律规定，结合我县医疗卫生事业单位实际，特制定本办法。

一、人员准入途经

公开招录、调入、县人事部门安臵财政供养和公益性岗位人员、临时聘用。

二、人员准入资质

1、县级医疗单位医疗专业：大专以上学历，医疗相关专业毕业，具有执业医师证书。护理专业：中专以上学历，护理相关专业毕业，具有护士执业证书。医技人员须具备大专及以上学历，药剂专业：大专以上学历，药学相关专业毕业。

2、乡镇卫生院医疗专业：须具备医疗相专业大专学历。医技人员具备中专学历。护理人员具备中专及以上学历，具有护士上岗证。

3、工勤人员准入条件：中专学历或技工学校毕业，具有从业的相关的工人技术等级证书。

4、村医准入：须持有县卫生局颁发的乡村医生证书，方可在村卫生室从事村医工作。（注：现有在职村医中，没有取得中专以上医学相关专业学历的、须参加“自治区面向村卫生室定向

培养中等医学学历培训，取得中专学历，经卫生局考核合格，获得乡村医生执业证书后注册，可继续在村级医疗卫生机构执业）。

三、工作人员学习培训

医疗卫生事业单位工作人员的教育培训遵循理论联系实际、学用-致、按需施教、讲求实效的原则，采取各种形式或多种途径进行教育培训和学历教育。

在职人员凡要求接受高等学历教育的，必须具有三年以上的工龄，经所在单位同意报卫生局审核批准。经批准在岗接受高等学历教育的，所在单位要提供必要的面授和考试时间，保证他们完成学业。其学习期间的工资待遇不变。

申请离岗接受高等学历教育的，要持高校《录取通知书》原件申报县卫生局、人劳局履行报批手续，经批准的学习期间基础工资照发，不参与效益工资分配。凡是离岗学习的人员须与本单位签订外出学习合同，期满必须在本单位服务5--8年以上，学习期间的学费由单位按规定在培训费中支付。期满不能按时回单位的，停发工资，并扣回相应的学习费用和学习期间的基础工资。凡未经批准私自脱产学习的人员将作旷工论处。

四、外出请假

实行干部有事请假、外出报告、期满销假制度。医疗卫生事业单位工作人员要求病休或请长病假，必须有县级以上医疗机构提供相关病历，经单位同意，并按干管权限报批。各单位主要领导出差或请、休假，必须经县卫生局同意后，按县委的规定履行

请假手续。

五、考勤管理

1、各医疗卫生事业单位要制定相应的规章制度和严格的考勤办法，加强对人员的管理，指定专人负责考勤，建立考勤档案，作为发放绩效工资的重要依据。

2、未经批准擅自离开工作岗位或以病假为由从事其他活动、请假无正当理由逾期不归者，一律以旷工论处，并按旷工工作日扣发所有工资待遇。有旷工行为者当年年度考核不能评为优秀；旷工连续超过10天或一年内累计超过15天的，当年考核直接确定为不合格等次；连续超过15天或一年内累计超过30天的，予以辞退；公派学习超过半年的、病假超过六个月、事假超过三个月、病事假累计超过五个月的，年度考核不确定等次。

3、各医疗卫生事业单位不得擅自以任何方式搞工作人员停薪留职、带薪离职、内退或离岗从事其他工作，否则追究单位主要领导责任。

4、对上班时间干与工作无关的事情、推诿病人、开大处方等而被投诉的，由所在单位或相关部门进行问责。一年内发生三次以上被问责的，本年度考核不能评为合格。

5、医疗卫生事业单位的聘用人员要严格遵守单位的各项规章制度，严禁迟到或早退。累计5次迟到或早退的视为1个旷工，一年累计旷工15天的予以解聘。

六、辞退

工作人员有下列情形之一的，单位予以辞退

（1）在年度考核中，连续两年被确定为不合格的；

（2）不能胜任现职工作，又不接受其他工作安排的；

（3）因单位调整、撤销、合并或者缩减编制员额需要调整工作或减员，本人拒绝组织安排的；

（4）不履行义务，不遵守纪律，经多次教育仍无转变，又不宜给予开除处分的。

（5）连续两年岗位考核不能完成工作任务，又不服从组织另行安排或重新安排后在一年之内仍不能完成工作任务的；

（6）违反职业道德，严重损害医务工作人员形象和声誉，造成较坏影响的，应给予必要的处分，直至辞退。

本办法自制度发布之日起执行，单位自聘人员可参照本办法执行。

**第二篇：事业单位编外聘用人员管理办法**

为了配合事业单位人事制度改革和全员聘用合同制度的推行，规范事业单位编外自主用人，根据中组部、人事部《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》和某委组织部、某人事局、某编办《关于推进某事业单位机构和人事制度改革有关问题的通知》等有关文件精神，结合我某事业单位实际情况，特制定本办法。

一、实施范围

本某各类事业单位（不含财政经费全额供给的事业单位）根据一定时期工作任务及业务延伸发展的实际需要，在核定的编制以外，自主聘用6个月以上的专业技术人员、管理人员和其他工作人员。

二、聘用原则

事业单位编外聘用人员的前提是不增加某财政支出经费，受聘人员的工资和各种福利，由聘用单位自筹解决。同时，要坚持“机构优化、按需聘用、手续完备、用工规范”的原则和回避制度，根据岗位要求择优聘用。

被聘用的专业技术人员和管理人员应具备拟聘岗位所需的学历、职称和能力水平。

三、聘用方式

事业单位编外聘用人员一律实行聘用合同制，聘用合同一年一签，聘用合同期最长不超过三年，合同期满后，根据工作需要可以续聘或解聘。聘用合同由应聘人员与聘用单位双方签订，使用某人事局统一印制的聘用合同书。

聘用合同的签订、变更、解除都必须到某人才服务中心办理鉴证手续。解聘人员和聘用合同期满不再续聘人员可到某人才某场自主择业或自谋职业。

四、聘用待遇

编外聘用人员的工资及各种福利待遇，可参照聘用单位同等条件编内工作人员的标准执行，也可由双方议定，但不得低于全某最低工资标准。其档案工资由人事代理部门按国家规定的标准核定，聘期内由聘用单位按国家政策规定为期办理养老保险等手续。

五、聘用管理

编外聘用关系一经确立，受聘人员的人事档案关系统一由某人才服务中心实行人事代理，受聘人员参加所在事业单位的考核，考核结果由某人才服务中心归入本人档案，作为用人单位续聘、解聘、奖惩的重要依据。

实行人事代理的编外聘用人员，可按国家有关规定由人才服务机构代为申报职称评审、考试，实行评聘分开。聘期内发生人事争议，可向聘用单位的主管部门提出申请调解，也可依据有关规定向人事争议仲裁机构申请调解和仲裁。

六、聘用手续

事业单位需要编外聘用人员，可先向某人才服务中心提出，经研究同意，再签订聘用合同，办理人事代理手续。人事代理部门按规定提供有关服务事宜。

七、本办法自下发之日起施行。

**第三篇：医疗卫生人员单选题**

4.(C)包括掌握了多少生活知识技能，是否有正确的生活目标，能否遵守社会生活规范，顺利融入社会群体，承担社会 角色，适应社会生活等。(单选)A.身体发育情况B.心理发展状态 C.社会化的程度 D.道德文明水平

5.(A)是人正常生活的最基本的心理条件，是心理健康的核心标准。(单选)A.智力正常 B.惰绪乐观 C.自我意识明确 D.人际关系和谐

6.(B)中，机体几乎调动了所有的能量，全神贯注地去实现目标。若压力源在此期间消失，机体可迅速恢复体内平衡。(单选)A.意识期 B.警戒期 C.抵抗期 D.衰竭期

7.(B)与压力的关联在于压力产生自由基（freeradicals)，自由基破坏细胞，并造成细胞恶变。同时，压力会造成人体的免疫系统功能减弱，使得免疫系统不能在恶性细胞爆发前将它消灭。(单选)A.糖尿病 B.癌症 C.偏头痛 D.心脏病

6.(A)哲学家赫拉克利特说过，如果没有健康，智慧就难以表达，文化就无从施展，力量就不能战斗，财富变成废物，知识也无法利用。(单选)A.古希腊 B.古罗马 C.英国 D.法国 7.1843年(A)精神病学家威廉•斯惠待撰写了世界第一部心理健康的专著，明确提出了“心理健康”一词。(单选)A.美国 B.英国C.法国 D.德国

8.(D)是通过支持别人取得自我心理安宁的一项活动。(单选)A.家庭 B.工作 C.爱好 D.社区参与

9.(A)是指专业人员根据目的和需要选择一个合适的测验，有目的、有计划地观察被试者在一定条件下言行的变化，根据测试的项目做好记录，然后进行分析处理，从而判断被观察者心理活动的一种方法。(单选)A.观察法心理测试 B.晤谈法心理测试 C.测量法心理测试 D.心理健康自我测试方法

1.事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于(B)。(单选)

A.2年 B.3年 C.4年 D.5年

2.事业单位制定或者修改人事管理制度，应当通过(A)或者其他形式听取工作人员意见。(单选)A.职工代表大会 B.董事会 C.党委 D.单位主要负责人

7.(D)是一种冲动性、情绪性、盲目性相互交织的社会心理，它与艰苦创业、脚踏实地、励精图治、公平竞争是相对立的。(单选)A.逃避 B.嫉妒 C.攀比 D.浮躁

8.(A)，一个人不论在本职工作中得到多大满足，只是生活的一部分。医疗卫生人员要拓宽自己的生活境界，还应培养多方面的兴趣。(单选)A.拓展兴趣爱好，保持乐观心态 B.乐于合群，善于交往，不断补充心理营养 C.学会自我调适，有效调节不良情绪 D.悦纳自己，保持良好的自我意识

4.(c)是压力源持续48小时后所形成的适应反应。个体的能量开始下降，但仍竭尽全力地与压力源抗衡，并试图恢复原有的正常状态。(单选)C

P47A.意识期 B.警戒期 C.抵抗期 D.衰竭期

5.(D)的基本做法是自己给自己输送积极信号，以此来调整自己的心态，改变自己的情绪。(单选)

D P152A.数颜色法 B.情绪日记法 C.不逃避现实法 D.暗示调节法

6.(D)是指向亲朋好友倾诉衷情，从而使被压抑在内心深处的郁闷、隐私、痛苦等痛快地倾诉出来，甚至让泪水流出，从而使心理的重负得以释放，达到心理平衡。(单选)D 156 A.睡眠充足 B.亲近自然 C.自我平衡法 D.疏导宣泄法

7.(C)，不要希望每个人都能成为你的知心朋友。有层次的交往中一定要避免因感情投人过多而回报较少造成的心理失落感。(单选)C P172A.交往是双向的 B.交往是平等的 C.交往的期望值不要太高 D.交往过程中要相互信任

1、(B.心理发展状态)包括是否有心理疾病，是否有持续的、积极的心理发展状态。

2、在社会交往中，有些人以攻击方式对那些曾给自己带来伤害或不愉快的人发泄不满，这种情绪就是(D.报复)。

3、忌妒的(C.隐藏性)体现在大多数忌妒心理潜伏较深，体现行为时较为隐秘。

4、时间的(B.有效性)决定了你利用时间的方向性，时间的(高效性)决定了你做事情的效率。

5、属于严重心理异常的有：(C.精神分裂症)。

6、乔吉亚?威特金总结的6D心理信号中，(C.混乱)是指压力使人心不在焉，注意力涣散，其导致的心理混乱表现为懒散、失神或缺乏逻辑判断力，失误频频。

7、(C.行为疗法)是基于严格的实验心理学成果，遵循科学的研究准则，运用经典条件反射、操作性条件反射、学习理论、强化作用等基本原理，采用程序化的操作流程，帮助患者消除不良行为，建立新的适应行为。

8、合理变通的主要方式中，(B.回避)是指转移注意力，尽可能躲开导致心理困境的外部刺激，9、(C.悲观)是人自觉言行不满而产生的一种不安情绪，它是一种心理上的自我指责、自我的不安全感和对未来害怕的几种心理活动的混合物。

10、(B.有氧锻炼)可以渐渐减少在休息时心跳的次数，使得在休息时，心脏不用辛苦工作。(单选)

11、(A.制定可以达到的目标)原则有两个因素。第一，应该确切地知道你要达到什么样的目标；第二，目标的设定要合理。

12、(C.社会化的程度)包括掌握了多少生活知识技能，是否有正确的生活目标，能否遵守社会生活规范，顺利融入社会群体，承担社会角色，适应社会生活等。

13、如果一个人的母亲去世，当事人却满面笑容地述说他内心悲伤的体验，这就不符合(B.心理活动的内在的一致性原则)。

14、压力的行为症状包括(B.拖延和避免工作)。

15、情绪的形态中，(B.麻木型)是指有的人天生没有情绪，不论遇到什么事，他都没有感觉。

16、压力的生理症状包括(D.出汗增多)。

17、(D.肌肉血管扩展)可以使肌肉运动有充分的血液供应。

18、(B.垂体)是人体内最主要的内分泌腺，在下丘脑的控制下，分别分泌多种激素与促激素。

19、(D.消沉)是一种极其消极的情绪，一般是由于外界令人失望的强烈刺激所引起的，进而对人生和未来悲观失望。

20、按照马斯洛的五种需求学说，(A.安全感)是人们最基本的社会需求。

21、(D.自卑)就是自己轻视自己，自己看不起自己。

22、(C.统计学标准)认为，人们的心理测量结果通常呈正态分布，居中的大多人属于心理正常范围，两端者被视为“异常”。

1.事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于(B)。(单选)

A.2年

B.3年

C.4年

D.5年

5.有(A)的人，往往对别人的一言一行很敏感，喜欢分析深藏的动机和目的，根据自己的主观臆断毫无逻辑地去推测、怀疑别人的言行。(单选)

A.猜疑心理

B.攀比心理

C.悲观主义

D.虚荣心

6.(A)曾说过，“福兮祸之所伏。”(单选)

A.老子

B.庄子

C.孔子

D.孟子

7.心理测试的特点中，(C)是指对于测试的内容必须保密，否则测试的结果就会失效。如果受测人熟悉了测试的内容，测试结果就不能反映出受测人真实的心理状况。(单选)

A.有效性

B.专业性

C.保密性

D.长效性

5.(A)是指人们用以预防、减少或消除压力的努力。(单选)

A.应对

B.刺激

C.抵抗

D.反抗

6.(B)，可以更为灵敏地觉察光的刺激，提高视力。(单选)

A.手掌和脚底的出汗

B.瞳孔放大

C.呼吸加快

D.肌肉血管扩展

7.认识自我情绪的方法中，(C)是指通过与你的家人、上司、下属、朋友等恳谈，征求他们对你情绪管理的看法和意见，借助他人的眼光认识自己的情绪状况。(单选)

A.情绪记录法

B.情绪反思法

C.情绪恳谈法

D.情绪测试法

8.(A)要求个体要根据社会信息及时调整自己，使之适应于社会的要求。(单选)

A.合理变通

B.回避

C.淡化

D.文饰

4.(D)是一种冲动性、情绪性、盲目性相互交织的社会心理，它与艰苦创业、脚踏实地、励精图治、公平竞争是相对立的。(单选A.逃避

B.嫉妒

C.攀比

D.浮躁

5.伴随着(A)的各种生理变化，体内的能量储备开始转化为立即可用的合适形式，相应的能量及助燃的氧气被快速地运送到需要的机体器官中，特别是大脑和主要的运动肌肉。

A.压力反应 B.压力 C.应对反应

D.抗争

6.(B)原则表明当获得成功的时候，对自我效能的知觉就会增加。当一个人自我效能增加的时候，就更加愿意向着目标努力，接着就会取得更大的成功。(单选)A.制定可以达到的目标

B.注意自己的进步，建立自我效能感 C.提供可供观察的进展报告

D.给自己提供具体的奖励

7.心理咨询可以帮助人们(C)。求助者通常确信他们十分清楚自己需要什么和在干什么，而实际上并非如此，而是以种种非理性观念自我欺骗。心理咨询促进他们对自己的错误观念进行认真思考，代之以更准确的理性观念(单选)

A.建立新型的人际关系

B.认识内部冲突

C.纠正错误观念

D.深化求助者的自我认识

5.(A)是判别者根据自己掌握的理论知识和实践经验，在充分收集第一手资料的基础上，凭借个人的认识和经验去评价他人的心理活动。(单选)A.个人经验标准

B.社会适应标准

C.统计学标准

D.症状与病因学标准 6.(A)能够使人更为有力的抓住武器与奔跑。(单选)A.手掌和脚底的出汗

B.瞳孔放大

C.呼吸加快

D.肌肉血管扩展

7.(B)原则表明当获得成功的时候，对自我效能的知觉就会增加。当一个人自我效能增加的时候，就更加愿意向着目标努力，接着就会取得更大的成功。(单选)A.制定可以达到的目标

B.注意自己的进步，建立自我效能感C.提供可供观察的进展报告

D.给自己提供具体的奖励

8.(D)的基本做法是自己给自己输送积极信号，以此来调整自己的心态，改变自己的情绪。A.数颜色法

B.情绪日记法

C.不逃避现实法

D.暗示调节法

4.乔吉亚?威特金总结的6D心理信号中，(A)是为了掩饰自己的焦虑与紧张，表现为过多的表白，文过饰非，装腔作势。(单选)

A.防御

B.挑衅

C.依赖

D.混乱

5.心理咨询可以帮助人们(C)。求助者通常确信他们十分清楚自己需要什么和在干什么，而实际上并非如此，而是以种种非理性观念自我欺骗。心理咨询促进他们对自己的错误观念进行认真思考，代之以更准确的理性观念(单选)A.建立新型的人际关系

B.认识内部冲突

C.纠正错误观念

D.深化求助者的自我认识

6.(D)是一种极其消极的情绪，一般是由于外界令人失望的强烈刺激所引起的，进而对人生和未来悲观失望。(单选)

A.嫉妒

B.厌倦

C.孤独

D.消沉

7.(C)，并不是所有的人都适合你，要选择能够与你产生共鸣的人作为交往对象。(单选)A.交往是双向的 B.交往是平等的 C.交往是有选择性的 D.交往过程中要相互信任 1.事业单位工作人员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与(C)相适应。(单选)A.人类文明

B.国情

C.社会进步

D.改革开放

2.事业单位内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行(ABCD)。(多选)A.制定竞聘上岗方案

B.在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息 C.审查竞聘人员资格条件

D.考评 6.时间的(B)决定了你利用时间的方向性，时间的()决定了你做事情的效率。(单选)A.高效性；有效性

B.有效性；高效性

C.高效性；高效性

D.有效性；有效性

7.有的医疗卫生人员人际交往中存在(A)的问题，在与别人交往时处处为自己着想，只关心自己的需要和利益，把别人当作达到目的、满足私欲的工具。(单选)A.人际交往中的功利性

B.人际交往中的封闭性

C.面子心理作怪

D.不会说“不”

8.(C)是指在实现目标过程中受挫时，及时切合实际调整自我，并变换实现目标的途径和方法，山不过来我就过去。(单选)A.转视

B.换脑

C.换位

D.补偿

1.对事业单位工作人员违法违纪案件进行调查，应当由（B）名以上办案人员进行。(单选)A.一

B.两

C.三

D.四 5.(A)曾说过，“福兮祸之所伏。”(单选)A.老子

B.庄子

C.孔子

D.孟子

6.(A)表现为只关心个人的需要，强调自己的感受，在人际交往中表现为目中无人。(单选)A.自负

B.忌妒

C.多疑

D.虚荣 7.压力的行为症状包括(B)。(单选)A.肌肉紧张

B.拖延和避免工作

C.肠胃失调

D.睡眠不好

4.肾上腺位处肾脏上方，它由两部分构成，外部是由分层的腺细胞构成的()，内部中央是神经组织类型的(A)。(单选)A A.肾上腺皮质；肾上腺髓质 B.肾上腺髓质；肾上腺皮质

C.肾上腺皮质；神经元 D.前叶；后叶

5.乔吉亚?威特金总结的6D心理信号中，(B)是指感到自己处于一个缺乏控制、难以选择的境地。难以对任何事情作出决断，哪怕是一般性的平常决定都会变得犹豫不决。(单选)B A.依赖B.决策困难C.抑郁 D.挑衅

6.(A)指那些具有重大意义的事情，而()是指那些需要立即做出决定的事情。(单选)A A.重要的事情；紧急的事情B.紧急的事情；重要的事情 C.有意义的事情；重要的事情

D.紧急的事情；有意义的事情

7.(C)能够使我们幸福地度过自己的休闲时间，并能够调整我们的情绪，满足其他支柱不能给予的需要，如好奇心和童心，并能够有效地减缓压力。(单选)C A.家庭 B.工作 C.爱好 D.社区参与

5.心理异常与正常的评判依据中，()标准认为自我感觉良好，没有心理不适，即为健康。否则，为心理不健康。(单选)D A.社会规范 B.心理疾病症状C.社会适应 D.个人心理体验

6.乔吉亚?威特金总结的6D心理信号中，(C)的表面现象是郁郁寡欢与失落，隐藏在抑郁感背后的通常是愤怒。(单选)C A.混乱B.依赖C.抑郁D.挑衅

7.(D)发病的起因是压力引起胃酸的大量分泌，在重大压力之下，甚至几小时内就会出现胃出血。(单选)D A.心脏病 B.头痛及偏头痛 C.背痛 D.消化性溃瘍

5.(C)是一种狭隘的、片面的、缺乏根据的一种盲目想象，把无中生有的事实强加于人，甚至把别人的善意曲解为恶意。(单选)A.自负 B.忌妒C.多疑 D.虚荣

6.(A)原则有两个因素。第一，应该确切地知道你要达到什么样的目标；第二，目标的设定要合理。(单选)A.制定可以达到的目标B.注意自己的进步，建立自我效能感C.提供可供观察的进展报告 D.给自己提供具体的奖励

7.(D)的基本做法是自己给自己输送积极信号，以此来调整自己的心态，改变自己的情绪。(单选)A.数颜色法B.情绪日记法C.不逃避现实法 D.暗示调节法

8.(C)是指在一个较为舒适和宽敞的测量环境中，根据测量的目的和需要，选择测量用的量表，被试人根据量表问题回答，之后测试人根据答案进行分析和评价，得出结论的测量方法。(单选)A.观察法心理测试 B.晤谈法心理测试 C.测量法心理测试 D.心理健康自我测试方法 9.医疗卫生人员情绪困扰产生的外部原因包括(ABC)。(多选)A.单位的管理和激励机制还不尽完善 B.单位的工作安排及评价不当 C.评先选优、晋级晋职不公平D.个性问题 1.事业单位新聘用工作人员，应当面向社会(A)。(单选)A.公开招聘 B.层层选拔 C.推荐 D.下派

1.事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，应当()。(单选)A.离休 B.退休 C.离岗

1.事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，应当()。(单选)A.离休 B.退休 C.离岗 D.续聘

5.个体的心理健康是个动态的连续变化过程。所谓(D)，是由于健康是相对的，健康的人随时可能陷入到不健康的状态，及时予以调整，可回复到健康状态。(单选)A.连续变化 B.连续 C.变化 D.动态

6.(A)是人正常生活的最基本的心理条件，是心理健康的核心标准。(单选)A.智力正常 B.惰绪乐观C.自我意识明确 D.人际关系和谐

7.(B)，只有尊重他人，才能使别人尊重自己。在与他人进行交往时，要把双方放在平等的位置上。(单选)A.交往是双向的 B.交往是平等的C.交往是有选择性的 D.交往过程中要相互信任

5.个体的心理健康是个动态的连续变化过程。所谓(D)，是由于健康是相对的，健康的人随时可能陷入到不健康的状态，及时予以调整，可回复到健康状态。(单选)A.连续变化 B.连续 C.变化 D.动态

6.(A)是人正常生活的最基本的心理条件，是心理健康的核心标准。(单选)A.智力正常 B.惰绪乐观 C.自我意识明确 D.人际关系和谐

7.(B)，只有尊重他人，才能使别人尊重自己。在与他人进行交往时，要把双方放在平等的位置上。(单选)A.交往是双向的 B.交往是平等的 C.交往是有选择性的 D.交往过程中要相互信任 5.(A)。()才真正能表现一个人在现实意义上的正常发展。(单选)A.B.C.D.6.(B)为心理健康。(单选)A.社会规范 B.心理疾病症状 C.社会适应 D.个人心理体验

7.(C)(单选)A.智力正常 B.惰绪乐观 C.自我意识明确 D.人际关系和谐

8.(A)(单选)A.交往是双向的 B.交往是平等的 C.交往是有选择性的 D.交往过程中要相互信任 4.(A)心理活动和行为必须在内容和形式上与客观环境保持一致性。(单选)A.主观世界与客观世界的统一性原则 B.心理活动的内在的一致性原则 C.人格的相对稳定性原则 D.以上都是

5.忌妒的(C)(单选)A.针对性 B.对等性 C.隐藏性 D.破坏

6.一些简单的谈话、做白日梦是(A)。(单选)A.重要性和紧急性都很高的事情B.非常紧急但并不重要的事情 C.非常重要但并不紧急的事情 D.既不重要也不紧急的事情

7.(D)和未来悲观失望。(单选)A.嫉妒 BC.孤独 D.消沉

4.从心理学的角度看，(C)是公众缺乏安全感所致A逃避心理B.嫉妒心理C.恐惧心理D.自卑心理

5.在大脑皮层和皮层下植物性神经中枢的控制下，(B)是控制调节各种机体器官、腺体和肌 肉的活动，有效维持机体迅速作出紧急反应的主要调节系统。单选A.大脑B.植物性神经系统C.交感神经系统D.副交感神经系统

6.有的医疗卫生人员人际交往中存在(C)的问题，用不适当的方法维护自尊。C(单选)A.人际交往中的功利性B.人际交往中的封闭C.面子心理作怪D.不会说“不” 7.(C)认为心理“是客观事物在人脑中的反映”，是感觉、知觉、技艺、思维、情感、性格、能力等的总称。(单选A过程心理B.活动心理C.综合心理D.理性认识 1.国家建立激励与(D)相结合的事业单位工资制度。(单选)A.奖励 B.处分 C.精神 D.约束 5.(A)是指对自己身体健康状况过分关注，担心或深信自己患了一种或多种躯体疾病，经常诉说某些不适，反复就医，经多种检查均不能证实疾病存在的心理病理观念。(单选)A.疑病症 B.神经衰弱 C.焦虑症 D.抑郁症

6.(D)能够使我们感到自己的力量，它使我们感到自己的价值。没有它，一个人往往找不到存在的价值。同时它还帮助我们走向成熟和社会化。(单选)A.家庭 B.工作 C.爱好 D.社区参与

7.(A)，一个人不论在本职工作中得到多大满足，只是生活的一部分。医疗卫生人员要拓宽自己的生活境界，还应培养多方面的兴趣。(单选)A.拓展兴趣爱好，保持乐观心态

B.乐于合群，善于交往，不断补充心理营养 C.学会自我调适，有效调节不良情绪

D.悦纳自己，保持良好的自我意识6.(D)又称强迫行为。即重复出现一些动作，自知不必要而又不能摆脱，如强迫洗涤、强迫检查等。(单选)A.强迫意向 B.强迫思想 C.强迫情绪 D.强迫动作

7.(A)能够使人更为有力的抓住武器与奔跑。(单选)A.手掌和脚底的出汗 B.瞳孔放大

C.呼吸加快D.肌肉血管扩展

8.一些简单的谈话、做白日梦是(D)。(单选)A.重要性和紧急性都很高的事情

B.非常紧急但并不重要的事情 C.非常重要但并不紧急的事情 D.既不重要也不紧急的事情 9.(D)，心理学上又叫合理化。就是通过找一些理由为自己“开脱”，以减轻痛苦，缓解紧张，使内心获得平衡的办法。(单选)A.换脑 B.回避 C.淡化 D.文饰

1.国家建立激励与(D)相结合的事业单位工资制度。(单选)A.奖励 B.处分 C.精神 D.约束5.(A)是指对自己身体健康状况过分关注，担心或深信自己患了一种或多种躯体疾病，经常诉说某些不适，反复就医，经多种检查均不能证实疾病存在的心理病理观念。(单选)A.疑病症 B.神经衰弱 C.焦虑症 D.抑郁症

6.(D)能够使我们感到自己的力量，它使我们感到自己的价值。没有它，一个人往往找不到存在的价值。同时它还帮助我们走向成熟和社会化。(单选)A.家庭 B.工作 C.爱好 D.社区参与

7.(A)，一个人不论在本职工作中得到多大满足，只是生活的一部分。医疗卫生人员要拓宽自己的生活境界，还应培养多方面的兴趣。(单选)

A.拓展兴趣爱好，保持乐观心态 B.乐于合群，善于交往，不断补充心理营养 C.学会自我调适，有效调节不良情绪 D.悦纳自己，保持良好的自我意识

1.事业单位工作人员受到(B)处分的，解除聘用合同。(单选)A.警告 B.开除 C.降级 D.降职

2.事业单位应当根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行(D)培训。(单选)A.分批 B.分职 C.分人 D.分级分类 6.忌妒的(C)体现在大多数忌妒心理潜伏较深，体现行为时较为隐秘。(单选)A.针对性 B.对等性 C.隐藏性 D.破坏性

7.压力不适症对情绪情感的影响包括(D)。(单选)A.决策能力与自信心下降 B.经常会出现分心失神的状况 C.记忆的反应速度减慢 D.产生悲观失望和求助无望的心理6.心理异常与正常的评判依据中，(D)标准认为自我感觉良好，没有心理不适，即为健康。否则，为心理不健康。(单选)A.社会规范 B.心理疾病症状 C.社会适应 D.个人心理体验

7.关于时间的管理，可以从时间的(C)来界定。(单选)A.有效性 B.高效性 C.有效性和高效性 D.方向性

8.情绪的形态中，(D)是指将怒气转移到其他人身上，向着别人莫名其妙地大发雷霆，别人成了他的出气筒。(单选)A.保留型 B.麻木型 C.报复型 D.迁怒型

9.心理测试具有(B)的作用，目前国内很多行业在面试中都有通过心理测试来了解个人的心理素质、能力和工作潜力，从而判断候选人是否适合应聘岗位。(单选)A.辅助教育 B.人才选拔 C.临床医疗 D.心理咨询

4.现代社会中，人们对健康的认识，已经从(C)延伸到群体乃至整个社会的健康评价。(单选)A.被动的治疗疾病 B.生物医学模式C.个体诊断 D.单纯的生理标准

5.按照马斯洛的五种需求学说，(B)是人们最基本的社会需求。(单选)A.安全感 B.幸福感 C.受尊重 D.自我实现

6.(A)表现为只关心个人的需要，强调自己的感受，在人际交往中表现为目中无人。(单选)A.自负 B.忌妒 C.多疑 D.虚荣 7.压力的行为症状包括(B)。(单选)A.肌肉紧张 B.拖延和避免工作 C.肠胃失调 D.睡眠不好 1.对事业单位工作人员违法违纪案件进行调查，应当由（B）名以上办案人员进行。(单选)A.一

B.两

C.三

D.四 5.(A)曾说过，“福兮祸之所伏。”(单选)A.老子

B.庄子

C.孔子

D.孟子

6.(A)表现为只关心个人的需要，强调自己的感受，在人际交往中表现为目中无人。(单选)

A.自负

B.忌妒

C.多疑

D.虚荣 7.压力的行为症状包括(B)。(单选)A.肌肉紧张

B.拖延和避免工作

C.肠胃失调

D.睡眠不好

1.事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照()等有关规定处理。(单选)C.《中华人民共和国合同法》

5.(A)的基本作用是使人能够迅速有效地处理他所面临的对其产生威胁的挑战。(单选)

A.压力反应

6.关于时间的管理，可以从时间的(C)来界定。(单选)C.有效性和高效性

7.(C)能够使我们幸福地度过自己的休闲时间，并能够调整我们的情绪，满足其他支柱不能给予的需要，如好奇心和童心，并能够有效地减缓压力。(单选)C.爱好1.事业单位工作人员受到(B)处分的，解除聘用合同。(单选)A.警告 B.开除 C.降级 D.降职

2.事业单位应当根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行(D)培训。(单选)A.分批 B.分职 C.分人 D.分级分类

**第四篇：机关事业单位聘用人员管理办法（试行）**

第一条为规范东莞某机关事业单位人员聘用工作，保障用人单位和聘用人员的权益，有利于我某机关事业单位招聘专业技术人员，促进各项工作的开展，根据《中华人民共和国劳动法》和我某的实际，制定本办法。

第二条用人单位是聘用人员的管理单位。

第三条本办法所指的聘用人员，是指服务于本某国家机关、事业单位，不列入机关事业单位编制序列，以合同形式聘用，不担任行政职务，不行使行政权力，从事技术性或辅助性工作的人员。

第四条聘用人员应具备的基本条件是：遵纪守法，品行端正，符合聘用岗位所需的资格条件。

第五条聘用人员所从事工作不能涉及国家秘密。

第六条聘用人员分为五类，第一类是指具有正高级职称的人员，第二类是指具有副高级职称的人员和取得博士学位的研究生，第三类是指具有中级职称的人员和取得硕士学位的研究生，第四类是指具有助理级职称的人员和取得学士学位的本科生，第五类是指一般业务及勤杂人员。

第七条机关、事业单位人员聘用实行职责、能力与效能相一致和精简的原则。

第八条人员招聘按下列程序进行：

（一）拟定使用聘用人员计划。用人单位根据工作需要拟定使用聘用人员计划，包括聘用原因、聘用人数、经费开支形式、聘用人员类别、岗位以及本单位人员编制使用情况等。用人单位应于每年9月向某机构编制委员会办公室申报下一的使用聘用人员计划。

（二）审定使用聘用人员计划。由某机构编制委员会办公室、某人事局和某财政局按照解决单位缺编和确因工作需要的原则，审核各单位的使用聘用人员计划，于每年12月底前报某机构编制委员会审定。

（三）招聘聘用人员。聘用人员的招聘由用人单位负责，其中第一、第二、第三、第四类人员的聘用须经由某人事局、某机构编制委员会办公室审核后才能签订劳动合同。同等条件下，现职编外人员优先考虑聘用。

（四）办理聘用手续。由用人单位与聘用人员签订劳动合同，劳动合同应明确聘用期限、双方的权利义务、薪酬待遇、合同变更、解除、违约责任等，而且要符合《中华人民共和国劳动法》的规定，并由某劳动部门鉴证。劳动合同期为1年，期满后可根据某编委核定本单位下一使用聘用人员计划情况进行续聘，每次续聘期限为1年。临时性工作，可按课题、项目或工作需要签订短期合同。聘用人员办理聘用手续后，应报某机构编制委员会办公室备案。

聘用人员与用人单位因履行劳动合同发生争议的，当事人双方可按《中华人民共和国劳动法》的规定申请仲裁或诉讼。

第九条变更、解除和终止劳动合同的，用人单位或聘用人员应当提前30天通知对方。

第十条聘用期间用人单位依据劳动合同对聘用人员进行考核，考核结果作为是否续聘的依据。

第十一条某财政局根据某编委核定各单位的聘用人员数、聘用人员的类别拨给经费，标准分别是：第一类人员每人每年9.5万元、第二类人员每人每年5.5万元、第三类人员每人每年4.5万元、第四类人员每人每年3万元、第五类人员每人每年2万元。上述经费标准包括聘用人员的薪酬、缴纳社会保险费及公用经费的开支。聘用人员经费由某财政局按上述标准每月拨给用人单位。

用人单位可根据实际需要适当调整各类聘用人员的经费供给标准，合理确定聘用人员的薪酬。除特殊情况外，上调的幅度原则上不能超过某财政经费供给标准的20%。超出财政供给部分，由用人单位从公用经费中调剂解决。

今后，根据用人单位的实际需要和劳动力某场用工薪酬变化等情况，对各类聘用人员的供给标准作适当调整。

第十二条聘用人员的薪酬。用人单位按月发放聘用人员薪酬，薪酬标准由用人单位确定，但应遵循以下原则：用人单位发放给每个聘用人员全年的薪酬（含奖金和补贴）及缴纳社会保险费用的总金额原则上不低于财政核拨该类人员经费标准的80%。

第十三条第一、第二、第三、第四类人员具有的专业技术职称必须符合与所在岗位从事的工作性质，才能享受相关薪酬标准。

第十四条用人单位应根据法律、法规的规定，为已签订劳动合同的聘用人员办理各项职工社会保险。社会保险费由用人单位和聘用人员按比例支付。

第十五条用人单位应为聘用人员代扣代缴社会保险费、个人所得税及有关税费。

第十六条各用人单位每年1月20日前要将本单位上一实际使用聘用人员的数量、类别、薪酬发放、社会保险购买情况报某财政局。

第十七条本办法适用于某直行政事业单位，各镇（区）参照执行。

第十八条本办法由某人事局负责解释。

第十九条本办法自XX年1月1日起施行。

**第五篇：四川省事业单位人员聘用制管理办法**

四川省事业单位人员聘用制管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为深化事业单位人事制度改革,建立适应社会主义市场经济需要,符合事业单位特点,促进事业单位发展的人事管理体制,规范对事业单位聘用制的管理,维护和保障事业单位及其工作人员的合法权益,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》(国办发[2025]35号)和有关法律、法规、规章及政策,结合我省实际,制定本办法。

第二条 事业单位聘用制是指事业单位与工作人员通过签订聘用合同,确定双方聘用关系,明确双方责任、权利、义务的一种人事管理制度。通过实行聘用制,转换事业单位用人机制,实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变,由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变。

第三条 事业单位实行聘用制必须坚持单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管和公公、平等、竞争、择优的原则。

第四条 事业单位聘用工作人员,必须在确定的编制数额和人员结构比例内进行。国家和省另有规定的,从其规定。

第五条 本办法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。

其它事业单位及与之建立人事关系的人员可以参照本办法执行。

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办法。

事业单位中已实行劳动合同制管理的人员不适用本办法。第二章 聘用的条件、程序、方法

第六条 事业单位实行聘用制,应当根据工作需要,按照科学合理、精干效能的原则,确定专业技术人员、管理人员的工勤人员岗位,按岗聘用,竞争上岗第七条 事业单位受聘人员应当具备以下条件:(一)遵守法律、法规、规章和政策;(二)具有良好的职业道德;(三)具有聘用岗位要求的文化程度、专业知识及工作能力;(四)身体健康,能坚持聘用岗位的正常工作;(五)聘用岗位职责要求的其它条件。

第八条 事业单位聘用工作人员,应当打破个人身份界限,原有人员的干部、工人身份作为档案身份,不作为应聘上岗的条件。

第九条 事业单位聘用工作人员,男、女享有平等聘的权利,除国家规定的不适合女性工作的岗位外,不得以性别为由拒绝聘用女性或者提高对女性的聘用标准。

第十条 禁止事业单位招用不满16周岁的未成年人。

文艺、体育事业单位招用不满16周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其身心健康和接受义务教育的权利。

第十一条 事业单位聘用工作人员,同等条件下,应当优先聘用本单位的应聘人员,事业单位聘用首次参加工作的人员,应当面向社会公开招聘。

第十二条 事业单位聘用工作人员,其他单位的工作人员应聘时,应当依法终止或者解除与原单位的聘用合同,或者征得原单位同意。

第十三条 事业单位聘用人员的基本程序和方法:(—)成立聘用工作组织,制定聘用工作方案。聘用工作组织由聘用单位分管负责人及其人事部门、纪检监察部门负责人和工会会员代表组成。聘用专业技术人员的,还应当聘请有关专家参加。人员的聘用、考核、续聘、解聘等事项由聘用工作组织提出意见,报本单位负责人会议集体决定。聘用工作方案应经职工代表大会通过。未建立职工代表大会的,应经职工大会或者工会通过。

(二)事业单位制定的聘用工作方案应当报行政主管部门和同级政府人事行政部门备案。同级政府人事行政部门应当加强监督。

(三)公布聘用岗位、岗位职责、聘用条件、聘用待遇、聘期及聘用方法等事项。

(四)通过本人申请、民主推荐、负责人提名、公开招聘等形式产生应聘人选。

(五)聘用工作组织对应聘人员进行考试或者考核,择优确定拟聘人选,公示拟聘结果。

(六)聘用单位负责人集体讨论决定受聘人员,公布聘用结果。

(七)订立聘用合同。

第十四条 事业单位聘用管理人员,应当实行任职回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得担任该单位负责人的秘书和人事、劳资、财务、审计、监察等岗位的职务,也不得聘用在有直接上下级领导关系的岗位工作。

第十五条 事业单位法定代表人及其他领导班子成员的聘用办法,另行规定。

第三章 聘用合同的订立

第十六条 聘用合同是聘用单位与受聘人员确立聘用关系,明确双方的责任、权利、义务的协议。

建立聘用关系应当订立聘用合同。

第十七条 事业单位工作人员由单位法定代表人或者法定代表人的委托代理人聘用并与之订立聘用合同。

技国家规定并履行审批手续聘用的未满 16周岁的未成年人,由其法定监护人代为订立聘用合同。

第十八条 聘用合同应当依法订立,坚持平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、法规、规章和政策规定。

第十九条 聘用合同应当以书面形式订立,一式3份,当事人双方各执1份,1份存入本人档案。

第二十一条 聘用合同应当具备以下条款:

(一)聘用合同期限。

(二)聘用岗位及其职责要求。

(三)劳动保护和工作条件。

(四)工作报酬。

(五)保险福利待遇。

(六)工作纪律。

(七)聘用合同的变更、终止、解除、续订的条件。

(八)违反聘用合同的责任。

(九)当事人双方可以协商约定的其他内容。

第二十条 聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。短期合同的聘用期限为3年以下。合同期限最长不得超过受聘人员达到法定退休年龄的年限;国家另有规定的,从其规定。

在订立聘用合同时,只要当事人双方协商一致,可以订立任何一种聘用合同。

连续工龄已满25年或者在本单位连续工作已满10年且年龄距法定退休年龄已不足10年的受聘人员,提出订立聘用至退休的聘用合同的,聘用单位应当与其订立聘用至退休的聘用合同。

第二十二条 聘用单位聘用工作人员,可以约定试用期。受聘人员为再次参加工作的,试用期为3个月;受聘人员为首次参加工作的,试用期为12个月。聘用合同期包括试用期。

本单位原固定制职工和具有硕士以上学位的人员首次订立聘用合同,不再约定试用期。

聘用单位接收聘用内调干部、军队转业干部和复员、退伍军人等政策性安置人员,按照同家有关规定执行,不再约定试用期。

第二十三条 聘用合同期满前,当事人一方提出,经与聘用方协商一致,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。

续订聘用合同的,不再约定试用期。

第二十四条 聘用单位与受聘人员订立聘用合同,不得收取任何形式的保证金、抵押金或者其它财物。

第二十五条 依照法律、法规、规章和政策,双方遵循平等自愿、协商一致原则订立的聘用合同具有约束力,当事人双方必须履行聘用合同规定的义务。

第二十六条 下列聘用合同无效:(一)违反法律、法规、规章和政策规定的。

(二)采取欺诈、胁迫等于段订立的。

(三)程序不合法、手续不齐全、权利义务显失公平的。

聘用合同部分无效,无效部分不影响其余部分的效力。

第二十七条 聘用单位与经有关部门鉴定为限制民事行为能力人或者无民事行为能力人的原固定制职工(精神病患者)可以缓订聘用合同。

第四章 受聘人员的待遇

第二十八条 受聘人员的工作时间、休息休假、工资、工作安全卫生、医疗、培训和继续教育、退休退职、社会保险和福利待遇,按照法律、法规、规章和政策的规定执行。

第五章 聘用合同的变更、终止和解除

第二十九条 聘用合同依法订立后,任何一方不得擅自变更聘用合同内容。确需变更时,双方应当协商一致,并按照规定程序变更聘用合同。双方未达成一致意见或者未按照规定程序变更聘用合同的,原聘用合同继续有效。

聘用单位法定代表人变更后,原聘用合同效力不变,由新的法定代表人继续履行。

第三十条 有下列情形之一时,当事人双方可以按照规定程序协商变更聘用合同:(—)由于不可抗拒的因素致使聘用合同无法完全履行的。

(二)聘用合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已修改的。(三)法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

第三十一条 有下列情形之一的,聘用合同即行终止:(一)聘用合同期满,或者当事人双方约定的聘用合同终止条件出现的。

(二)受聘人员达到法定退休年龄的,国家另有规定的,从其规定。

(三)按照有关规定提前退休或者退职的。

(四)受聘人员死亡或者被有关机关宣告死亡的。

(五)聘用单位被撤销的。

第三十二条 聘用合同可以由聘用单位或者受聘人员单方依法解除,也可以双方协商解除。

聘用合同的解除,只对未履行的部分发生效力,不涉及已履行的部分。

第三十三条 受聘人员在聘期内辞职、自动离职或者被辞退、开除、劳动教养以及被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的,聘用合同自行解除。

第三十四条 受聘人员有下列情形之一的,聘用单位可以随时解除聘用合同:(一)在试用期内被证明不符合聘用条件的。

(二)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。

(三)未经聘用单位同意,擅自出国(境)的,或者出国(境)后来经聘用单位同意逾期不归的。(四)连续两年考核不合格的。

(五)严重违反工作纪律或者聘用单位规章制度的。

(六)严重失职、徇私舞弊,对聘用单位利益造成重大损害的。

第三十五条 受聘人员有下列情形之一的,聘用单位可以解除聘用合同,但是应当提前30日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员:(一)患病或者非因公(工)负伤,医疗期满后,不能从事原工作,也不能从事由聘用单位安排的其它适当工作的。

(二)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。

(三)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,经当事人双方协商不能就变更聘用合同达成协议的。

(四)聘用单位由于体制改革、机构改革、濒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。

聘用单位依据前款第(四)项规定裁减人员,在6个月内又聘用人员的,在同等条件下应当优先聘用被裁减的人员。

第三十六条 受聘人员有下列情形之一的,聘用单位不得依据本办法第三十五条的规定解除聘用合同:(一)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。

(二)患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的。

(三)患病或者非因公(工)负伤,在医疗期内的。

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

(五)自接收之日起,聘用单位接收聘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。

(六)正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

(七)法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

第三十七条 受聘人员解除聘用合同,应当提前30日以书面形式告知聘用单位。有下列情形之一的,受聘人员可以随时告知聘用单位解除聘用合同:(一)在试用期内的。

(二)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。(三)聘用单位未按照有关法律、法规、规章和政策规定履行聘用合同的。

(五)被录用或者选调到国家机关工作的。

(六)依法服兵役的。

第三十八条 受聘人员依据本办法第三十七条规定解除聘用合同的,聘用单位应当在接到受聘人员的书面通知后30日内予以答复。超过30日,聘用合同自行解除。

聘用单位在处理相关事宜和办理解除聘用合同手续期间,受聘人员应当继续履行聘用合同,坚持正常工作,不得擅离职守。

第三十九条 受聘人员有下列情形之一的,不得提出解除聘用合同:(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

(五)法律、法规、规章和政策规定不得解除聘用合同的其它情形。

第四十条 聘用合同终止后不再续订或者解除后,聘用单位应当在30日内出具终止或者解除聘用合同证明书,并办理有关手续。被终止或者解除聘用合同人员的人事关系应当按照有关规定转给具有人事档案管理权的接收单位,或者委托政府人事行政部门所属人才交流服务机构代理。

第四十一条 被终止或者解除聘用合同的人员必须遵守有关法律、法规、规章、政策和原聘用单位的规定,保守国家和原聘用单位的技术、商业秘密,维护国家和原聘用单位的合法权益。违反的,依法处理。

第六章 违反和终止、解除聘用合同的责任

第四十二条 聘用单位和受聘人员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,违约金数额由当事人双方自行约定。造成经济损失的,按实际经济损失承担赔偿责任。第四十三条 有下列情形之一,对受聘人员造成损害的,聘用单位应当承担赔偿责任:(一)聘用单位故意拖延,不订立或者不续订聘用合同的。

(二)由于聘用单位的原因订立无效聘用合同,或者部分无效聘用合同的。

(三)聘用单位制定的规章制度违反法律、法规、规章和政策规定的。

(四)聘用单位违反本办法规定或者聘用合同的约定,解除聘用合同的。

第四十四条 受聘人员违法解除聘用合同,给聘用单位造成经济损失的,应当承担赔偿责任。

第四十五条 聘用单位出资引进或者培训的受聘人员,聘用合同当事人双方应当根据实际情况约定引进或者培训后的工作服务期及违约责任。没有约定的,受聘人员引进或者培训后,工作服务期未满5年的,受聘人员解除合同,应当按每年递减20%的引进费或者培训费向聘用单位支付违约金。

试用期间,聘用单位解除聘用合同,受聘人员不承担引进或者培训违约金。

第四十六条 对聘用单位未出资引进或者培训的受聘人员,聘用单位解除聘用合同,不得要求受聘人员承担引进或者培训违约金。

第四十七条 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:

(一)聘用单位被撤销,聘用人员不愿服从新的工作安排的。

(二)由聘用单位提出并经受聘人员同意解除聘用合同的。

(三)按照本办法第三十五条规定或者第三十七条第(二)、(三)项规定解除聘用合同的。

第四十八条 经济补偿金由聘用单位以被解聘人员在该聘用单位每工作1年,支付其本人 1个月的上年月平均工资为标准;工作时间不满 1年的,按其本人1个月的上年月平均工资支付;本人上年月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的,按当地月平均工资的3倍计算。聘用单位中原固定制职工和其他职工实行聘用制前的连续工龄,视为该受聘人员的本单位的工作年限。领取经济补偿金后又重新受聘人员再次领取经济补偿金时,其计发经济补偿金的时间按重新受聘的工作年限计算。第四十九条 经济补偿金应当在解除聘用合同后的1个月内支付,聘用单位未在规定时间内支付经济补偿金的,除全额支付经济补偿金外,还须按经济补偿金的50%支付额外经济 补偿金。

第七章 未聘人员的管理

第五十条 本单位原固定制职工不愿与聘用单位订立聘用合同,又不属于本办法第二十七条规定的可以缓订聘用合同人员的,聘用单位应当给予共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,但不得低于当地城市居民最低生活保障标准。自行择业期内重新就业的人员,聘用单位应当及时为其办理人事关系转移手续。自行择业期满后仍未就业并仍不愿与聘用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,由聘用单位办理辞退手续。

第五十一条 对愿意应聘但又未被聘用的本单位原固定制职工实行待聘期,待聘期为 6至12个月。待聘期间,待聘人员应当服从聘用单位的转岗培训和临时性工作安排;聘用单位应当给待聘人员提供不少于两次的上岗机会,其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,但不得低于当地最低工资标准。待聘期满,待聘人员仍未重新上岗的,由聘用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,委托管理期为1年。委托管理期间,由聘用单位发给本人基本工资的固定部分,但不得低于当地城市居民最低生活保障标准。委托管理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,由聘用单位办理辞退手续。

第五十二条 按照本办法规定实行聘用制的事业单位中的原固定制职工,工作年限满 30年的;或者男年满55周岁(其中工人年满50周岁)、女年满50周岁(其中工人年满45周岁),且工作年限满20年的,本人自愿,经单位批准,可以在单位内部离岗待退。离岗待退期间,享受国家规定的基本工资和非生产性补贴、调资、社会保险等待遇。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。

第八章 管理与监督

第五十三条 政府人事行政部门是事业单位推行聘用制的综合管理部门,对事业单位实行聘用制负有指导、协调、监督、检查的职责,有权对违反有关人事法律、法规、规章和政策的行为予以制止、纠正,并对有关责任人进行处理或者提出处理意见。

行政主管部门负责组织指导,管理所属事业单位实行聘用制工作。

第五十四条 政府人事行政部门鼓励并提倡聘用单位与受聘人员进行聘用合同鉴证。

合同鉴证机构应当接受受聘人员的委托进行鉴证。

第五十五条 聘用单位对与之订立聘用合同的受聘人员,应当加强管理和考核。考核的内容包括德、能、勤、绩4个方面,与岗位职责要求相符合,重点考核工作实绩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等次,作为增资、晋职、奖惩、续聘、解聘、辞退的主要依据。

第五十六条 聘用单位对原不是固定制职工的受聘人员和首次参加工作的受聘人员应当实行委托人事代理,将受聘人员的档案和人事关系委托给同级政府人事行政部门所属人才交流服务机构管政府人事行政部门所属人才交流服务机构,应当接受聘用单位及其主管部门的委托,为聘用单位及其受聘人员开展人事代理业务。

第五十七条 事业单位《聘用合同书》样本由省级人事行政部门统一规定,聘用单位和受聘人员可以按照自身特点增加有关约定内容。

第九章 争议处理

第五十八条 聘用单位与受聘人员因执行本办法发生的人事争议,应当协商解决;不愿协商或者协商不成的,可以向单位上级主管部门申请调解;不愿调解或者调解不成的,可以按照有关规定向当地人事争议仲裁机构申请仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

第十章 附则

第五十九条 本办法白2025年1月1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！