# 推荐事业单位晋级述职稿如何写

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-01-15

*推荐事业单位晋级述职稿如何写一一、政治思想该同志思想政治素质高，思想上与党组织保持高度一致，坚持四项基本原则，拥护党的各项方针政策，自觉遵守各项法律，坚持改革开放，坚持以“三个代表”重要思想、科学发展观武装自己。二、道德品质该同志在道德品质...*

**推荐事业单位晋级述职稿如何写一**

一、政治思想

该同志思想政治素质高，思想上与党组织保持高度一致，坚持四项基本原则，拥护党的各项方针政策，自觉遵守各项法律，坚持改革开放，坚持以“三个代表”重要思想、科学发展观武装自己。

二、道德品质

该同志在道德品质上，爱祖国、爱人民、爱劳动，克己奉公，助人为乐，毫不利己专门利人，拥有大公无私的共产主义奉献精神，生活上不骄不躁，作风严谨遵纪守法，为人谦虚谨慎，善于听取他人意见，博采众长，不断完善自己。

三、劳动工作态度

该同志劳动态度端正，不骄傲，对待本职工作勤勤恳恳，兢兢业业，一丝不苟，主动劳动厚待工作，在“钱权利”的诱惑面前能够不为所动。

四、业务水平

该同志除平时学习理论知识外，还经常参加各种专业知识培训活动，在培训中取得了良好成绩，将理论知识与实际很好的结合起来，并使业务水平不断的上升中。

五、实际工作能力

该同志具有扎实的专业技术，能对各种情况灵活处理，胜任本职工作。该同志不断更新自己的知识，扩大自己的知识面，能根据业务工作的推进，不断创新工作思路和工作方式，不断完善自身业务工作素质和职业技能。

总之，苏娟同志政治思想成熟，工作刻苦努力，生活谦虚谨慎，具有创新意识，是一名优秀的事业单位工作人员，符合转正定级的条件，同意按期转正。

**推荐事业单位晋级述职稿如何写二**

聘用单位(甲方):

地址:

法定代表人:

(或委托代理人)

受聘人员(乙方):

住址:

身份证号码:

江苏省人事厅印制

填写说明

1.填写聘用合同书一律用蓝,黑墨水书写,字迹清晰,工整,涂改处必须加盖校对章,否则无效.

2.本聘用合同书须由聘用单位和受聘人员双方当事人亲自签订,因故确需代签的,须经本人书面委托,否则代签无效.代签合同委托函由甲方收执.

3.本聘用合同书内的年,月,日一律用公历和阿拉伯数字填写,工资报酬等金额一律使用大写.

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》和《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》的有关规定,甲乙双方在平等自愿,协商一致的基础上,签订本合同并遵照执行.

第一条聘用期限

本聘用合同期限按下列第项确定:

1.聘用期限为年,自年月日起,至年月日止.其中试用期为个月,自年月日起,至年月日止.

2.聘用期限自签订之日起,至乙方达到国家规定的退休年龄之日终止.

3.甲方聘用乙方完成工作任务,聘用期限自年月日起至该项工作完成.

第二条聘用岗位

1.甲方根据工作需要和乙方所具备的工作能力和从业资格,安排乙方在岗位工作,具体职责为;或经乙方同意,与乙方签订具体的岗位职责协议书.

2.甲方根据工作需要和乙方的工作能力及表现等情况可以调整乙方的工作岗位,但应征得乙方的同意并另行签订协议;甲,乙双方签订岗位协议书的,按岗位协议书的约定执行.

第三条岗位纪律

1.甲方应当制定具体,明确的单位内部岗位职责,建立健全考核制度,做到职权清楚,责任明确,考核公正,奖惩分明.

2.甲方有权根据国家现行有关法律,法规和政策,制定本单位的内部管理规章制度;乙方若有违反,甲方可以按规定给予相应的处理.

3.甲方依法制定的内部规章制度须经职工代表大会或职工大会通过,并向乙方履行告知义务.

4.乙方应当遵守国家的法律,法规,规章和甲方依法制定的各项规章制度,严格遵守岗位职责要求的工作规范和各项安全操作规程,服从甲方管理,诚信守职,努力完成本职工作.

5.乙方对工作中涉及到甲方的商业秘密或岗位秘密的,应负保密义务.乙方若有泄密行为应按双方约定支付违约金,给甲方造成损失的,须赔偿损失.

第四条工作条件

1.甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件,提供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施.甲方提供乙方的岗位工作条件须以书面形式告知乙方.

2.甲方严格执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定,对乙方实行符合职业特点的工作日制.

3,甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德,专业技术,业务知识,安全生产和规章制度等方面的培训.

第五条工资福利保险

1.甲方依据国家和本省有关事业单位工资分配政策规定,确定乙方工作报酬标准为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,甲方以货币形式按月支付给乙方,不得克扣或无故拖欠.若是实行内部分配制度改革或遇有其他情况的,双方应当约定支付报酬的方式和具体计算方法.

2.乙方奖金,津贴,补贴,加班工资的发放,按照国家和本省的有关规定以及甲方依法制定的规章制度执行.

3.甲方按照法律法规,规章及有关政策规定为乙方办理缴纳养老,失业,医疗等社会保险和住房公积金,其中,乙方应交纳的部分,由甲方按月从乙方的工作报酬中代为扣缴,并办理相关手续.

4.乙方享受国家和单位规定的各项福利待遇.本合同中未尽的权益,如乙方在合同期内因工或非因工负伤,致残,疾病及死亡等事宜,按照国家政策和单位的有关规定执行.

5.甲方根据国家和本省有关规定为乙方建立并及时调整档案工资.

第六条聘用合同的变更

1.有下列情况之一的,可以变更本合同的相关内容:

经甲,乙双方协商一致对部分条款进行变更的;

(2)本合同订立时所依据的法律法规,规章和政策已经修改或者废止的;

(3)由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的.

2.本合同确需变更的,由甲乙双方按照规定程序签订《聘用合同变更书》,以书面形式确定合同变更的内容.

3.乙方年度考核或者聘期考核不合格,甲方可以调整乙方的岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位,并向乙方出具《岗位调整通知书》,对本合同作出相应的变更.

第七条聘用合同的解除

1.经甲,乙双方协商一致,本合同可以解除.

2.乙方有下列情形之一的,甲方可以随时单方面解除聘用合同:

试用期内被证明不符合所定岗位要求的;

(2)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;

(3)违反工作纪律或者操作规程,发生责任事故,或者因失职,渎职,造成严重后果的;

(4)严重扰乱工作秩序,致使甲方或其它有关单位工作不能正常进行,受到治安行政处罚的;

(5)被依法判处管制以上刑事处罚或者被劳动教养的.

3.乙方有下列情形之一的,甲方可以单方面解除聘用合同,但应当提前30日以书面形式通知乙方:

(1)患病或者非因工负伤,医疗期满后,既不能从事原工作也不能从事由甲方安排的其他工作的;

(2)年度考核或者聘期考核不合格,又不同意甲方调整其工作岗位,或者虽同意调整工作岗位,但到新岗位后考核仍不合格的.

(3)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,经协商不能就变更聘用合同达成协议的.

4.乙方有下列情形之一的,乙方可以随时单方面解除聘用合同:

(1)在试用期内的;

(2)考入普通高等院校的;

(3)被录用或者选调到国家机关工作的;

(4)依法服兵役的.

5.除本条第4款中的情形外,乙方提出解除聘用合同未能与甲方协商一致的,乙方应当坚持正常工作,继续履行聘用合同;6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与甲方协商一致的,即可单方面解除聘用合同.

6.乙方有下列情形之一的,甲方不得解除聘用合同:

(1)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(2)女职工在孕期,产期和哺乳期内的;

(3)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至6级丧失劳动能力的;

(4)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的;

(5)正在接受纪检监察部门审查尚未做出结论的;

(6)属于国家规定的不得解除聘用合同的其它情形的.

7.属本条第一款,第三款以及因甲方分立,合并,撤销,不能安置乙方到相应单位就业而解除聘用合同的情形的,甲方应当根据乙方在甲方的实际工作年限向其支付经济补偿.

经济补偿以乙方在甲方每工作1年,支付其本人1个月的上年度月平均工资为标准(不满1年的按1年计算).乙方月平均工资高于当地职工上年度月平均工资3倍以上的,按当地上年职工月平均工资的3倍计算.

8.聘用合同解除后,甲方应当为乙方开具《解除聘用合同证明书》,并办理相关手续.甲,乙双方应当在3个月内办理人事档案转移,社会保险关系调转等手续.

9.乙方在涉密岗位工作的,解除本合同应当遵守国家有关涉密人员管理的规定.

第八条聘用合同的终止和续订

1.有下列情况之一的,聘用合同即行终止:

(1)本聘用合同期满;

(2)双方约定或法律法规规定的终止条件出现;

(3)乙方按照国家有关规定退休或退职的;

(4)乙方死亡或被人民法院宣告死亡的;

(5)甲方被依法注销,撤销或者解散的.

2.聘用合同终止后,甲方应当为乙方出具《终止聘用合同证明书》,并及时办理相关手续.

3.本合同期满前,甲,乙双方任何一方提出,经与对方协商一致,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.续订的聘用合同期限和工作内容等由双方协商确定,并签订《聘用合同续签书》.聘用合同期满,没有办理终止聘用合同手续而存在事实聘用工作关系的,视为当事人同意以原聘用合同的约定继续履行聘用合同,其间,乙方可以随时终止聘用关系,甲方提出终止聘用关系的,应当提前三十日书面通知乙方.

第九条双方的其他约定:

第十条违反聘用合同的责任

本合同签订生效后,双方必须严格履行.如有违约应当承担相应的责任.

甲方违约应当承担的责任:

1.除应当继续履行本合同和赔偿乙方在合同中断期间的经济损失外,偿付给乙方违约金人民币元;

2.承担附加协议中所约定的违约金及违约责任;

乙方违约应当承担的责任:

1.支付违约金人民币元.

2.承担附加协议中所约定的违约金和其它违约责任.

3.给甲方造成经济损失的,承担相应的赔偿责任;

第十一条聘用合同争议的处理

甲乙双方因履行本合同发生争议的,当事人可以根据人事争议调解和仲裁的有关规定向事业单位人事争议调解组织提出调解或向当地人事争议仲裁机构申请仲裁.对仲裁裁决不服的,可在十五日内向人民法院提起民事诉讼.

第十二条其它事项

1.本合同未尽事宜,按国家和当地政府有关推行事业单位人员聘用制度的规定执行.国家和当地政府没有明确规定的,由甲乙双方依公平,合理的原则协商解决.

2.甲方因根据工作需要安排和调整乙方工作岗位,派乙方参加培训或学习考察等而与乙方协商一致所签订的岗位协议书,专项协议书,变更合同书等,是本合同的附件,与本合同具有同等法律效力.

3.本合同经双方签字(盖章)即行生效.

4.本合同一式三份,甲乙双方各执一份,一份存入乙方档案.

甲方(盖章)乙方(签字)

法定代表人(签字)

(委托代理人)

年月日年月日

合同鉴证

鉴字第号

鉴证部门(盖章)鉴证人(签字)

年月日

**推荐事业单位晋级述职稿如何写三**

目前，事业单位人员辞职争议很多，一般是事业单位员工提出辞职而单位不同意，员工单方离职，单位留置人事档案。我国现实条件下员工没有人事档案，其可选择的工作范围受到很大限制，无法进入国际大企业工作，找不到理想的工作，无法办理社会保险事宜，也无法办理出国的相关手续，员工非常苦恼。此类人事档案与员工分离的现象非常之多以致也成为社会问题。

我国事业单位人员分为与单位签订劳动合同员工和未与单位签订劳动合同员工两部分，其中与单位签订劳动合同的员工与单位的劳动关系适用《劳动法》，其辞职条件、辞职程序和辞职纠纷的解决均适用《劳动法》及调整劳动关系的行政法规。

目前，大部分事业单位人员，比如学校的教师、科研院所的研究人员不与单位签订劳动合同，这部分人员与单位的关系就不适用《劳动法》，其辞职适用国家相关人事管理法规。

依据《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》，全民所有制事业单位的专业技术人员和管理人员可以提出辞职，并按人事管理权限，向所在单位或主管部门提出书面申请，所在单位或主管部门应从收到辞职申请起三个月内，予以办理辞职手续，发给辞职证明书，并且按国家关于流动人员人事档案的规定，进行人事档案移交、接转手续，一般事业单位人员的辞职是没有实质性的要件的，只需要履行提前通知的义务即可。

但是以下四类人员辞职必须经过所在单位或主管部门批准，否则是不能辞职的：

(一)国家和省、市(地区)重点科研项目的主要负责人和业务骨干，辞职后对工作可能造成损失的;

(二)在边远地区、少数民族地区工作的;

(三)从事特殊行业、特殊工种的;

(四)从事国家机密工作，或曾从事国家机密工作，且在规定的保密期内的。

未与单位签订劳动合同的事业单位人员辞职争议适用《人事争议处理暂行规定》，争议双方应当在争议发生之日起60日内，以书面形式向单位所在地人事争议仲裁委员会申请仲裁。

**推荐事业单位晋级述职稿如何写四**

聘用单位(甲方):

地址:

法定代表人:

(或委托代理人)

受聘人员(乙方):

住址:

身份证号码:

江苏省人事厅印制

填写说明

1.填写聘用合同书一律用蓝,黑墨水书写,字迹清晰,工整,涂改处必须加盖校对章,否则无效.

2.本聘用合同书须由聘用单位和受聘人员双方当事人亲自签订,因故确需代签的,须经本人书面委托,否则代签无效.代签合同委托函由甲方收执.

3.本聘用合同书内的年,月,日一律用公历和阿拉伯数字填写,工资报酬等金额一律使用大写.

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》和《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》的有关规定,甲乙双方在平等自愿,协商一致的基础上,签订本合同并遵照执行.

第一条聘用期限

本聘用合同期限按下列第项确定:

1.聘用期限为年,自年月日起,至年月日止.其中试用期为个月,自年月日起,至年月日止.

2.聘用期限自签订之日起,至乙方达到国家规定的退休年龄之日终止.

3.甲方聘用乙方完成工作任务,聘用期限自年月日起至该项工作完成.

第二条聘用岗位

1.甲方根据工作需要和乙方所具备的工作能力和从业资格,安排乙方在岗位工作,具体职责为;或经乙方同意,与乙方签订具体的岗位职责协议书.

2.甲方根据工作需要和乙方的工作能力及表现等情况可以调整乙方的工作岗位,但应征得乙方的同意并另行签订协议;甲,乙双方签订岗位协议书的,按岗位协议书的约定执行.

第三条岗位纪律

1.甲方应当制定具体,明确的单位内部岗位职责,建立健全考核制度,做到职权清楚,责任明确,考核公正,奖惩分明.

2.甲方有权根据国家现行有关法律,法规和政策,制定本单位的内部管理规章制度;乙方若有违反,甲方可以按规定给予相应的处理.

3.甲方依法制定的内部规章制度须经职工代表大会或职工大会通过,并向乙方履行告知义务.

4.乙方应当遵守国家的法律,法规,规章和甲方依法制定的各项规章制度,严格遵守岗位职责要求的工作规范和各项安全操作规程,服从甲方管理,诚信守职,努力完成本职工作.

5.乙方对工作中涉及到甲方的商业秘密或岗位秘密的,应负保密义务.乙方若有泄密行为应按双方约定支付违约金,给甲方造成损失的,须赔偿损失.

第四条工作条件

1.甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件,提供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施.甲方提供乙方的岗位工作条件须以书面形式告知乙方.

2.甲方严格执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定,对乙方实行符合职业特点的工作日制.

3,甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德,专业技术,业务知识,安全生产和规章制度等方面的培训.

第五条工资福利保险

1.甲方依据国家和本省有关事业单位工资分配政策规定,确定乙方工作报酬标准为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,甲方以货币形式按月支付给乙方,不得克扣或无故拖欠.若是实行内部分配制度改革或遇有其他情况的,双方应当约定支付报酬的方式和具体计算方法.

2.乙方奖金,津贴,补贴,加班工资的发放,按照国家和本省的有关规定以及甲方依法制定的规章制度执行.

3.甲方按照法律法规,规章及有关政策规定为乙方办理缴纳养老,失业,医疗等社会保险和住房公积金,其中,乙方应交纳的部分,由甲方按月从乙方的工作报酬中代为扣缴,并办理相关手续.

4.乙方享受国家和单位规定的各项福利待遇.本合同中未尽的权益,如乙方在合同期内因工或非因工负伤,致残,疾病及死亡等事宜,按照国家政策和单位的有关规定执行.

5.甲方根据国家和本省有关规定为乙方建立并及时调整档案工资.

第六条聘用合同的变更

1.有下列情况之一的,可以变更本合同的相关内容:

经甲,乙双方协商一致对部分条款进行变更的;

(2)本合同订立时所依据的法律法规,规章和政策已经修改或者废止的;

(3)由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的.

2.本合同确需变更的,由甲乙双方按照规定程序签订《聘用合同变更书》,以书面形式确定合同变更的内容.

3.乙方年度考核或者聘期考核不合格,甲方可以调整乙方的岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位,并向乙方出具《岗位调整通知书》,对本合同作出相应的变更.

第七条聘用合同的解除

1.经甲,乙双方协商一致,本合同可以解除.

2.乙方有下列情形之一的,甲方可以随时单方面解除聘用合同:

试用期内被证明不符合所定岗位要求的;

(2)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;

(3)违反工作纪律或者操作规程,发生责任事故,或者因失职,渎职,造成严重后果的;

(4)严重扰乱工作秩序,致使甲方或其它有关单位工作不能正常进行,受到治安行政处罚的;

(5)被依法判处管制以上刑事处罚或者被劳动教养的.

3.乙方有下列情形之一的,甲方可以单方面解除聘用合同,但应当提前30日以书面形式通知乙方:

(1)患病或者非因工负伤,医疗期满后,既不能从事原工作也不能从事由甲方安排的其他工作的;

(2)年度考核或者聘期考核不合格,又不同意甲方调整其工作岗位,或者虽同意调整工作岗位,但到新岗位后考核仍不合格的.

(3)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,经协商不能就变更聘用合同达成协议的.

4.乙方有下列情形之一的,乙方可以随时单方面解除聘用合同:

(1)在试用期内的;

(2)考入普通高等院校的;

(3)被录用或者选调到国家机关工作的;

(4)依法服兵役的.

5.除本条第4款中的情形外,乙方提出解除聘用合同未能与甲方协商一致的,乙方应当坚持正常工作,继续履行聘用合同;6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与甲方协商一致的,即可单方面解除聘用合同.

6.乙方有下列情形之一的,甲方不得解除聘用合同:

(1)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(2)女职工在孕期,产期和哺乳期内的;

(3)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至6级丧失劳动能力的;

(4)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的;

(5)正在接受纪检监察部门审查尚未做出结论的;

(6)属于国家规定的不得解除聘用合同的其它情形的.

7.属本条第一款,第三款以及因甲方分立,合并,撤销,不能安置乙方到相应单位就业而解除聘用合同的情形的,甲方应当根据乙方在甲方的实际工作年限向其支付经济补偿.

经济补偿以乙方在甲方每工作1年,支付其本人1个月的上年度月平均工资为标准(不满1年的按1年计算).乙方月平均工资高于当地职工上年度月平均工资3倍以上的,按当地上年职工月平均工资的3倍计算.

8.聘用合同解除后,甲方应当为乙方开具《解除聘用合同证明书》,并办理相关手续.甲,乙双方应当在3个月内办理人事档案转移,社会保险关系调转等手续.

9.乙方在涉密岗位工作的,解除本合同应当遵守国家有关涉密人员管理的规定.

第八条聘用合同的终止和续订

1.有下列情况之一的,聘用合同即行终止:

(1)本聘用合同期满;

(2)双方约定或法律法规规定的终止条件出现;

(3)乙方按照国家有关规定退休或退职的;

(4)乙方死亡或被人民法院宣告死亡的;

(5)甲方被依法注销,撤销或者解散的.

2.聘用合同终止后,甲方应当为乙方出具《终止聘用合同证明书》,并及时办理相关手续.

3.本合同期满前,甲,乙双方任何一方提出,经与对方协商一致,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.续订的聘用合同期限和工作内容等由双方协商确定,并签订《聘用合同续签书》.聘用合同期满,没有办理终止聘用合同手续而存在事实聘用工作关系的,视为当事人同意以原聘用合同的约定继续履行聘用合同,其间,乙方可以随时终止聘用关系,甲方提出终止聘用关系的,应当提前三十日书面通知乙方.

第九条双方的其他约定:

第十条违反聘用合同的责任

本合同签订生效后,双方必须严格履行.如有违约应当承担相应的责任.

甲方违约应当承担的责任:

1.除应当继续履行本合同和赔偿乙方在合同中断期间的经济损失外,偿付给乙方违约金人民币元;

2.承担附加协议中所约定的违约金及违约责任;

乙方违约应当承担的责任:

1.支付违约金人民币元.

2.承担附加协议中所约定的违约金和其它违约责任.

3.给甲方造成经济损失的,承担相应的赔偿责任;

第十一条聘用合同争议的处理

甲乙双方因履行本合同发生争议的,当事人可以根据人事争议调解和仲裁的有关规定向事业单位人事争议调解组织提出调解或向当地人事争议仲裁机构申请仲裁.对仲裁裁决不服的,可在十五日内向人民法院提起民事诉讼.

第十二条其它事项

1.本合同未尽事宜,按国家和当地政府有关推行事业单位人员聘用制度的规定执行.国家和当地政府没有明确规定的,由甲乙双方依公平,合理的原则协商解决.

2.甲方因根据工作需要安排和调整乙方工作岗位,派乙方参加培训或学习考察等而与乙方协商一致所签订的岗位协议书,专项协议书,变更合同书等,是本合同的附件,与本合同具有同等法律效力.

3.本合同经双方签字(盖章)即行生效.

4.本合同一式三份,甲乙双方各执一份,一份存入乙方档案.

甲方(盖章)乙方(签字)

法定代表人(签字)

(委托代理人)

年月日年月日

合同鉴证

鉴字第号

鉴证部门(盖章)鉴证人(签字)

年月日

**推荐事业单位晋级述职稿如何写五**

今年8月，我很荣幸的成为了常熟市事业单位人员中的一员，开始了自己人生的新征程。这既是一个机遇，也是一个挑战。在20xx年9月25日到9月29日，我参加了市人事局组织的为期五天的新录用事业单位人员岗前培训。

从人社局张伟骎副局长对我们提出三个\"立足于\"：对培训的认识要立足于身，对培训的效果要立足于好，做人民公仆要立足于实，到沈鸣老师在《如何开好头、起好步》的讲座中论述了学习、工作、为人的重要性，田心云老师以生动而沉重的实例讲了《反腐倡廉教育》一课，警示我们要自律自省，恪尽职守，再加上邓钧老师的《如何高效工作》和周国平老师的《xx届四中全会精神解读》，这些课程各尽千秋，都让人一时难忘。

在培训中，长辈们以自己多年来积累的工作经验，让我们得到了启发。往届学员的演讲更让我认识到，不管学历有多高都要端正态度，放低姿态，多向前辈们学习，把理论的东西提升为实践能力;因为只有经历这样一个千锤百炼百炼成钢的过程，再踏实的走下去成功就是顺理成章的事了。在今后的工作中，我们要以优秀员工的标准严格要求自己，为单位尽心尽力。没有规矩，不成方圆，规章制度与规程，规范我们的行为。通过此次岗前培训，我还认识到建立良好的工作与人际关系对我们个人专业素质的提高和服务质量，服务意识的提高有重要意义。

正式进入新的单位工作以后，我发现新单位的领导都对我很照顾，尤其是我的直属领导，在工作上和生活上都教会了我很多东西，让我受益匪浅。在工作中，我发现了自己的很多不足，要从多方面不断完善自己。

一是统一思想，不断提高自身素质。认真学习实践科学发展观，努力提高自己的思想素质，不断改造自己的世界观、人生观和价值观，树立坚定的共产主义信念，使自己在思想上、行动上和党组织保持高度一致。学习新知识，新技能，迅速适应现在的新岗位，摆正自己的位置，虚心向每一个前辈学习，加强理论知识学习，切实提高自身工作能力和水平，增强研究问题和解决问题的能力。

二是求真务实，扎实工作。在自已的工作岗位上严格要求自己，坚持原则，秉公办事，开拓进龋在公文写作方面，做到平时注意积累，多看一些与业务有关的文章和前辈写的文章，并虚心向其他同事学习，拓宽自己的写作思路，提高自己的写作水平。帮助领导完成档案收集整理工作，做好各类条线工作台帐，并掌握了一部分人事劳资方面的工作。

三是工作中的不足。由于是刚进单位，对业务方面的知识掌握的还不熟，还需要进一步了解，请保留此标记作方面还有待进一步加强。要养成良好的工作习惯，作为办公室人员，要记住领导交代的每一件事，平时做事要细心，不能确定的事要问领导，重要的文件一定要检查清楚，不能犯小错误，同时还要注意情商的提高。

明年工作我将更加努力，切实做到办实事、求实效，增强工作的针对性，对每一项工作都以认真负责的态度做好。

**推荐事业单位晋级述职稿如何写六**

应聘事业单位自荐信

尊敬的领导：

您好！

首先感谢您在百忙之中抽出时间给我一个自荐的机会。我是xx学院的一名应届毕业生。通过大学本科四年的学习，我已具备了扎实的专业基础知识功底应聘事业单位自荐信应聘事业单位自荐信。我有信心接受贵单位各种形式的面试与考核。

在大学四年间，我以勤勉进取的积极态度，全方位地充实锻炼自己，系统地学习和掌握了较为扎实的专业基础知识，有较强的自学能力和解决实际问题的能力在校期间，由于学习刻苦，成绩优异(获奖学金)。计算机水平除取得省计算机二级优秀水平外，还能熟练使用photoshop软件、flash软件、spss软件等软件的运用。此外，为了扩大自己的知识面，我还阅读了大量与管理、营销、会计、心理学有关的书籍，使自已在此领域有了更一进步的了解。

在能力方面，一直是生活中校园深处的我们所需要锻炼的一个重要的方面，在大学里，我积极参加文体和社会活动，如学生会，青年志愿者，文学社等应聘事业单位自荐信求职信。同时，为了理论和实际更好的联系起来，我也在暑假去实践调查，并多次担任高中数学培训班教师，在此过程大大丰富了我的大学生活和社会经历，一方面培养了我的组织协调能力和人际交往的能力，另一方面培养了我的逻辑思维能力和处理各项事务的能力。

努力学习，不断上进是我心中的烙印，我相信通过我的努力一定会为贵单位做出贡献！请您给我一次机会！谢谢！

期盼能得到您的佳音！

敬礼！

自荐人：xxx

**推荐事业单位晋级述职稿如何写七**

尊敬的领导：

你好!

非常感谢领导给予在××工作的机会以及在这两年里对我的帮助和关怀!\*\*某些原因，今天我在这里提出辞职申请。

在××两年的时间里，公司给予我多次参加大小项目的实施机会，使我在\*\*工作岗位上积累了\*\*的技术技能和工程经验，\*\*也学到了\*\*工作以外的处世为人等做人的道理。\*\*的这些我很珍惜也很感谢公司，\*\*这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和方便。

另外，在和××部各位同事的朝夕相处的两年时间里，也使我对\*\*部门，对过去的、现在\*\*的同事建立了由浅到深的友谊，我从内心希望这份友谊，这份感情能继续并永久保持下去。

×的发展和建设在进一步的规范和完善中，真心祝愿××在今后的发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上!

再次感谢!

此致

敬礼!

辞职人：

20xx年xx月xx日

>事业单位辞职报告范本(五)[\_TAG\_h2]推荐事业单位晋级述职稿如何写八

一、当前机关、事业单位养老保险制度改革的现状

养老保险，也称老年保险，指社会劳动者因年老丧失劳动能力后，国家和社会依照法律规定为保障其基本生活而给予物质帮助的一种社会保障制度。机关、事业单位养老保险制度的改革，是建立多层次社会保障体系的一项重要内容，是干部人事制度改革的重要组成部分，也是保障离退休人员生活、维护社会安定的一项重要措施。

自从1981年国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》中明确规定了国家机关、事业单位的养老保险制度改革由人事部负责以来，国家人事部多次召开会议，研究建立健全与市场经济体制相配套的机关、事业单位社会保险制度的有关问题，并着重抓了养老保险制度改革的试点工作。截止1995年底，全国已有20多个省、100多个地(市)、600多个县(区)进行了不同形式的养老保险改革试点，特别是有20多个地(市)、近100个县(区)进行了一步到位的全员改革试点，初步建立起国家、单位、个人共同负担的基金筹集机制，改革了长期以来计划经济体制下机关、事业单位工作人员退休养老依赖国家吃“皇粮”的局面，实现了养老机制的转换。

然而，开展机关、事业单位养老保险制度改革试点工作几年来，虽然取得了可喜的进展，但是目前仍还仅仅处于起步阶段，大多数地方的试点只是把合同工和自收自支事业单位员工的养老保险工作开展起来，却并没有把广大公务员、差额拨款和全额拨款事业单位的干部、固定工的养老保险工作启动起来。相比之下，我国企业自1984年开展职工养老保险费用社会统筹以来，逐渐建立起基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄养老保险相结合的多元养老保险制度。经过10多年的探索实践，企业养老保险制度已经自成体系，顺利运转并发挥较好的保障作用。由此可见，机关、事业单位养老保险制度改革的进程远远滞后于企业职工养老保险制度改革的进程。

根据国家统计局在今年9月召开党的xx大期间对1000名群众就其十四大以来生活水平的变化所进行的调查结果显示，人民群众对党的十四大以来居民饮食水平大幅度提高、通讯设施水平明显提高、以及着装水平、交通设施水平和工资收入、住房改善的满意程度均在50%，但却对养老保险改善和提高的满意度最低，有62.4%的被访者认为5年养老保险没有变化。为此，当前必须加快深化机关、事业单位养老保险制度改革。

二、深化机关、事业单位养老保险制度改革的必要性。

1、建立统一的多层次的社会保障体系的必然要求

根据国家人事部《人事工作1996—\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年规划纲要》，到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，我国将建立起多层次的机关、事业单位工作人员社会保险制度，形成适应社会主义市场经济体制和人事制度改革的需要、与其他人员保险制度相协调的社会保险体系，使机关、事业单位工作人员在养老、失业、医疗、工伤、生育及住房等方面得到更加可靠的保障。在由人事部门负责的机关、事业单位3200多万工作人员养老、失业、工伤三个保险项目之中，养老保险因为是解决每个工作人员离退休后生活保障的，它涉及人数最多，基金筹集和支付量最大，支付保险金的时间也最长，因此，养老保险制度改革是社会保险制度改革的重点，抓住养老保险就抓住了主要矛盾，就会促使整个机关、事业单位社会保险机制逐步建立和完善起来，因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是统一的、多层次的社会保

障体系的必然要求。

2、我国进入人口老龄化社会现实的必然要求

按联合国的标准，60岁以上的人口占10%或65岁以上的人口占7%，即进入人口老龄化社会。人口老龄化意味着越来越多的老年人由生产者变为消费者，相应地国民收入中用于离退休人员的社会保险福利费用迅速增加，特别是退休养老金费用支出占去了大部分。预计到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年我国60岁及其以上的老年人口将达到1.5亿，占总人口的11%左右，而65岁及其以上老年人口占总人口的比重则将突破7%，两个比率都说明，我国在本世纪末进入人口老龄化社会。当前面临的一个突出问题是我国人口老龄化进程与经济发展不同步，西方国家的人口老龄化都是在经济发达的情况下出现的，承受能力比较强，比如日本在1970年进入老龄化社会时，人均国民收入达到1689美元，而我国到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，预计退休人员将达到4330万人，退休金将超过1000亿元，其中机关、事业单位占1/3，而此时我国人均收入预计才800美元左右。人口多底子薄的矛盾，将会非常突出并持续几十年。这么多的老年人，这么大的开支，如果不提早预筹养老保险基金，将来“四二一”家庭的独生子女负担不起，国家也负担不起，退休人员的生活水平将会下降，国家税收有相当大的比例要用于支付养老费用，将严重制约经济发展，影响第二步、第三步战略目标的实现。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革必须尽早进行，它是关系到实现国民经济宏伟目标的一项战略性措施，是我国进入人口老龄化社会现实的必然要求。

3、促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求

机关、事业单位工作人员，特别是国家公务员，承担着国家行政管理的重要任务，要求高、纪律严。为了吸引和留住优秀人才长期稳定地服务于机关、事业单位，促进工作人员勤奋工作、忠于职守、廉洁奉公，有必要为每个人逐步建立一个养老保险帐户，把保险机制与个人利益紧密联系起来。纵观世上大多数国家，一般都对国家公务员的退休制度有专门的规定，待遇要比企业优厚。随着年龄的增长，保险金积累的增加，任职年限的延长，多数工作人员都会变得越来越严谨，自我保障意识更加强烈，不去冒因不廉洁而被减少或取消保险金的风险。另外，随着《国家公务员暂行条例》的颁布实行和事业单位职员制度试点工作的开展，国家行政机关开始了机构编制改革，实行精简机构，分流人员，事业单位的人事管理也引入了竞争机制，积极推行聘用制，这些人事制度改革的目的旨在提高人员素质，提高办事效率，促进机关、事业单位进一步挖掘潜力，增强发展后劲。要保证这些改革的顺利进行，就需要解决养老、失业等社会保险问题，特别是公务员与事业单位辞职、辞退制度的正常实行更不能因为养老保险制度改革的滞后，与企业等部门的改革不配套而流于形式，以致无法实际进行。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求。

4、打破用工界限促进人员合理流动的必然要求

社会主义市场经济引入了竞争机制，而市场的竞争归根结底是人才的竞争。国家公务员和专业技术人员是重要的人力和智力资源群体，要建立健全人才市场体系，实现人才的合理流动，为各类人才创造自主择业、各展其才的条件和环境，就需要解决养老、失业、工伤等社会保险问题。为加速人才市场培育，我国实行了政企分开、建立现代企业制度等多项重大改革、企业转换经营机制的过程中，需要使大量人员在行业、地区间流动和转移，进出灵活的用工制度已在民营企事业、三资企业中显示了活力，而在机关、事业单位中，国家对养老待遇的大包大揽造成了社会各种利益主体的保障待遇不公正，使得社会的部分人员不能正常流动，影响了统一劳动力市场的形成和发育。一个最典型的例子就是企业单位与机关、事业单位之间在人员流动过程中因为养老基金的缴纳移交存在脱节而使前、后者之间人员不能自由流动。实行机关、事业单位社会养老保险制度，就能改变个人与单位在养老保障上的依附关系，为人员流动解决后顾之忧，从而实现行

业、地区间人员的合理流动与转移。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是打破用工界限促进人员合理流动的必然要求。

三、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须着重解决的几个认识问题

1、帮助参保人员分析、解决思想上存在的几种模糊的认识

长期以来，机关、事业单位干部、职工的退休费是由财政支付的，因而有些同志认为养老保险金统筹搞不搞无所谓，尤其是机关和全额拨款的事业单位，无非是把钱从这个口袋掏到另一个口袋，搞与不搞一个样，何必要人事部门多此一举;还有些同志认为不搞养老保险金统筹，个人不掏钱，退休费可以照拿，搞了统筹，个人反倒要出钱，主观上不愿支付个人应承担的缴费部分;另有一些同志则认为现在市场上各类保险公司开办的保险业务那么多，想为自己办保险可以随时随意选择险种，何必一定要搞强制性养老保险金统筹。之所以存在上述几种思想模糊的认识，是因为这些同志不理解国家开展机关、事业单位社会养老保险的意义和作用，不明白职工个人缴纳养老保险费制度，是我国法律规定的公民的权利与义务，说明这些人还缺乏牢固的社会保险权利意识和自我保障意识。他们不懂得养老保险是强制性保险，不同于社会上商业保险参加与否可以由个人自由选择，它是国家通过立法，把参加保险的人员范围、基金的筹集办法、项目内容的设定、待遇标准的制定都统一明确规定下来，任何参加人员都必要按规定执行。为此，必须努力做好宣传工作，从思想上帮助机关、事业单位人员克服模糊认识，提高他们的改革心理承受能力，使这项改革得到大家的理解和支持，从而变成职工群众的自觉行动。

2、注意克服部分效益好的参保单位存在着的“吃亏”思想

机关、事业单位退休制度从国家统包走向社会保险，可以说是一个历史性的变革。不同的单位对实施社会养老保险的认识也不一样。对一些效益较差、离退休人员多、在职职工年龄结构偏高的单位，他们拥护、支持社会统筹养老保险。因为一旦参加保险，离退休职工的保障费用，就由社会支付，单位就抛开了这个沉重的包袱，他们从社会保险中获得了实实在在的益处，何乐而不为呢。而对那些效益较好，退休人员少，职工年龄结构较轻的行业和单位，则存在着吃亏的思想，认为自己付出的费用多得到的回报少，不愿意参加社会养老保险。对后一类单位我们必须使他们认清社会共济与自我保障的关系，使他们明白市场经济千变万化，效益好不是永远不变的，好与差是相对的，而职工的保障却是无条件应予落实的，从而让这些单位自觉调整眼前与长远、局部与整体的利益关系，主动、积极地参加社会统筹养老保险。

3、注意解决地方政府的思想顾虑，消除“养老保险赚钱论”的误解

一方面，由于机关、事业单位养老保险制度改革涉及到人们的切身利益问题，因而它是件大事，又因为它涉及到各个方面的利益调整问题，同时又是件难事。因而，有些地方政府认为抓这项改革工期大、投资大、风险大、见效慢，收不到立竿见影的工作效果，不如顺水推舟，等全省、全国工作铺开之后，再来实践也不迟。还有的地方政府认为，目前财力主要用于经济建设，没有必要从有限的财力中，抽出大量资金用来搞养老保险，担心养老保险改革会影响经济建设，还是慢慢来。另一方面，在养老保险基金的缴纳、营运方面，有些地方政府存在怕麻烦、怕增加财政负担的顾虑，因此就把养老保险社会统筹工作推给具体的养老保险基金管理机构去办理，希望它们能以收抵支、自我营运不给政府增加财政负担。在这种情况下，基金管理机构为了使工作正常运转，不致因入不敷出而瘫痪，就采取了企业化经营的手段，它们经过仔细测算，对效益好、缴纳基金量大的单位积极要求参加养老保险，而对效益差、给付基金量大的单位却拒之门外，甚至于对历次增加的基本工资、津贴补贴都要视其是否能收支相抵、略有节余而决定是否将其纳入缴费基金的基数。这样无形中就使人们产生了“养老保险赚钱论”的误解，不利于吸引全社会关心、支持养老保险基金管理机构开展各项业务。目前，在全国总体改革方案

没有出台的情况下，一些地区之所以能打开工作局面，有的地区工作还取得了重大进展，一个重要的原因就是不等不靠，勇于进取，创造性地开展工作。因此，对于那些存在着“等、靠”思想的地方政府来说，首先就要克服思想上的顾虑，把养老保险工作开展起来。只要立足改革、发展和稳定的大局，认识高、看得远，坚定改革信心，就一定能把养老保险制度改革工作深入进行下去。而对于“养老保险赚钱论”的误解，地方政府不应该推卸自己应承担的责任。机关、事业单位社会养老保险制度改革的难点是财政出钱的这一块，养老保险社会统筹工作进展如何，在很大程度上取决于财政的支持，不能因为地方财政存在困难，就把工作推给下属办事机构，不管不问，任其自生自灭，这实际上是违反了国家、单位和个人共同合理负担的原则，有悖于养老保险的权威性、强制性和共济性的特点，必须尽早纠正这种偏差。

四、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须坚持的原则

深化机关、事业单位的养老保险制度改革的目标是要逐步形成社会统筹与个人帐户相结合的运行机制，具有机关、事业单位特点的待遇给付机制，基本保险待遇与工资物价适当挂钩的调节机制;保险基金管理与退休人员管理相统一的社会化管理服务体系。为确保改革目标的顺利实现，我们必须坚持以下几项原则。

1、权利、义务与强制相结合的原则

我国长期实行国家统包的机关、事业单位工作人员退休制度，人们的依赖性强，风险意识比较淡薄。开展机关事业单位社会养老保险制度改革，必须强调权利、义务与强制性相合，这是相辅相成的。享受社会统筹养老保险待遇，是机关、事业单位工作人员应有的权利，这在《宪法》、《劳动法》和《国家公务员暂行条例》中都有明确规定。如《劳动法》第七十条规定：“国家发展社会保障事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”国家和社会必须保证维护公务员和事业单位工作人员的合法权益。同时，工作人员个人也要树立自我保障意识，积极参与社会保险，尽缴纳养老保险基金个人支付部分的义务。要做到两者和谐统一，就必须建立起相应的法规、规章制度，执行又带有一定的强制性，以保证单位和个人都参加保险，履行应尽的义务，享受应有的权利。

2、国家、单位和个人共同合理负担的原则

我国过去没有把社会保险放在重要位置，国家包揽了机关、事业单位工作人员的养老、医疗、工伤等保险费用，特别是养老保险费用，没有形成基金积累，不符合我国人口众多、经济基础薄弱的国情。因此，党和政府提出了国家、单位和个人共同合理负担的原则，实行社会统筹和个人帐户相结合的养老保险制度。从根本上说，养老保险体制改革的核心实际上是经济保障，一个地区社会养老保障的水平和程度取决于该地区的经济发展水平，同时受到该区人口发展状况的制约。因此，养老保险水平应从国情国力和地区实际情况出发，使之与国家财政状况、本地区经济发展水平及个人经济和心理承受能力相适应。要按照机关、事业单位的不同性质，根据经费来源渠道，合理确定国家、单位和个人各自承担的责任和缴纳费用的适当比例，同时，努力拓宽资金渠道，实行部分积累的办法，逐步建立起社会养老保险的基金储备。

3、行政管理和基金运营要分开的原则

社会保障是一项非盈利性的社会事业，不能只管钱、不管人和事，它应该包括钱、人、事管理在内的一整套社会化管理服务体系。目前，我国养老保险事业正着手基金的统筹与给付机制的建立，如果将立法、收缴、发放、处罚都归于一家，容易出漏洞，因此要强调政事分开，互相配合、互相监督。制定政策是行政职能，必须由政府主管部门负责，在中央设置社会保障管理机构，负责社会保障、养老保险的统一规划、协调和管理，以避免多头管理下的项目交叉、标准不一、相互摩擦等弊端，基金管理应当尽量利用民间

组织和机构力量，使它们按有关政策法规负责社会保险金的筹集、给付、管理和运营工作。在具体实施中，应按照不同性质严格区分不同管理部门的权责界限，使养老保险基金的统筹在征、管、用三个环节上，各司其职，征缴有度，管理有方，使用有效，实现三者之间的相互监督、相互制约，防止资金浪费或挪用，保证基金的保值增值。

总之，深化机关、事业单位养老保险制度改革是一项势在必行的工作，越早抓效果越好。我们要坚持以邓小平理论和党的基本路线为指导，勇于创新，讲求实效，不断把这项改革推向前进。

**推荐事业单位晋级述职稿如何写九**

建立机关事业单位养老保险制度的目的是:适应人才流动;减轻财政的负担;增强公务员的风险意识;反腐倡廉;保证退休人员按时足额领取养老金。这具有重大的现实意义和深远的历史意义，对推动我国经济体制和政治体制改革必将产生极大的作用。

现状问题症结

蓬溪县自年实行机关事业单位养老保险制度以来，取得了不少的经验，较好地实现了由原来的退休制度向养老保险制度的过渡，率先在全市实现了征收由财政代扣代缴和支付的社会化发放。全县在职职工10082人，退休3737人，退休人员占在职37%。全县年应征3444万，其中：单位3071万，个人373万。年应支3757万。历年基金积累1200余万。经过这几年的实践，笔者认为，我们现行机关事业单位的养老保险制度仍然存在不少问题，这些问题有的是在计划体制下的退休制度向社会主义市场经济体制下的养老保险制度过渡时改革不彻底而遗留下来的，有的是新建立的养老保险制度还有待完善。笔者认为存在以下几个亟待解决的主要问题：

一、缴费和待遇的脱节

无论哪一种养老保险制度，它的权利和义务都应当是对等的，而当权利和义务不对等时，势必会影响参保人对参与这个保险制度的积极性，而使这个保险制度不能长期地、良性地运作下去。我县目前的机关事业单位的养老保险制度就存在着这个问题，按照新的养老保险制度的规定，目前的养老保险模式为财政、单位和个人账户相结合的部分积累型，由财政、单位和个人共同缴费，缴费的比例为投保工资的27.5%，单位和财政负担23。5%，个人负担4%。其中，4%进入个人账户。而当计算退休待遇时，则仍然沿用计划体制下的按工龄来计算退休待遇的办法，只是发放的途径由原来财政全额支付，改为由社会保险基金支付，退休待遇水平保持不变。待遇的享受和缴费之间并没有直接的关系，从我们近10年的实际工作来看，由于待遇和缴费的关系脱节，造成以下几个消极现象，一是部分参保人对缴费的多少漠不关心，甚至希望缴费工资缴得越少越好，个人可以少出钱，就是因为缴费并不影响待遇水平。这也反映了我们的这个新的养老保险制度并没有引起参保人的足够重视，甚至有的人想钻政策的空子来逃避缴费或少缴费，最后吃亏的是国家。二是由于退休金缺口仍然由财政负担，而且经初步测算，这部分的退休金所占的比例在今后会越来越大，财政的负担也会日益加重。三是不利于机关事业单位和企业之间人员的流动。当机关事业单位的工作人员向企业流动时，他们的退休待遇按企业的养老保险条例来计发，这样他们的退休待遇会大大降低，对于那些已经在机关事业单位工作很长时间的人来说是不合理的，因为他们已经为政府工作了十几年、二十年，而当他们流动到企业后这些功劳就全没有了。所以，很多年纪较大的工作人员不愿意流动到非机关事业单位，给我们的机构改革和公务员队伍年轻化建设造成了一定的阻力。反过来，企业的人员向机关事业单位流动时，不管他们为政府工作了多长时间，哪怕是一年他们也可以享受机关事业单位所有的退休待遇。因为我们目前的退休待遇的计算方法里并没有反映员工的工作经历。所以造成了机关事业单位老的人员不想走，而企业的人员在临近退休时又拼命想进机关事业单位，给某些有特权的人员有一定的空子可钻。

二、缴费基数没有反映工作人员真正的工资水平

按照四川省文件规定，从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年1月1日起，各试点单位职工缴费工资基数为：凡纳入本单位人事部门工资基金管理的职工工资和各种补贴。按此理解其基数应为工资总额。而目前机关事业单位人员的投保工资基数是以上年度机关事业单位工作人员的工资文件中的基本工资为基数，而实际上，机关事业单位的工作人员的实际工资(工资总额)远不止这个数。这样，造成了保险费没有做到应收尽收，椐粗略统计每年至少有30-40%漏缴。一是影响了保险基金的积累，降低了保险机构抵御风险的能力。二是直接影响退休后的待遇。对某些参照公务员待遇的事业单位的工作人员来说，一方面他们享受不到和原计算办法的差额部分，因为按有关的文件规定，差额部分的享受由原单位研究解决，有的单位由于各种原因没有发这部分的待遇。另一方面，由于投保工资没有真实地反映他们的工资水平，按新的办法计算出来的退休待遇替代率就偏低了，降低了工作人员退休后的实际生活水准。三是事业单位改制的人员或向企业流动的人员。当缴费工资偏低时，就会影响个人账户的金额，在机关事业单位个人账户积累额的多少对退休待遇的高低没有影响，但是企业就不同了，它直接影响今后的退休待遇。这种情况下，这类人就会感觉到不合理了。

三、个人账户的增值问题

个人账户积累金额的增值标准是个人账户退休金的替代率要达到一个什么水平的依据。同企业一样，机关事业单位的养老保险也建立了个人账户，建立个人账户的目的有两个：一是体现激励机制，个人账户积累额越多，以后享受的退休待遇就越高，鼓励参保人员多投保;二是解决我国逐渐严重的老龄化问题，随着老年人口的日益增多，支付退休金的负担越来越沉重，为减少退休高峰来临时的负担，建立个人账户是个较好的解决方案。但要实现这两个目标的关键是个人账户的增值问题，如果个人账户不能做到保值增值，就失去了建立个人账户的意义，会打击职工参保的积极性。按照川办发[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年]10号\"在国家改革机关事业单位退休费计算办法前，职工退休时，除按现行办法计发养老金外，再根据本人账户储存额除以120，按月发给养老金\"。从上面的规定来看，没有个人账户基数组成项目，没有个人账户的增值规定，没有一个量化的目

标值，也没有规定这部分钱的支付渠道，故没执行也不好执行。从整个经济环境来考虑，建立个人账户相当于退休金的预提，如果个人账户不能做到很好的增值，跟不上工资增长的幅度，最后的负担还将转化到财政头上，就失去了改革的意义了。因此，应认真对待个人账户的增值问题，根据经济发展的具体情况，制定个人账户的增长率。

四、收不抵支问题

年初按\"双基数\"测算，年应征额3444万，年应支3737万，差293万，其中个人账户的个人部分4%再记入373万，地方财政要补666万。虽然财政是挂帐没有出钱，但从分析来看，是收不抵支，入不敷出。存在问题的主要原因是\"一小一少一大\"，即：基金征集比例小;参保人数在逐年减少，主要是事业单位从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年8月23日以后聘用的人员一律参加社会保险;退休人数在增大，事业单位改革地方政策性的退休达到高峰，退休金也相应增大。这样，使本来积累不多的基金更是告急，何以抵御退休高峰期给养老保险带来的风险?

目前，机关、事业单位养老保险制度改革还处在试点阶段，这些问题是客观的，也是可以解决的。其主要症结是：法规、政策不统一。造成\"公说公有理，婆说婆有理\";二是管理体制经常变化，没有专门研究机关事业单位养老保险制度改革的机构。如何加快机关、事业单位养老保险制度的建设，使之科学、合理，下面谈一些想法。

解决问题的几点建议

一、建立权利和义务相统一的退休待遇计发办法。

权利和义务相统一是任何养老保险模式最基本的要求，目前我县机关事业单位的养老保险制度的待遇计发办法和缴费之间没有必然的联系，缴费的多少并不决定待遇的高低，使参保的退休人员对养老保险的意见很大，\"参保和不参保一个样，缴费和不缴费一个样。\"解决的办法：一是将目前的由财政局发的补差部分和福利性津补贴纳入退休待遇的计发办法里;二是退休待遇的计发办法要反映参保人员在机关事业和在企业的工作经历，确定一个系数;三是要反映个人账户的积累，标准和时期指标要细化。这样有利于提高参保人员的积极性，是一个不用宣传的\"活广告\"，同时退休待遇也更加公平合理。

二、加强养老保险预算和基金的精算工作

\"以支定收，略有节余\"是基本养老保险的基本原则。是对未来做出承诺的计划。在社会保障领域，精算工作就是预测未来，精算就是对社会保障计划费用及其可能的变化做出长期预测，从而提供信息，使该计划无论是现在还是将来，都建立在合理的财力基础之上。主要起着危险因素评价和风险管理的作用。因此，精算在社会保障领域是必须的设置组合，是必不可少的基础工作。精算在社会保险领域的应用过程需要在调查研究和核对有关参保、死亡、退休人数、工资增长率等基础资料上进行。具体的社会保险精算是一个非常复杂而精细的试算过程。在现行保险模式原则的基础上，试算出每年共济部分社会保险收费率以及个人账户的记账利率，对未来的退休待遇进行评估，对总体风险、收支平衡能力进行综合评价。必须加快建立社会保障基金精算的进程，做好中长期预测，建立风险预警机制，为政府制定政策和决策提供参考依据。目前蓬溪县的养老保险基金本来具有风险，加之退休高峰可能在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年到来，个人账户的积累额的增值没有，职工工资增长却非常快，而且单位和个人的缴费基数未反映工作人员的实际工资水平，没有做到\"应收尽收\"，要维持高的退休替代率有相当的困难。我县还没有建立起完备的预算管理制度和风险预警制度，没有精算的业务骨干。今后，要深化蓬溪县的机关事业单位养老保险制度改革，首先要对征缴、支付基数进行细化精算，再适当提高征缴比例。其次，是对提前退休的人员按比例递减养老金，从政策上加以控制。另外是改革退休和养老金审批办法，由单一的审批改为与经办机构共同审批和核定，以解决\"别人请客我买单\"的问题。这些都离不开社会保障基金的精算制度，使养老基金能在一个良性轨道上运行。

三、尽快纳入省级统筹

实行更感高层次的统筹，也是一种解决贫困地区养老保险的有效办法。当养老保险基金预警时，在统筹范围内给一定的转移支付，以解燃眉之急，体现社会共济和社会互济，真正体现社会主义条件下养老保险的优越性，确保社会稳定，为机关事业单位保险注入活力。达到改革的目的。

年月日

**推荐事业单位晋级述职稿如何写十**

一、当前机关、事业单位养老保险制度改革的现状

养老保险，也称老年保险，指社会劳动者因年老丧失劳动能力后，国家和社会依照法律规定为保障其基本生活而给予物质帮助的一种社会保障制度。机关、事业单位养老保险制度的改革，是建立多层次社会保障体系的一项重要内容，是干部人事制度改革的重要组成部分，也是保障离退休人员生活、维护社会安定的一项重要措施。

自从1981年国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》中明确规定了国家机关、事业单位的养老保险制度改革由人事部负责以来，国家人事部多次召开会议，研究建立健全与市场经济体制相配套的机关、事业单位社会保险制度的有关问题，并着重抓了养老保险制度改革的试点工作。截止1995年底，全国已有20多个省、100多个地(市)、600多个县(区)进行了不同形式的养老保险改革试点，特别是有20多个地(市)、近100个县(区)进行了一步到位的全员改革试点，初步建立起国家、单位、个人共同负担的基金筹集机制，改革了长期以来计划经济体制下机关、事业单位工作人员退休养老依赖国家吃“皇粮”的局面，实现了养老机制的转换。

然而，开展机关、事业单位养老保险制度改革试点工作几年来，虽然取得了可喜的进展，但是目前仍还仅仅处于起步阶段，大多数地方的试点只是把合同工和自收自支事业单位员工的养老保险工作开展起来，却并没有把广大公务员、差额拨款和全额拨款事业单位的干

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！