

重庆市人民政府关于 印发事业单位试行人员聘用制度实施办法的通知

渝府发〔2003〕37号

各区县（自治县、市）人民政府，市政府各部门：

市政府同意《重庆市事业单位试行人员聘用制度实施办法》，现予印发，请遵照执行。

二〇〇三年六月二十四日

重庆市事业单位试行人员聘用制度实施办法

第一章 总 则

第一条 为深化事业单位人事制度改革，转换事业单位用人机制，规范事业单位人员聘用工作，建立一套符合社会主义市场经济体制要求和事业单位自身特点的人事管理制度，保障事业单位和职工的合法权益，促进社会稳定，根据中共中央办公厅《深化干部人事制度改革纲要》、《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〔2002〕35号）和《重庆市人民政府关于贯彻在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（渝府发〔2002〕73号），结合实际，制定本实施办法。

第二条 事业单位人员聘用制度是指事业单位与工作人员通过签订聘用合同，确定单位与个人的聘用关系，明确双方与工作有关的责任、权利、义务的一种人事管理制度，其主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。

第三条 本办法适用于除按照国家公务员制度进行人事管理以及转制为企业以外的事业单位（以下简称聘用单位）及其工作人员（包括聘用单位原有的国家干部、聘用制干部、正式工人和劳动合同制工人及新参加工作的人员）。

使用事业单位编制的社会团体录用专职工作人员，除按照国家公务员制度进行人事管理的以外，也要参照本意见实行人员聘用制度。

第四条 事业单位人员聘用工作要贯彻党的干部路线，坚持党管干部的原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

第五条 事业单位聘用人员不得突破机构编制部门核定的编制数额。

第六条 事业单位要结合本单位的任务，按照科学合理、精简效能的原则设置岗位，按岗聘用。

第七条 事业单位凡出现空缺岗位需要进人，除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的以外，都要采取考试与考核相结合的办法，实行公开招聘（公开招聘办法另行制定），择优聘用。

第八条 政府人事部门是实施本办法的业务主管部门。行业主管部门在政府人事部门的指导下负责本行业所属事业单位人员聘用的实施工作。

第九条 聘用单位与受聘人员签订的《聘用合同书》，以及聘用合同的变更和解除，须在30日内送其主管部门审核，报同级政府人事部门鉴证，或经政府人事部门授权的主管部门鉴证。

第二章 聘用程序和聘用合同的订立

第十条 签订聘用合同必须遵守国家有关法律、法规，按照本办法的规定，明确岗位的职责、权限和聘用条件，通过公平竞争，在平等自愿、协商一致的基础上，按岗聘用。

第十一条 为了保证人员聘用工作公平、公正，聘用单位要成立与人员聘用工作相适应的聘用工作组织，严格聘用程序。

聘用工作组织由本单位人事部门负责人、纪律检查部门负责人和工会代表组成，根据需要也可以聘请有关专家参加。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，报本单位负责人员集体决定。

第十二条 受聘人员应具备以下基本条件：

- （一）遵守国家的法律、法规；
- （二）具有良好的职业道德；
- （三）具有全面履行本岗位职责的能力；
- （四）应聘实行执业资格制度的岗位，必须持有相应的执业资格证书；
- （五）身体健康，能够坚持正常工作；
- （六）聘用岗位职责所要求的其他条件。

第十三条 人员聘用的基本程序：

- （一）公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项；
- （二）应聘人员申请应聘；
- （三）聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审；
- （四）聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核，根据结果择优提出拟聘人员名单；

- (五) 经聘用单位负责人员集体讨论，按人事管理权限，确定受聘人员；
- (六) 聘用单位与受聘人员签订聘用合同，履行审核和鉴证手续；
- (七) 公布聘用结果。

第十四条 人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用担任本单位副职领导和负责人员的秘书或从事该单位人事、劳资、财务、审计、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

第十五条 聘用合同由聘用单位法定代表人或其书面委托的代理人受聘人员签订。聘用合同采取书面形式，一式3份，经审核、鉴证后，当事人双方各执1份，1份存入个人档案。

第十六条 对事业单位领导人员的聘用，按照干部人事管理权限和规定的程序，可以采取公开招聘、直接聘任、推选聘任、选任、考任、任命等多种形式。

事业单位法定代表人及选举制产生的有任期制的专职党委（总支、支部）书记由其主管部门与其签订聘用合同；单位副职领导、专职纪检人员、专职工会主席或副主席、专职团委书记，按规定程序任命或按法定程序选举产生后，由其单位法定代表人与其签订聘用合同，聘用合同期限原则上与其任期一致。

第十七条 聘用合同必须具备以下条款：

- (一) 聘用合同期限；
- (二) 岗位及其职责要求；
- (三) 岗位纪律；
- (四) 劳动保护和岗位工作条件；
- (五) 工资待遇；
- (六) 聘用合同变更、解除和终止的条件；
- (七) 违反聘用合同的责任；
- (八) 人事争议处理；
- (九) 双方约定的其他事项。

第十八条 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。对流动性强、技术含量低的岗位一般签订3年以下（含3年）的短期合同；岗位或者职业需要、期限相对较长的合同为中长期合同，中长期合同一般4至8年；以完成一定工作为期限的合同，根据工作任务确定合同期限。合同期限最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。聘用单位与受聘人员经协商一致，可以订立上述任何一种期限的合同。

对在本单位工作已满25年或者在本单位连续工作已满10年且年龄距国家规定的退休年龄已不足10年的人员，以及工作年限累计已满30年且距国家规定的退休年龄已不足5年的人员，提出订立聘用至退休的合同的，聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同。

聘用单位接收的军队转业干部、复员军人等国家政策性安置人员，在提出订立聘用至退休的合同时，其军龄或工龄视为本单位工作年限。

第十九条 聘用合同可以约定试用期，试用期最长不超过6个月。受聘人员为新参加工作的，试用期可以延长至12个月，其中具有硕士研究生及其以上学位的试用期为6个月。试用期包括在聘用合同期限内。

聘用单位接收的军队转业干部、复员军人等国家政策性安置人员，按照国家有关规定执行，不实行试用期。

第二十条 聘用合同订立后，聘用单位与受聘人员双方都应当严格遵守、全面履行合同的约定。受聘人员应当遵守职业道德和聘用单位的规章制度，认真负责地完成岗位工作任务；聘用单位应当保障受聘人员的工作条件，保障受聘人员享受按照国家有关规定和合同约定应当享受的待遇，享受国家规定的培训和继续教育。

受聘人员和聘用单位应按照国家法律、法规有关规定，参加养老、失业、医疗、工（公）伤等社会保险。

第二十一条 聘用合同期满，岗位需要、本人考核合格并愿意续签聘用合同的，聘用单位应与其续签聘用合同。

第二十二条 下列聘用合同无效：

- （一）违反法律、法规的聘用合同；
- （二）采取不正当手段订立的聘用合同；
- （三）程序不合法、手续不齐全、权利义务不公正的聘用合同。

聘用合同的无效，由人事争议仲裁机构确认。确认聘用合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

第二十三条 事业单位实施人员聘用工作时，原职工不愿与单位签订聘用合同的，单位应给其3—6个月的自行择业期，自行择业期内发给本人固定工资部分，但不得少于当地最低生活保障费。自行择业期内重新就业的职工，单位应及时办理人事关系移转手续。自行择业期满后仍未就业的职工，仍不愿与单位签订聘用合同的，由其原单位解除人事关系。

第二十四条 聘用单位与受聘人员订立聘用合同时，不得收取任何形式的抵押金、抵押物或者其他财物。

第三章 聘后考核

第二十五条 聘用单位应依据聘用合同加强对受聘人员的聘后管理，健全考核制度。

第二十六条 聘用单位对受聘人员的工作情况实行年度考核或试用期考核；必要时，可以增加聘期考核。

第二十七条 考核必须坚持客观、公正的原则，实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。考核的内容应当与岗位的实际需要相符合。

第二十八条 考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等次。

第二十九条 受聘人员年度考核等次的确定或试用期考核结果，由聘用单位聘用工作组织在群众评议意见和受聘人员领导意见的基础上提出考核等次意见，报聘用单位负责人员集体决定。

第三十条 考核结果是续聘、解聘、调整岗位以及奖惩、晋升、增资的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后，应当相应改变该受聘人员的岗位工资待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

第四章 聘用合同的变更、终止和解除

第三十一条 聘用合同签订后，任何一方不得擅自变更合同内容。聘用单位法定代表人变更后，原聘用合同仍然有效，由新的法定代表人继续履行。聘用合同确需变更时，双方应协商一致，并按原签订程序变更合同。双方未达成一致的，原合同继续有效。

第三十二条 聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现，聘用合同即行终止。

第三十三条 聘用单位、受聘人员双方经协商一致，可以解除聘用合同。

第三十四条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

- (一) 试用期考核不合格的；
- (二) 聘期内不履行聘用合同的；
- (三) 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；
- (四) 未经聘用单位同意擅自出国（境），或者经批准出国（境）逾期不归的；
- (五) 违反工作规定或者操作规程，发生责任事故给本单位造成严重经济损失，或者失职、渎职，造成严重后果的；
- (六) 严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的；
- (七) 贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，以及犯有其他严重错误，又不宜给予开除处分的；
- (八) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的；
- (九) 在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的；
- (十) 连续两年年度考核被确定为不合格的；
- (十一) 聘用单位转移工作地点，本人无正当理由拒不随迁的；
- (十二) 聘用单位撤并或缩减编制需要减员，本人拒不服从安排，经教育无效的；
- (十三) 法律、法规、规章另有规定的。

第三十五条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以单方面解除聘用合同，但应当提前30日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：

（一）受聘人员患病或者非因工（公）负伤，医疗期满后，不能从事原来工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作的；

（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍不合格的。

第三十六条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

（一）受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（三）因工（公）负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级丧失劳动能力的；

（四）经县级以上医疗机构鉴定，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；

（五）受聘人员正在接受审查尚未作出结论的；

（六）属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

第三十七条 有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同：

（一）在试用期内的；

（二）考入普通高等院校的；

（三）被录用或者选调到国家机关工作的；

（四）依法服兵役的；

（五）有充分证据表明聘用单位不能履行聘用合同或违反国家有关政策规定的。

除上述情形外，受聘人员提出解除聘用合同未与聘用单位协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，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聘用单位协商一致的，即可单方面解除聘用合同。

第三十八条 有下列情形之一的，受聘人员不得提出终止或解除聘用合同：

（一）担任重大科技攻关项目、重大技术改造项目、重点建设工程项目的负责人和业务骨干，工作任务尚未完成的；

（二）选派到贫困地区、少数民族地区支援工作时间未届满的；

（三）从事国家安全、重要机密工作，在规定保密期限内的；

（四）正在接受审查尚未结案的。

第三十九条 聘用单位解除聘用合同，除第三十五条规定的时限外，按下列程序办理：

(一) 聘用单位提出拟解聘意见以书面形式通知本人或其亲属，如无法直接通知本人或其亲属，可采用公告送达；

(二) 被解聘人员或其亲属在接到拟解聘通知书15日或公告见报1个月内，有权提出申辩意见，聘用单位应认真听取本人申辩意见，并记录在案；

(三) 聘用单位在进一步核实的基础上作出是否解除聘用合同的决定，正式通知拟被解聘人员；

(四) 拟被解聘人员超过申辩时限未提出申辩意见，聘用单位即可解聘；

(五) 聘用单位解除被聘用人员的通知书存入本人档案，并同时送达本人和抄送上级主管部门及聘用合同鉴证机构备案。

第四十条 受聘人员提出解除聘用合同的，应提前15日向聘用单位提出书面申请，聘用单位在接到申请的15日内作出答复并处理相关事宜，将相关手续存入本人档案，同时报上级主管部门及聘用合同鉴证机构备案。在聘用单位处理相关事宜期间，受聘人员不得擅自离职守。

第四十一条 聘用单位与受聘人员的聘用关系解除后，聘用单位要按照国家有关规定及时为其办理社会保险关系调转手续，做好各项社会保险的衔接工作。

第五章 违反和解除聘用合同的责任

第四十二条 属于下列情形之一的，违约方要承担违约责任：

(一) 任何一方违反聘用合同规定的；

(二) 聘用合同未到期，又不符合解除合同条件，单方面解除合同的。

违约金的数额由当事双方在聘用合同中自行约定，合同虽未约定，但造成可计算经济损失的，由责任方按实际损失承担经济赔偿责任。

第四十三条 涉密岗位受聘人员的解聘或者工作调动，应当遵守国家有关涉密人员的规定。受聘人员解除聘用合同后违反规定使用或者允许他人使用原所在聘用单位的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。

第四十四条 聘用单位出资引进或培训的受聘人员，聘用合同当事双方应当根据实际情况约定引进或培训后的工作服务期及违约责任。没有约定的，受聘人员引进或培训后，工作服务期未满5年的，受聘人员解除合同，应按每年递减20%的引进费或培训费向聘用单位支付补偿费。

试用期间，由聘用单位出资培训的受聘人员解除聘用合同应承担培训补偿费；聘用单位解除合同，受聘人员不承担培训补偿费。

第四十五条 事业单位进行人事制度改革时，要妥善安置和管理待聘人员，要依靠自身或行业主管部门，本着单位、系统、地区内部消化为主的原则进行分流，积极探索多种安置办法。待聘时间为1年，其待聘期间聘用单位应提供不少于2次的上岗机会。待聘期间发给本人原基本工资（含固定工资和活工资）。

待聘期满，仍未重新就业的，由聘用单位委托政府人事部门所属人才交流服务机构管理。委托管理期满1年后仍未就业的人员，由其原单位解除人事关系，并及时为其办理社会保险关系调转手续。

第四十六条 有下列解除聘用合同情形之一的，聘用单位应当根据被解聘人员在本单位的实际工作年限向其支付经济补偿：

（一）聘用单位提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；

（二）受聘人员患病或者非因工（公）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他工作，聘用单位单方面解除聘用合同的；

（三）受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍不合格，聘用单位单方面解除聘用合同的。

经济补偿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；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。

聘用单位分立、合并、撤销的，应当妥善安置人员；不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的，应当按照上述规定给予经济补偿。

依据本办法第二十三条、第四十五条规定，与原单位解除人事关系的人员，按照上述规定给予经济补偿。

试用期内解聘的，不给予经济补偿。

第六章 相关事宜

第四十七条 事业单位实行人员聘用制后，不再办理停薪留职。

第四十八条 受聘人员解除聘用合同后的人事档案由原聘用单位转至县级以上政府人事部门人才交流机构管理或其户口所在地的街道、乡镇管理。

第四十九条 辞聘或被解聘人员到机关、企事业单位重新工作的，其辞聘或被解聘前的工龄与重新工作后的工龄合并计算，国家另有规定的，从其规定。

第五十条 辞聘或被解聘人员自辞聘或被解聘的次月起停发工资。

第五十一条 辞聘或被解聘人员居住的原单位住房，按以下规定办理：

（一）已取得房屋完全产权的，其房屋权属归个人所有；

（二）取得房屋部分产权又不愿退房的，由原聘用单位按有关规定将产权完善给个人；

（三）未取得房屋产权但与原聘用单位签订有住房协议的，按协议办理；

（四）未取得房屋产权也未签订协议的，其住房应退还原聘用单位。

第七章 组织实施与监督

第五十二条 政府人事部门对本地区事业单位人员聘用工作负有组织、指导、协调、监督、检查的职责，依法保护聘用单位和职工的合法权益，有权对违反国家有关人事政策、法规的行为予以纠正，并对有关责任人提出处理意见，按管理权限进行处理。

第五十三条 行业主管部门负责组织指导、督促本行业事业单位人员聘用的实施工作，并可结合本行业的实际制定实施细则。

第五十四条 受聘人员与聘用单位在公开招聘、聘用程序、聘用合同期限、定期或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议的，经当事双方协商或行业主管部门协调不能达成一致意见的，当事人可向具有管辖权的人事争议仲裁机构申请仲裁。人事争议仲裁机构的仲裁结果，对争议双方具有约束力。

第五十五条 《重庆市事业单位聘用合同书》文本（样式附后），由重庆市人事局统一印制。

第八章 附 则

第五十六条 本办法由重庆市人事局负责解释。

第五十七条 本办法自下发之日起施行。原《重庆市事业单位聘用合同制管理办法》（渝人发〔2000〕134号）和《重庆市全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职辞退办法》（渝府发〔1999〕68号）不再执行。我市已制定出台的有关规定与本办法不一致的按本办法执行。

重 庆 市 事 业 单 位

聘用合同书

甲方（聘用单位）名称_____

法人代表_____主管部门_____

乙方（受聘人员）姓名_____性别_____出生年月_____

2. 甲方有权根据国家和社会有关法规、政策、规定制定本单位的各项规章制度和劳动纪律，乙方违反规定和纪律，甲方可按有关规定给予必要的处理。

五、聘用合同的变更、解除、终止：

1. 因特殊情况致使本合同无法完全履行或经甲乙双方协商一致，可以变更本合同的相关内容或解除聘用合同。

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：

- (1) 试用期考核不合格的；
- (2) 聘期内不履行聘用合同的；
- (3) 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；
- (4) 未经甲方同意擅自出国（境），或者经批准出国（境）逾期不归的；
- (5) 违反工作规定或者操作规程，发生责任事故给本单位造成严重经济损失，或者失职、渎职，造成严重后果的；
- (6) 严重扰乱工作秩序，致使甲方、其他单位工作不能正常进行的；
- (7) 贪污、盗窃、营私舞弊，以及犯有其他严重错误，又不宜给予开除处分的；
- (8) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的；
- (9) 在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意甲方调整其工作岗位的；
- (10) 连续两年年度考核被确定为不合格的；
- (11) 甲方转移工作地点，本人无正当理由拒不随迁的；
- (12) 聘用单位撤并或缩减编制需要减员，本人拒不服从组织安排，经教育无效的；
- (13) 法律、法规、规章另有规定的。

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（公）负伤，医疗期满后，不能从事原来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的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍不合格的。

4. 甲方经有关部门批准依法被撤销、分立或合并，不能安置乙方到相应单位就业的，聘用合同自行解除和终止。

5. 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，在国家规定的医疗期内的；
- (2) 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

(3) 因工（公）负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级丧失劳动能力的；

(4) 经县级以上医疗机构鉴定，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) 受聘人员正在接受审查尚未作出结论的；

(6) 属于国家规定不得解除聘用合同的其他情形的。

6. 下列情形之一，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) 有充分证据表明聘用单位不能履行聘用合同或违反国家有关政策规定的。

7. 有下列情形之一的，乙方不得提出终止或解除聘用合同：

(1) 担任重大科技攻关项目、重大技术改造项目、重点建设工程项目的负责人和业务骨干，工作任务尚未完成的；

(2) 选派到贫困地区、少数民族地区支援工作时间未届满的；

(3) 从事国家安全、重要机密工作，在规定保密期限内的；

(4) 正在接受审查尚未结案的。

六、被解聘人员的经济补偿按《重庆市事业单位试行人员聘用制度实施办法》办理。

七、聘用合同期满，经双方同意，可续签聘用合同。

八、聘用单位和受聘人员按规定提出解除聘用合同，除本合同有规定的时间外，均应提前15日以书面形式通知对方，按程序办理解聘手续。

九、违约责任：

1. 合同期间，一方违反合同有关条款规定，应付给对方违约金 元；双方未约定的，但给对方造成可计算经济损失的，由责任方按实际损失承担经济赔偿责任。

2. 乙方系甲方出资引进或培训的，甲乙双方应根据实际情况约定工作服务期及违约责任，乙方违约后应按合同的约定给甲方补偿。没有约定的，工作服务期未满5年的，乙方解除合同，按每年递减20%的引进费或培训费向甲方支付补偿金。

十、聘用合同争议处理：

甲乙双方因履行本合同发生争议，当事双方应协商解决。经双方协商或行业主管部门协调不能达成一致意见的，可向具有管辖权的人事争议仲裁机构申请仲裁；仲裁以后，双方必须自觉履行。

十一、双方其他约定(可另附页):

十二、本合同未尽事宜,国家和市里有规定的,按国家和市里的规定执行;国家和市里没有规定的,由甲乙双方商定。

甲方法人代表签字:

乙方签字:

(甲方公章)

签订日期 年 月 日

行业主管部门审核:

合同鉴证单位鉴证:

审核日期 年 月 日 鉴证日期 年 月 日

说 明

1. 本合同一式3份,由甲乙双方签字盖章并经行业主管部门审核、政府人事部门或经授权的单位主管部门鉴证后,甲乙双方各执1份,1份装入本人档案。
2. 本合同代签无效;涂改处必须加盖校对章,否则无效。
3. 本合同必须使用蓝、黑墨水书写。
4. 本合同由市人事局统一印制、编号。