# 参公案例

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-08-03

*第一篇：参公案例关于不具备 “国家干部”身份的管理人员和专业技术人员不能“参公”问题的质疑我们是安徽省副厅级全额事业单位的正式职工，通过组织培养和自身不断地学习及努力，按照党和国家的政策，通过干部任免程序或技术职称评聘程序，在单位上公开竞...*

**第一篇：参公案例**

关于不具备 “国家干部”身份的管理人员和专业技术人员不能“参公”问题的质疑

我们是安徽省副厅级全额事业单位的正式职工，通过组织培养和自身不断地学习及努力，按照党和国家的政策，通过干部任免程序或技术职称评聘程序，在单位上公开竞聘走上了领导岗位或技术岗位，且聘任至今。现在，把我们不纳入“参公”对象，我们深感不解、不公！现就事业单位“参公”政策提出如下几点质

疑和建议。

1、质疑 “参公”标准不一致

目前，由于国家人事部对“参公”人员认定标准不明确，导致各省市“参公”实施办法五花八门，各行其是。网上公布的山东、浙江、重庆、黑龙江、广东等省、市的“参公实施办法”，将我们前面所列两种情形的人员纳入了“参公”范畴，没有规定不具有“国家干部”身份的人员不能“参公”。全国“参公”事业单位都是在党中央、国务院统一领导下，为何会各省、市制定的“参公”政策、标

准却不统一？

2、质疑人事部门对《公务员法》中“工勤人员”的理解

参公”政策制定最权威的法律依据是《公务员法》，其第106条的规定：“法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。”仔细查阅《公务员法》释义，“工勤人员”是指后勤服务人员，如打字员、清洁工、司机等，因他们不行使公共事务管理职权并且以后可能要进行后勤服务市场化改革，因此他们不应“参公”，这是合理的。在《公务员法》106条中的“工勤人员”是以岗位角色为认定标准的，并不是以人事档案中工人身份为认定依据。浙江、山东、江西、重庆、黑龙江等省、市出台的“参公实施办法”，体现的就是这种精神。而四川、广西、安徽等省的“参公实施办法”，则按人事档案中的干部和工人来划分，把所有是“工人”身份的，不论你是管理者还是专业技术人员匀视为“工勤人员”，这既不合情，又不合理，更与

《公务员法》相悖。

《公务员法》的一个基本原则就是：“打破身份限制，择优录用”，只要具备相应的资格，无论是工人、农民、无业人员等都可以通过相应的考试程序录用为公务员。事业单位试行聘任制度改革后，打破了干部工人身份界线，统称工作人员，实行按需设岗，以岗定人，分为“管理人员、专业技术人员和工勤人员”三大类。事实上，《公务员法》及其一系列配套法规和规章，都没有提及“参公”必须是“国家干部”。再结合与事业单位相关的一系列法规、规章和《公务员法》的基本原则，可知第106条所说的“除工勤人员以外的工作人员”，明显是指事业单

位中的“管理人员和专业技术人员”。

3、质疑事业单位改革政策的连续性

自2024年全国进行了事业单位机构改革后，已经打破了干部和工人身份界限，通过改革“国家干部”和“工人”这一身份定义已经退出了已改革的事业单位的历史舞台。而我们单位于2024年以来在人事部门的指导下，就已经完成了事业单位人事制度改革，实现了工作人员由身份管理到岗位管理的过度（详见《在省水文局机关人事制度改革动员大会上的讲话》•纪冰•2024.3.2）。现在进行的“参公”，又重新把“国家干部”身份作为“参公”的基本条件和门槛，实行“以身份为纲”的政策，是人为设置障碍，没能体现政策的连续性和与时俱进性，有悖于科学发展观的践行和落实，这是开历史倒车！将严重影响党和政府形象，影响社会稳定与和谐！

4、建议

坚持以人为本，将涉及每一名职工切身利益事作好，使他们能看到自己的前途和希望，以保持单位稳定，事业发展。建议积极反映，建立省局直属事业基层单位，有利于实现职工‘参公’、‘工勤’‘事业’选择，实现平稳过度。如果不能这

样，建议此事宁可缓办，也不要急于求成。

**第二篇：杭州参公**

杭州市城市管理行政执法局直属执法机构参照公务员法管理工作实施方案 2024-09-01 杭州市城市管理行政执法局 杭城法〔2024〕82号

杭州市城市管理行政执法局直属执法机构 参照公务员法管理工作实施方案

接《浙江省人事厅关于同意杭州市城市管理系统执法机构参照公务员法管理的批复》（浙人函〔2024〕125号）,我局所属市城市管理行政执法支队直属大队及市城市管理行政执法投诉受理指挥中心（以下简称直属大队和受理指挥中心），已经批准列入参照公务员法管理。按照市委办公厅、市政府办公厅印发的《杭州市事业单位参照〈中华人民共和国公务员法〉管理工作实施意见》（市委办发〔2024〕66号）规定及市人事局制定的《杭州市城市管理行政执法系统执法机构参照公务员法管理工作实施方案》，现就局直属大队及受理指挥中心参照公务员法管理工作提出如下实施方案。

一、建立组织加强领导

为加强对局直属执法机构实施参照公务员法管理工作的领导，确保参照公务员法管理各项工作的落实，参照公务员法管理工作在局党委统一领导下进行，局成立领导小组。组长陈祥荣，副组长顾红庆、宋德成、赵清平，成员为宋晓青、金远标、俞忠孝。领导小组下设办公室，设在政治处，负责日常工作。宋晓青兼任办公室主任，洪冠宇、何国辉任副主任，徐培珍、周辉、楼文晓、赵斌为办公室成员。直属大队及受理中心应成立相应组织，加强领导。在局组织学习动员的基础上，进一步组织召开全体工作人员会议，学习公务员法及参照管理的相关法律法规和政策，统一思想认识，明确政策规定、细化工作计划和各项保障措施，按照局的统一部署，有计划、积极稳慎地开展参照管理工作。

二、参照管理的范围对象和资格条件

（一）范围、对象

局直属大队、受理指挥中心管理或专业技术岗位在编在岗的工作人员。

（二）资格条件

1、具有大专以上学历；

2、截至单位批准参照管理之日（2024年6月30日），男55周岁、女50周岁以下；

3、近两年考核为称职（合格）以上等次；

4、身体健康，能坚持正常工作；

5、单位批准为参照管理之日，原为工勤人员后转入管理岗位满3年以上或具有初级以上专业技术职务转聘在专业技术岗位满3年以上，且符合上述资格条件的可列入参照管理对象。

工作人员进入单位截止时间按浙委办〔2024〕13号、市委办发〔2024〕66号和杭人计〔2024〕510号文件规定执行。

三、实施参照管理的方法和程序

（一）职位分类

各参照管理单位要按照机构编制部门确定的单位编制限额或内设机构编制限额，根据所承担的职责任务，设置相应职位（岗位）。职位（岗位）数不得超过编制数。并按照所设置的职位（岗位）编制职位说明书，作为人员选配、录用、考核、晋升、培训等管理的依据。

（二）组织人员登记

参照管理单位应按照中发〔2024〕9号文件和《浙江省贯彻实施工作方案》（浙委办〔2024〕74号）的有关规定，及时完成工作人员的登记。现有工作人员符合参照管理条件的人员，按照以下三种方法确定登记对象： １、符合浙江省委组织部、浙江省人事厅《浙江省公务员调任办法（试行）》（杭人公〔2024〕77号文转发）规定条件的人员，经审核同意后，按照管理权限办理调任手续后予以登记；

２、原为公务员身份，现在参照管理单位工作的人员，具备《公务员法》第十一条规定条件的，可直接予以登记；

３、其他符合参照管理资格条件的人员应通过考试考察合格，再进行人员登记。登记工作由领导小组办公室组织直属大队和受理指挥中心填写《参照公务员法管理单位工作人员登记表》（附表2），同时做好登记数据录入工作，报市人事局审核、审批。

（三）人员选配

按照公务员法及相关配套法规政策，核定领导职数和非领导职数，在核定的职数内，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，采取竞争上岗、双向选择等方式选配人员。

（四）参照机关公务员确定职务与级别，并进行工资套改。由事业单位岗位薪级工资套改为公务员的职级工资，具体按照2024年机关事业单位工资收入分配制度改革的规定和交流调动人员的工资政策实施套改。

四、组织考试考察

（一）资格审查和公示 列入考试考察对象的人员，由直属大队及受理指挥中心填写《参照公务员法管理单位工作人员资格条件审核表》（附表3），并将有关资格审查材料于9月5日上午报送领导小组办公室进行资格审查。经资格审查合格的人员名单，由政治处按照规定组织公示，公示时间为5天，公示内容为姓名、出生年月、学历学位、现工作岗位、职务（职称）、任现职或从事现岗位工作时间、近两年考核结果等情况，并公布受理投诉举报电话。

（二）报送审核 公示无异议后，由政治处将符合参照管理资格条件人员的审查材料报市人事局复核。直属大队及受理指挥中心应准备、提交以下材料： １、资格审查和公示情况报告文件；

２、《参照公务员法管理事业单位情况汇总表》（附表4）；

３、《参照公务员法管理单位工作人员情况汇总表》（附表5）,在该表“备注栏”分别按照调任人员、原公务员身份人员、列入考试考察对象人员予以说明；

4、《参照公务员法管理单位工作人员资格条件审核表》；

5、其他需要上报的材料。上报材料时，应将符合公务员调任条件人员的材料和原公务员身份人员材料一并上报。上报调任人员材料须附本人身份证、事业单位任职文件、体检表、学历学位证书等；上报原公务员身份人员材料须附原公务员身份的过渡审批表或录用审批表（复印件）等。经市人事局审核无误后，再按有关规定办理相关手续。上报材料请于9月12日前报领导小组办公室。

（三）考试 经审（复）核符合参加考试资格的人员，参加由市人事局统一组织的考试，考试科目一门，满分为100分。考试方法为笔试闭卷。考试内容为政治时事、公共事务管理、公务员法及配套法规、本单位业务工作知识及相关法律、法规、政策等。考试的具体时间和考务事项另行通知。

（四）体检考察

考试结束后，由市人事局统一划定最低笔试合格分数线。笔试合格人员，由领导小组办公室会同直属大队及受理指挥中心组织体检和考察。体检参照《公务员录用体检通用标准（试行）》执行。考察按德、能、勤、绩、廉等方面由直属大队、受理指挥中心提供考核鉴定材料，作出是否合格等综合评定意见后报领导小组办公室进行审核。

经考试、考察（体检）合格的人员，在编制限额内予以登记，暂缓登记、不予登记对象按市委办发〔2024〕66号文件规定办理。

五、有关问题的处理意见

（一）截至单位批准参照管理之日（2024年6月30日），达到国家法定退休年龄的，必须按照有关规定办理退休手续；距国家法定退休年龄不足5年（含5年）且工作年限满20年，或工作年限满30年的，经本人申请，组织批准，可办理提前退休手续（含工勤岗位人员）。不愿办理提前退休手续的，由本人自己联系落实到其他企、事业单位工作。

单位批准为参照管理前，已办理离退休（含提前退休）手续的人员原待遇标准不变，以后增加离退休费，按机关增加离退休费的办法执行（含工勤岗位退休人员）。

（二）暂缓登记对象要纳入编制和职数限额内，暂缓登记期间模拟套改机关工资标准，待暂缓情形消失后，再视情作出相应处理。

（三）其他未列入参照管理的人员，按局党委决定组织分流。

六、有关要求

1、各单位及全体工作人员要严格按照政策、文件要求，抓好方案的贯彻落实，按照统一部署和要求，积极稳慎地推进参照管理工作，做到公正、公平、公开；

2、认真学习有关文件精神，加强对工作人员的教育和对参照管理工作、执行公务员制度的指导和监督，严格条件和程序，防止各种违纪违规情况发生。严肃组织人事纪律，对在参照管理方案实施过程中违反组织人事纪律的人和事，要严肃查处；

3、要认真做好深入细致的思想政治和政策解释工作，确保参照管理工作平稳顺利实施。加强对干部队员的管理和教育，忠于职守、积极工作，确保人员思想稳定，保证参照工作顺利进行，为全系统参照工作作出榜样。附件：

1、杭州市城市管理局直属执法机构参照公务员法管理单位名单

2、参照公务员法管理单位工作人员登记表

3、参照公务员法管理单位工作人员资格条件审核表

4、参照管理事业单位情况汇总表

5、参照公务员法管理单位工作人员情况汇总表

**第三篇：参公课件**

第一部分 总则与附则

（1章、18章）

一、总则（1章。1—10条，共10条）

（一）立法目的和根据（1条）

1、立法目的

（1）规范公务员的管理

（2）保障公务员的合法权益

（3）加强公务员的监督，促进勤政廉政

（4）建设高素质的公务员队伍

（5）提高工作效率

2、依据

（二）公务员的定义与范围（2条）

1、依法履行公职

2、纳入国家行政编制

3、由国家财政负担工资福利

（三）公务员法的适用范围（3条）

（四）公务法的指导思想（4条）

1、坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导

2、贯彻社会主义初级阶段的基本路线

3、贯彻中国共产党的干部路线和方针，坚持党管干部的原则

（五）公务员法的原则（5—9条）

1、公开、平等、竞争、择优和法治原则（5条）

2、监督约束与激励保障并重的原则（6条）

3、任人唯贤、德才兼备的原则（7条）

4、分类管理和效能原则（8条）

5、公务员依法履行职务的行为受法律保护原则（9条）

（六）公务员的主管部门（10条）

（七）主要变化

1、把保障公务员的合法权益作为立法目的之一

2、调整扩大了公务员的范围

3、突出分类管理的原则

二、附则（18章。105—107条，共3条）

（一）领导成员含义的规定（105条）

（二）参照公务员法管理的规定（106条）

1、法律、法规授权

2、具有公共管理事务职能

3、事业单位

4、除工勤人员以外

5、经批准

（三）施行时间（107条）

（四）主要变化

废止了《国家公务员暂行条例》（107条）

第二部分《公务员法》规定的四大机制

（2—17章）

一、分类管理的机制（3章）

（一）《公务员法》关于职务与级别的规定

（3章。14—20条，共7条）

1、国家实行公务员职位分类制度（14条第1款）

2、公务员职位类别的划分（14条第2款）

（1）行政执法类职位

（2）专业技术类职位

（3）综合管理类职位

3、职务设置（15、16、17条）

（1）领导职务层次（16条第2款）

（2）非领导职务层次（16条第3款，17条）

4、级别设置（19条）

（1）实行职务与级别相结合的原则

（2）增加公务员的级别设置数目

（3）向基层倾斜

（二）主要变化

1、以职位分类划分代替简单的职务分类

2、在职位分类基础上进行职务分类

3、在职务之外，级别成为公务员职业发展的另一条职业发展阶梯

二、更新机制（4、6、10、11、13、14章）

《公务员法》规定的更新机制由6个环节构成：

录用、职务任免、培训、交流、辞职辞退、退休。

（一）录用（4章。21—32条，共12条）

1、《公务员法》关于录取制度的规定（1）录用的适用范围（21条）（2）录用的原则（21条）

第一、公开考试

第二、严格考察

第三、平等竞争

第四、择优录取

（3）录用的报考条件（23、24条）

第一、基本条件（11条）

包括七项：具有中华人民共和国国籍；年满18周岁；拥护中华人民共和国宪法；具有良好的品行；具有正常履行职责的身体条件；具有符合职位要求的文化程度和工作能力；法律规定的其他条件。

第二、资格条件（23条）

第三、限制条件（24条）

包括三项 ：曾因犯罪受过刑事处分的；曾被开除公职的；有法律规定不得录用为公务员的其他情形的。

（4）录用的程序（26、27、29、30、31条）

第一、发布招考公告

第二、报名与资格审理

第三、进行考试

第四、考察与体检

第五、提出拟录人员名单、并予以公示

第六、录用

（5）录用考试（28条）（6）录用试用期（32条）

2、主要变化

体现分类考试发展方向

（二）职务任免（6章。38—42条，共5条）

1、《公务员法》关于职务任免制度的规定

（1）任用方式（38条）

第一、选任制

第二、委任制

（2）规范兼职（42条）

2、主要变化

领导成员实行任期制（38条第2款）

（三）培训（10章。60—62条，共3条）

1、《公务员法》关于培训制度的规定

（1）培训要求（60条）

第一、根据公务员工作职责要求进行培训

第二、根据提高公务员素质的需要进行培训

第三、对公务员进行分级分类培训

（2）培训种类（61条）

第一、初任培训

第二、任职培训

第三、专门业务培训

第四、更新知识培训

（3）培训结果的应用（62条）

2、主要变化

突出分类培训的制度设计

（四）交流（11章。63—67条，共5条）

1、《公务员法》关于交流制度的规定（1）交流的适用范围（63条）

第一、内部交流

第二、外部交流

（2）交流的方式（64、65、66条）

第一、调任

第二、转任

第三、挂职锻炼

2、主要变化

（1）缩小交流制度的适用范围（2）交流种类由四种改为三种

（五）辞职辞退（13章。80—86条，共7条）

1、《公务员法》关于辞职辞退制度的规定

（1）公务员辞去公职的程序（80条）

（2）公务员辞职的限制性条件（81条）

第一、未满国家规定的最低服务年限的

第二、在涉及国家秘密等特殊职位任职或者离开上述职位不满国家规定的脱密期限的

第三、重要公务尚未处理完毕，且须由本人继续处理的

第四、正在接受审计、纪律审理、或者涉嫌犯罪，司法程序尚未终结的第五、法律、行政法规规定的其他不得辞去公职的情形（3）辞去领导职务的情形（82条）

第一、因公辞职

第二、自愿辞职

第三、引咎辞职

第四、责令辞职

（4）辞退的条件（83—84条）

辞退的肯定条件：（83条）

第一、在考核中，连续两年被确定为不称职的 第二、不胜任现职工作，又不接受其它安排的

第三、因所在机关调整、撤销、合并或者缩减编制 员额需要调整工作，本人拒绝合理安排的

第四、不履行公务员义务，不遵守公务员纪律，经教育仍无转变，不适合继续在机关工作，又不宜给予开除处分的

第五、旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过15天，或者一年内累计超过30天的 辞退的限制性条件：（84条）

第一、因公致残，被确认丧失或者部分丧失工作能力的 第二、患病或者负伤，在规定的医疗期内的 第三、女性公务员在孕期、产假、哺乳期内的 第四、法律、行政法规规定的其他不得辞退的情形

2、主要变化

增加责令辞职和引咎辞职的制度设计，将领导成员应当承担的政治责任法定化。

（六）退休（14章。87—89条，共3条）

1、《公务员法》关于退休制度的规定

（1）退休的条件（87、88条）

第一、年龄条件

第二、工作年限条件

工作年限满三十年的；距国家规定的退休年龄不足五年，且工作年限满二十年的；符合国家规定的可以提前退休的其他情形的。

第三、身体条件

（2）退休的方式（87、88条）

第一、强制退休

第二、自愿退休

2、主要变化

未明确规定公务员的退休年龄。

三、激励保障机制（5，7，8，12章）

《公务员法》规定的激励保障机制由四个环节构成：考核、职务升降、奖励、工资福利保险

（一）考核（5章。33—37条，共5条）

1、《公务员法》关于考核制度的规定（1）考核内容（33条）（2）考核的方式（34条）

（3）考核的主体和程序（35条）（4）考核等次（36条）

2、主要变化

（1）在考核内容上，增加了“廉”的考核

（2）在考核的方式方法上，体现分类管理的理念

（3）在考核主体上体现行政首长主导的理念

（4）在考核的结果划分上，增加基本称职这一等次

（二）职务升降（7章。43—47条，共5条）

1、《公务员法》关于职务升降的规定

（1）职务晋升的条件（43条）

第一、思想政治素质

第二、工作能力

第三、文化程度

第四、任职经历

（2）职务晋升的方式（45条）

第一、竞争上岗

第二、公开选拔

（3）公务员的降职（47条）

2、主要变化

将竞争上岗、公开选拔确定为晋升 公务员领导职务的法定方式之一。

（三）奖励（8章。48—52条，共5条）

1、《公务员法》关于奖励制度的规定

（1）奖励的对象（48条）

（2）奖励的条件（49条）

共10项。增加了第4项：为增进民族团结、维护社会稳定做出突出贡献的（3）奖励的种类（50条）（4）撤销奖励的规定（52条）

第一、弄虚作假，骗取奖励的

第二、申报奖励时隐瞒严重错误或者严重违反规定程序的 第三、有法律、法规规定应当撤销奖励的其他情形

2、主要变化

（1）不仅奖励公务员个人，而且奖励公务员集体

（2）增加了撤销奖励的规定

（四）工资保险福利（12章。73—79条，共7条）

1、《公务员法》关于工资福利保险制度的规定

（1）确定公务员工资的原则（73条）

第一、职务与级别相结合的原则

第二、按劳分配、兼顾效率与公平的原则

第三、正常增资的原则

（2）公务员的工资结构（74条）（3）实行工资调查制度（75条）

（4）公务员工资保险福利的法律保障（78条）

2、主要变化

（1）实行国家统一的职务与级别相结合的工资制度，即归并简化工资结构

（2）实行工资调查制度

四、监督机制（2、9、11、15、16、17章）

《公务员法》规定的监督机制由6个环节构成：义务与权利、惩戒、回避、申诉控告、职位聘任、法律责任

（一）义务与权利（2章。

12、13条，共2条）

1、《公务员法》关于义务与权利的规定

（1）公务员义务的基本内容（12条）

共9项

第一、模范遵守宪法和法律

第二、按照规定的权限和程序认真努力提高工作效率

第三、全心全意为人民服务，接受人民监督

第四、维护国家的安全、荣誉和利益

第五、忠于职守、勤勉尽责、服从和执行上级依法作出的决定和命令 第六、保守国家秘密和工作秘密

第七、遵守纪律，恪守职业道德，模范遵守社会公道

第八、清正廉洁，公道正派

第九、法律规定的其他义务

（2）公务员权利的基本内容（13条）

共8项

2、主要变化

增加了公务员遵守纪律、恪守职业道德、模范遵守社会公德的义务。

（二）惩戒（9章。53—59条，共7条）

1、《公务员法》关于惩戒制度的规定（1）纪律的内容（53条）共16项

第一、政治纪律

第二、工作纪律

第三、廉政纪律

第四、社会公德纪律

（2）公务员执行公务行为的“免责”（54条）（3）处分的种类（56条）（4）处分的期限（58条）

2、主要变化

增加了公务员执行公务的“免责”条款

（三）回避（11章。68—72条，共5条）

1、《公务员法》关于回避制度的规定

（1）回避的种类与情形（68、69、70条）

第一、任职回避（68条）

有亲属关系的不得在同一机关担任双方直接隶属于同一领导人员的职务；有亲属关系的不得在同一机关担任有直接上下级领导关系的职务；有亲属关系的不得在其中一方担任领导职务的机关从事组织、人事、纪检、监察、审计和财物工作。

第二、地域回避（69条）第三、公务回避（70条）

涉及本人利害关系的；涉及与本人有本法第68条第一款所列亲属关系人员的利害关系的；其他可能影响公正执行公务的。

（2）回避的程序（71条）

2、主要变化

设计了弹性适度的任职回避标准（68条第2款）

（四）申诉控告（15章。90—94条，共5条）

1、《公务员法》关于申诉控告制度的规定

（1）申诉的范围（90条）

（8项：处分；辞退或者取消录用；降职；定期考核定为不称职；免职；申请辞退、提前退休未予批准；未按规定确定或者扣减工资、福利、保险待遇；法律、法规规定可以申诉的其他情形）

（2）申诉的程序（90条）

第一、申请复核（30日）

第二、申诉（15日、30日）

第三、再申诉

（3）控告的条件与机关（93条）

2、主要变化

变一级申诉制为二级申诉制

（五）职位聘任（16章。95—100条，共6条）

1、《公务员法》关于职位聘任制度的规定（1）聘任制的范围（95条）

第一、专业性较强的职位

第二、辅助性职位（2）聘任方式（96条）

第一、公开招聘

第二、直接选聘

（3）人事争议仲裁制度（100条）

第一、人事争议仲裁委员会

第二、人事争议仲裁的程序的司法救济（60日、15日）

2、主要变化

创设人事争议仲裁制度。

（六）法律责任（17章。101—104条，共4条）

1、《公务员法》关于法律责任的规定

（1）违反《公务员法》规定的情形（101条）

共七项

（2）应当承担的法律责任（101条）第一、责令纠正或者宣布无效

第二、批评教育或者处分

第三、刑事责任

（3）公务员离职从 业限制（102条）

2、主要变化

创设公务员离职从业限制。

**第四篇：杭州参公**

杭州市城市管理行政执法局直属执法机构参照公务员法管理工作实施方案 2024-09-01 杭州市城市管理行政执法局 杭城法〔2024〕82 号 杭州市城市管理行政执法局直属执法机构 参照公务员法管理工作实施方案 接《浙江省人事厅关于同意杭州市城市管理系统执法机构参照公务员法管 理的批复》（浙人函〔2024〕125 号）,我局所属市城市管理行政执法支队直属 大队及市城市管理行政执法投诉受理指挥中心（以下简称直属大队和受理指挥中 心），已经批准列入参照公务员法管理。按照市委办公厅、市政府办公厅印发的 《杭州市事业单位参照〈中华人民共和国公务员法〉管理工作实施意见》（市委 办发〔2024〕66 号）规定及市人事局制定的《杭州市城市管理行政执法系统执 法机构参照公务员法管理工作实施方案》，现就局直属大队及受理指挥中心参照 公务员法管理工作提出如下实施方案。

一、建立组织加强领导 为加强对局直属执法机构实施参照公务员法管理工作的领导，确保参照公务员法 管理各项工作的落实，参照公务员法管理工作在局党委统一领导下进行，局成立 领导小组。组长陈祥荣，副组长顾红庆、宋德成、赵清平，成员为宋晓青、金远 标、俞忠孝。领导小组下设办公室，设在政治处，负责日常工作。宋晓青兼任办 公室主任，洪冠宇、何国辉任副主任，徐培珍、周辉、楼文晓、赵斌为办公室成 员。直属大队及受理中心应成立相应组织，加强领导。在局组织学习动员的基础 上，进一步组织召开全体工作人员会议，学习公务员法及参照管理的相关法律法 规和政策，统一思想认识，明确政策规定、细化工作计划和各项保障措施，按照 局的统一部署，有计划、积极稳慎地开展参照管理工作。

二、参照管理的范围对象和资格条件

（一）范围、对象 局直属大队、受理指挥中心管理或专业技术岗位在编在岗的工作人员。

（二）资格条件

1、具有大专以上学历；

2、截至单位批准参照管理之日（2024 年 6 月 30 日），男 55 周岁、女 50 周岁 以下；

3、近两年考核为称职（合格）以上等次；

4、身体健康，能坚持正常工作；

5、单位批准为参照管理之日，原为工勤人员后转入管理岗位满 3 年以上或具有 初级以上专业技术职务转聘在专业技术岗位满 3 年以上，且符合上述资格条件的 可列入参照管理对象。工作人员进入单位截止时间按浙委办〔2024〕13 号、市委办发〔2024〕66 号和 杭人计〔2024〕510 号文件规定执行。

三、实施参照管理的方法和程序

（一）职位分类 各参照管理单位要按照机构编制部门确定的单位编制限额或内设机构编制限额，

根据所承担的职责任务，设置相应职位（岗位）。职位（岗位）数不得超过编制 数。并按照所设置的职位（岗位）编制职位说明书，作为人员选配、录用、考核、晋升、培训等管理的依据。

（二）组织人员登记 参照管理单位应按照中发〔2024〕9 号文件和《浙江省贯彻实施工作方案》（浙委办〔2024〕74 号）的有关规定，及时完成工作人 员的登记。现有工作人员符合参照管理条件的人员，按照以下三种方法确定登记 对象： １、符合浙江省委组织部、浙江省人事厅《浙江省公务员调任办法（试行）》（杭 人公〔2024〕77 号文转发）规定条件的人员，经审核同意后，按照管理权限办 理调任手续后予以登记； ２、原为公务员身份，现在参照管理单位工作的人员，具备《公务员法》第十一 条规定条件的，可直接予以登记； ３、其他符合参照管理资格条件的人员应通过考试考察合格，再进行人员登记。登记工作由领导小组办公室组织直属大队和受理指挥中心填写 《参照公务员法管 理单位工作人员登记表》（附表 2），同时做好登记数据录入工作，报市人事局 审核、审批。

（三）人员选配 按照公务员法及相关配套法规政策，核定领导职数和非领导职数，在核定的职数 内，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，采取竞争上岗、双向选择等方式选配 人员。

（四）参照机关公务员确定职务与级别，并进行工资套改。由事业单位岗位薪级 工资套改为公务员的职级工资，具体按照 2024 年机关事业单位工资收入分配制 度改革的规定和交流调动人员的工资政策实施套改。

四、组织考试考察

（一）资格审查和公示 列入考试考察对象的人员，由直属大队及受理指挥中心填写《参照公务员法管理 单位工作人员资格条件审核表》（附表 3），并将有关资格审查材料于 9 月 5 日 上午报送领导小组办公室进行资格审查。经资格审查合格的人员名单，由政治处 按照规定组织公示，公示时间为 5 天，公示内容为姓名、出生年月、学历学位、现工作岗位、职务（职称）、任现职或从事现岗位工作时间、近两年考核结 果等情况，并公布受理投诉举报电话。

（二）报送审核 公示无异议后，由政治处将符合参照管理资格条件人员的审查材料报市人事局复 核。直属大队及受理指挥中心应准备、提交以下材料： １、资格审查和公示情况报告文件； ２、《参照公务员法管理事业单位情况汇总表》（附表 4）； ３、《参照公务员法管理单位工作人员情况汇总表》（附表 5）,在该表“备注 栏”分别按照调任人员、原公务员身份人员、列入考试

试考察对象人员予以说明；

4、《参照公务员法管理单位工作人员资格条件审核表》；

5、其他需要上报的材料。上报材料时，应将符合公务员调任条件人员的材料和原公务员身份人员材料一并 上报。上报调任人员材料须附本人身份证、事业单位任职文件、体检表、学历学 位证书等； 上报原公务员身份人员材料须附原公务员身份的过渡审批表或录用审 批表（复印件）等。经市人事局审核无误后，再按有关规定办理相关手续。上报材料请于 9 月 12 日前报领导小组办公室。

（三）考试

经审（复）核符合参加考试资格的人员，参加由市人事局统一组织的考试，考试 科目一门，满分为 100 分。考试方法为笔试闭卷。考试内容为政治时事、公共事 务管理、公务员法及配套法规、本单位业务工作知识及相关法律、法规、政策等。考试的具体时间和考务事项另行通知。

（四）体检考察 考试结束后，由市人事局统一划定最低笔试合格分数线。笔试合格人员，由领导 小组办公室会同直属大队及受理指挥中心组织体检和考察。体检参照《公务员录 用体检通用标准（试行）》执行。考察按德、能、勤、绩、廉等方面由直属大队、受理指挥中心提供考核鉴定材料，作出是否合格等综合评定意见后报领导小组办 公室进行审核。经考试、考察（体检）合格的人员，在编制限额内予以登记，暂缓登记、不予登 记对象按市委办发〔2024〕66 号文件规定办理。

五、有关问题的处理意见

（一）截至单位批准参照管理之日（2024 年 6 月 30 日），达到国家法定退休年 龄的，必须按照有关规定办理退休手续；距国家法定退休年龄不足 5 年（含 5 年）且工作年限满 20 年，或工作年限满 30 年的，经本人申请，组织批准，可办 理提前退休手续（含工勤岗位人员）。不愿办理提前退休手续的，由本人自己联 系落实到其他企、事业单位工作。单位批准为参照管理前，已办理离退休（含提前退休）手续的人员原待遇标准不 变，以后增加离退休费，按机关增加离退休费的办法执行（含工勤岗位退休人员）。

（二）暂缓登记对象要纳入编制和职数限额内，暂缓登记期间模拟套改机关工资 标准，待暂缓情形消失后，再视情作出相应处理。

（三）其他未列入参照管理的人员，按局党委决定组织分流。

六、有关要求

1、各单位及全体工作人员要严格按照政策、文件要求，抓好方案的贯彻落实，按照统一部署和要求，积极稳慎地推进参照管理工作，做到公正、公平、公开；

2、认真学习有关文件精神，加强对工作人员的教育和对参照管理工作、执行公 务员制度的指导和监督

**第五篇：参公待遇问题**

一、基本情况：

此次事业单位参照公务员法管理登记，在工资套改的过程中，各地人事局是在没有正式文件的情况下，按照省人事厅口头精神进行的。全省一些执行政府机关行政执法职能的事业单位划归公务员管理，这次套改没有按与职称对应的行政级别相应套改，而是一刀切地，凡是没有行政级别的统统按办事员或科员套改，这样对原来拿职称工资的专业技术人员是显失公平的！

从现已参公单位的情况看，没有挂上相应行政级别的中、高级职称的专业技术人员的工资就倒退了几个档次。例如，正高、副高和中级职称在参公之前相对应的行政级别工资是副厅、正处和正科级工资，而参公后，若无行政职务，则均按办事员或科员来套改。据测算，套改后这类人员的工资薪酬都不同程度地降低了很多。本来，参公套改完全可以按历来的做法套上相应级别的，但人事部门却说“没有文件依据”,这样“套改”，就有文件依据了吗？答案是也没有文件依据！在基层工作的知识分子，辛辛苦苦奋斗几十年，好不容易才晋升到副高或正高职称的，已到了快退休的年龄了，一夜间，只因他们的单位参公了，他们的工资就退到了科员的工资待遇，就好象大学毕业刚刚参加工作一样，这样公平吗？ 这些经过严格的评审或严格的考试得来的技术职称，正是反映了他们的工作能力，也应享受相应的工资待遇。参公之前他们是人才参公后他们就不是人才了吗？假如，他们一开始不是走职称道路，而是走行政级别，那么相信这些中、高级知识分子不会全都只停留在科员这一职务档次上吧！况且全国上下所有参公单位的中、高级职称人员都是单位的业务技术骨干，参公后，他们的工作性质没有变，仍然是业务骨干。难道说作为单位中流砥柱的他们参公后就等同于工勤人员了吗？他们的工资就应该和那些参公都无法登记（驾驶员、工人）的人员一样或更低吗？这样的“参公套改”真是大大伤害了一大批知识分子！大大挫伤了他们的工作积极性！党的一贯政策，是充分体现以人为本的，工资政策一贯是就高不就低，尤其是机构改革或“工资”改革时！比如某个单位机构改革时，没有排上位置的干部，官没了，但原级别还保留，工资也不变；又比如某个领导，犯了小错误，职务被撤了，工资都还能保留呢？难道这些中、高级知识分子连那些犯了错误的“官”都不如吗？工资就该被降掉吗？这种无视专业技术人员兢兢业业几十年潜心业务工作，一律按科员套改工资，贬低和伤害专业技术人员的作法，是绝对不符合党中央的有关精神！这是对广大科技工作者切身利益的一种漠视！

二、存在问题：

1.正高职称人员工资比工人（技师）低。参公单位干部系列正高职称、副高职称、中级职称、初级职称一律按科员工资套改；工人系列人员高工职称套行政工勤人员高工工资，技师职称套行政公务员乡科级副职工资，高级技师职称套行政公务员乡科级正职工资。这样一来就形成了正高职称的工资比工勤人员工资（技师）低的奇怪现象。

2.离休、退休和在职在岗的专业技术人员套改不同。

①参公单位离休人员，具有副高以上专业技术职称人员，按照本单位最高行政级别的标准套改规范性津贴补贴； ②参公单位的退休人员在2024年7月1日前退休的，具有副高以上专业技术职称人员，按照本单位最高行政级别的标准套改规范性津贴补贴；

③参公单位的退休人员在2024年7月1日后退休的人员，按照退休前的行政职务套改规范性津贴补贴，不考虑退休前的职称高低（即不考虑专业技术职称）； ④参公单位在职在岗的专业技术人员，无论什么专业技术职称，均按照现行职务套改工资。出现以上四种执行标准，应该要有一种可以解释的权威政策，而不是口头精神。这种套改工资和规范性津贴补贴的办法，会出现专业技术人员“在岗工作的不如退休的，退休的不如离休的”感觉，严重的挫伤了在岗人员，特别是在岗的高级职称人员的工作积极性。3.事业单位参照公务员法管理，没有尊重历史。参公单位的专业技术人员，经过了二、三十年的拼搏、奋斗，通过了各种考试评审，终于取得了中高级技术职称，聘任了相应的技术职务，得到了应有的工资待遇。如今，这些人，特别是高级职称的人员大多已接近退休年龄，要从头开始走行政职务的道路已为时过晚了。由于单位的工作性质，可以申请参照公务员法管理，为了顾全大局，这些同志服从组织决定，同意单位参照公务员管理的申请。可是参公后，工资套改完全按照现行的行政职务套，使中、高级专业技术人员降低了许多工资薪酬，特别是副高职称以上的人员工资薪酬降的更多。

4.不利于贯彻落实科学发展观，以人为本，构建和谐社会。中高级专业技术人员经过二、三十年的磨练和努力奋斗，积累了丰富的工作经验，目前都是单位的中坚力量，如：某单位中层以上干部90%是正、副主任医师职称的专业技术人员。出现这种全然没有考虑到专业技术人员的奋斗历史，全盘否定专业技术人员取得的职称和被聘任的历史，让专业技术人员经过二、三十年努力后，从高级职称待遇又回到原点的做法，严重的挫伤了中高级职称专业技术人员的积极性和自尊心，不利于今后工作的开展，更是与贯彻落实科学发展观，以人为本，构建和谐社会相违背。工资牵涉到每位工作人员的切身利益，应该具有很强的政策性、严肃性和公平公开性。

5.高级职称人员工资与刚刚转正的大学生相差无几。参公单位专业技术人员职称的一律按科员工资套改，工资与刚刚转正的大学生相差无几。如某参公单位一名主任医师，工龄34年，工资3091元，与刚刚转正（2024年10月转正）的大学生，还没有独立工作能力的新同志（工资2650元）相差无几，这样的参公套改工资合理吗？

三、建议：

在尊重知识、尊重人才、创建和谐社会的今天，任何政策的制订出台都应体现社会的进步。希望政策的制订者多考虑考虑这些知识分子，这些同志不是新进人员，而是大、中专毕业生分配到事业单位，今天他们已经干了十几年甚至几十年的专业技术工作，在自己的工作岗位上，兢兢业业地工作，取得了中、高级职称，积累了丰富的理论和实践经验，如果仅仅因为一个单位管理模式的改变要退回原点的科员身份，我们认为于法、于理、于情都是说不过去的。殷切希望政府以及领导在贯彻“尊重知识、尊重人才”的方针政策上，要有连贯性的政策和举措。能够关心一下参公单位的中、高级技术人员的待遇问题，让从事技术工作的同志们更加安心的做好本职工作，更有信心和自信地在行业技术发展上做出术人员的更多贡献！政策是人制定的，新颁布公务员法规定的职位类别已有了专业技术类，恳切希望各

级政府从有利于人才发展的大局出发，为广大的参公单位的专业技术人员制定一个合理的政策。

鉴于目前我省各地参公单位中高级职称专业技术人员工资套改中存在的问题，问题特别突出，涉及人数很多，恳请各级政府尽快出台合理的参公单位专业技术人员工资套改配套文件，尽快解决中、高级技术职务人员的工资薪酬合理待遇问题！恢复原来相应的套改级别。这是一个众多知识分子关心的大问题！事业单位参公管理过渡中部分高中级技术职务人员

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找