

中共中央组织部、中共中央宣传部、人事部、文化部关于印发《关于深化文化事业单位人事制度改革实施意见》的通知

人发〔2003〕14号

各省、自治区、直辖市党委组织部、宣传部，人民政府人事厅（局）、文化、文物厅（局），党中央各部门和国务院各部委、各直属机构人事（干部）部门，文化部直属事业单位：

现将《关于深化文化事业单位人事制度改革实施意见》印发给你们，请结合本地区、本部门实际情况贯彻执行。

中共中央组织部 中共中央宣传部 人事部 文化部

二〇〇三年一月二十三日

关于深化文化事业单位人事制度改革的实施意见

为了深入贯彻落实党的十六大精神，加快建立与社会主义市场经济体制相适应的文化事业单位（包括文物事业单位，下同）人事管理制度，根据《深化干部人事制度改革纲要》（中办发〔2000〕15号）、《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发〔2002〕35号）和《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》（人发〔2000〕78号），制定本实施意见。

一、文化事业单位人事制度改革的指导思想、原则和目标

1、深化文化事业单位人事制度改革，必须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，坚持解放思想、实事求是、与时俱进，适应社会主义市场经济发展和文化体制改革的要求，认真贯彻落实党中央、国务院关于发展文化事业的一系列重大决策，遵循文化行业专门人才成长的规律，理顺人事管理体制，改革用人和分配制度，为文化事业的繁荣和发展提供强有力的组织保证和人才支持。

2、深化文化事业单位人事制度改革，必须全面贯彻干部队伍“四化”方针；必须坚持党管干部原则，任人唯贤、德才兼备原则，公开、平等、竞争、择优原则；必须贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针；必须坚持从实际出发，充分发扬民主，保证职工的知情权、参与权、选择权和监督权。

3、深化文化事业单位人事制度改革的目标是，力争用 3 至 5 年的时间，逐步建立符合文化事业单位特点的单位自主用人、人员自主择业、政府依法监督、配套措施完善的人事管理体制；健全竞争和激励机制，搞活用人和分配制度，逐步形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降，人才结构合理，优秀人才能够脱颖而出，充满生机与活力的人事管理机制。

二、加强宏观管理，建立文化事业单位人事分类管理制度

4、根据文化事业单位的不同职能，对文化事业单位的人事工作实行分类管理。对主要依靠政府财政保障的图书资料、群众文化、文物、博物等公益型文化事业单位，要按照“精简、高效”的原则，

加强机构编制管理，控制人员总量规模，科学合理设定岗位，搞活内部用人机制；对艺术表演团体等具有公益性又可不同程度地实行经营运作的文化事业单位，要赋予充分的人事管理自主权，提高流动岗位所占比例，促进人员流动；对直接面向市场，自主经营、自负盈亏的文化事业单位，可实行更加灵活的用人制度和分配制度。

5、调整人员规模和结构，形成专业门类齐全、梯次结构合理的各类专业人员队伍。采取措施稳定从事公共文化产品和服务、田野考古、文物保护研究、优秀传统文化艺术的人员队伍；搞活从事文艺表演、中介服务、开发经营的人员队伍，逐步减少财政支持的人员规模。

6、构筑优秀人才脱颖而出的机制和环境。鼓励和支持优秀人才通过竞争进入关键岗位。重视文化艺术人才的规划、培训和开发工作。努力改善文化艺术人才的工作和生活条件，为中青年优秀人才进修深造和参加国内外文化交流活动创造条件。采取必要措施，吸引、鼓励海外文化艺术人才回国工作或以适当方式为国服务。

三、完善文化事业单位内部领导体制，建立健全领导人员选拔任用和管理监督机制

7、实行行政领导人员负责制的单位，要充分发挥党组织的政治核心作用。实行党委领导下的行政领导人负责制的单位，要充分保证行政领导人的经营和管理权。文化事业单位作为法人实体，依法享有民事权利，承担民事责任。

8、不同类型的文化事业单位领导人员可根据实际情况采取委任、聘任、选任、考任等多种任用形式。按照群众公认、注重实绩和公开、平等、竞争、择优的原则，推行公开选拔、竞争上岗的选拔方法。实行任前公示制。积极探索完善行政领导人员聘任制。行政副职由行政主要领导人聘任的，必须通过民主程序提名推荐，按照干部管理权限，报上级主管部门考察批准后，由单位行政主要领导人履行聘任手续。党组织的负责人按照党章的有关规定产生。

9、建立和完善行政领导人员任期目标责任制，实行任期目标管理。完善考核办法，量化考核指标，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果作为领导人员任用、奖惩的重要依据。严格执行离任审计制度。建立健全职工代表大会制度，实行民主管理和民主监督。

四、推行人员聘用制度和岗位管理制度，形成充满生机与活力的用人机制

10、全面实行人员聘用制度。通过签订聘用合同明确双方与工作有关的权利和义务，转换用人机制，实现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。推行聘用制应先易后难，稳步实施，逐步到位。

11、推行公开招聘制度。文化事业单位补充工作人员，应在国家核定的编制和人员计划内，公布缺员岗位的用人条件和职责，公开招考，择优聘用。专业技术岗位逐步推行职业资格制度。

12、加强聘后管理工作。聘用合同订立后，聘用单位和受聘人员都应严格遵守并全面履行合同。受聘人员应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；聘用单位应当为受聘人员提供必要的工作条件，保障约定的权利和待遇。文化事业单位要完善岗位考核办法，并把考核结果作为续聘、晋级、收入分配、奖惩和解聘的重要依据。加快建立和完善人事争议调解、仲裁制度，及时、客观、公正地处理人员聘用中的人事争议问题，化解矛盾，维护聘用单位和受聘人员双方的合法权益。

13、实行解聘、辞聘制度。文化事业单位可以按照国家有关规定和合同约定解聘工作人员，工作人员也可以按照聘用合同辞聘。通过解聘、辞聘，疏通人员出口，促进合理流动。单位解聘工作人员或工作人员辞聘后，单位和工作人员要按照有关规定及时办理人事行政关系、档案接转以及社会保险关系调转等手续，做好后续工作。

14、建立岗位管理制度。文化事业单位要按照科学合理、精简效能的原则，根据工作任务、发展规划、人才结构等多种因素，合理设定岗位，明确岗位职责、任职条件、聘用期限，做到职责明确、权限清晰、条件合理、待遇透明。对基础性、骨干性岗位实行总量控制，对工勤等辅助性岗位逐步实行社会化服务，对自由从业程度高的岗位，以及指挥、首席等特殊岗位可试行项目（剧目）聘任管理。鼓励艺术表演团体试行剧目制作人制、演出经纪人制和演员签约制。

在坚持用人基本条件的前提下，文化事业单位可根据岗位要求和不同人员的具体情况，既可高职低聘，也可低职高聘；既可短期聘用，也可长期聘用。对专业技术岗位的聘用要注重业务能力、学术水平、社会效果和实际贡献，逐步实行专业技术职务聘任和岗位聘任的统一；对行政管理岗位的聘用要注重政策水平、管理水平和工作效率；对经营管理岗位的聘用要注重成果转化、市场开发和经济效益；对工勤岗位要注重服务质量、服务水平和服务态度。

15、鼓励文化事业单位工作人员在完成本职工作的前提下兼职从事与本职工作相关的教学、表演、学术交流及研究开发活动。根据文化交流和合作需要，允许单位选派工作人员在一定时间内到基层、企业或其他相关单位工作。文化事业单位要按照国家有关规定通过合同和协议，明确单位与个人之间的权利和义务，建立规范的管理制度。

五、加大分配制度改革力度，充分发挥收入分配的激励导向作用

16、文化事业单位要坚持劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，结合文化行业从业特点，根据按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的精神，建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，灵活多样的分配激励机制。

17、文化事业单位可根据本行业、本单位特点，探索多种分配形式和办法。主要依靠政府财政保障的公益型事业单位，在执行国

家统一工资制度和工资政策的基础上，加大津贴分配改革力度，适当拉开差距，搞活内部分配。具有公益性又可实行经营运作的单位，可在国家核定的工资总额内，根据国家有关分配政策，将工作人员的收入和所在岗位、实际贡献直接挂钩。自主经营、自负盈亏的单位可根据工作任务、社会贡献和单位积累合理确定内部分配办法。经有关部门批准，单位可根据工作需要高薪聘用高、精、尖专业人才。对从业早、淘汰快、艺术青春短的舞蹈、武功、杂技、管乐，以及考古发掘和钻探、文物保护和修复等特殊专业的从业人员，实行更为灵活的分配办法。

18、探索具有文化行业特点的新的分配机制。积极开展生产要素参与分配的改革试点。根据不同岗位的工作量、所承担责任及风险的大小，劳动的复杂程度等情况，将管理、技术、责任一并纳入分配因素，确定岗位工资。对于少数能力、水平、贡献十分突出的业务技术和管理骨干，可以实行较高的内部分配标准。

六、稳步推行人事代理，促进人员合理流动

19、稳步推行人事代理制度。文化事业单位根据聘用制度的有关规定，可将受聘人员的人事行政关系委托政府人才中介机构管理，逐步建立起单位与受聘人员之间新型的人事关系。本实施意见下发后，对新招聘人员，原则上都要实行人事代理；对原有职工，要按照自主自愿、平等协商的原则，逐步实行人事代理。各地应根据实际情况，做好试点工作，在取得经验后，逐步扩大代理事项和代理范围。

20、加快建设文化艺术人才社会化服务体系，积极培育文化艺术人才市场，通过建立文化艺术人才库、推行文化艺术人才网络化管理等手段，促进人才资源合理配置和有序流动。

21、妥善安置未聘人员。对这次改革中的未聘人员，要坚持内部消化为主的原则，采取多种形式安置。单位可通过离岗培训等方式促进内部转岗，也可采取由单位、行业或委托政府人才中介机构等多种方式对未聘人员集中管理，促进未聘人员的转岗安置。对因受职业限制，不能继续从事原工作的人员，单位要采取切实措施，为其向教学、研究和生产单位流动提供便利。鼓励创办与之相关的教学、培训实体，为未聘人员转岗就业提供条件。尚未建立社会保障制度的地区，要采取必要措施切实保障未聘人员待岗期间的基本生活。加大文化行业从业人员社会保障的力度，解除他们的后顾之忧。

对长期从事舞蹈、武功、杂技、管乐等特殊专业的人员，各地应根据实际情况，采取适当措施，以利人员新老更替。

七、加强组织领导，推进改革健康发展

22、文化事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，各级党委和政府要高度重视，切实加强领导。组织、宣传、人事部门要加强综合管理和指导协调，文化、文物行政部门要充分发挥主管部门的职能作用，积权争取有关部门的支持，稳步推进文化事业单位人事制度改革。

23、文化事业单位人事制度改革要与文化方面的其他改革措施相配套。本实施意见下发后，各地要在广泛调查研究的基础上，抓紧研究制定本地区文化事业单位人事制度改革实施方案和实施计划。在通过试点取得经验的基础上，以点带面，全面启动文化事业单位人事制度改革。

24、文化事业单位人事制度改革涉及面广，政策性强，关系广大文化工作者的切身利益，关系文化事业的繁荣和发展。各地各部门必须高度重视，在改革进程中，要坚持依法办事，妥善处理改革、发展与稳定的关系，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题。文化事业单位党组织要切实发挥政治核心作用，做好深入细致的思想政治工作。要加强舆论宣传，创造良好的改革氛围。通过各方面的共同努力，保证文化事业单位人事制度改革的健康发展。