

# 多地探索聘任制公务员

## 专家:薪酬设计应慎之又慎

### ◆特别关注

日前,陕西西安以“年薪不少于20万或25万”的条件,首次面向全国公开招聘6名聘任制公务员,消息一出,就引发网友热议。近年来,全国多地“试水”聘任制公务员,那么,招聘公务员的薪资待遇如何确定?聘任制公务员如何杜绝“萝卜招聘”?

### 多地试水聘任制公务员——“铁饭碗”的公务员,也有“合同工”

西安此次招聘涉及该市政府金融办、市商务局和市审计局等部门的6个职位。招聘将分为报名、资格审查、考试测评、体检、考察、公示、审批和办理聘任手续等8个环节进行。

为何要公开招聘,而不是在常规的公务员招考中招录或者内部调动?

西安市人社局表示,招聘的6个职位,均是专业性较强、工作急需、不可替代的职位,是通过公务员招录、调配不能满足的职位。

此次西安招聘的6个职位聘期分别为3年和5年,聘任机关将与应聘者签订聘任合同,确定聘任关系,明确聘任期内的岗位职责、工作目标、工作任务以及相应待遇等。

一向被视作捧着“铁饭碗”的公务员,也要变成“合同工”?

其实,“公务员聘任制”并不是什么新鲜词汇,2006年施行的《公务员法》明确了聘任制、委任制和聘任制,作为公职取得的三种基本类型。

去年9月,中办、国办还印发了《聘任制公务员管理规定(试行)》,“聘任制公务员”,是指以合同形式聘任、依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。

近年来,“试水”探索聘任制公务员的地区越来越多。有媒体统计,截至去年,全国范围内就已有超过20个省份在“试水”聘任制公务员。

### 聘任制有啥特点——岗位要求专业度强,聘用门槛高

按照上述聘任制公务员的管理规定,机关聘任公务员,主要面向专业性较强的职位,确有特殊需要的,也可以面向辅助性职位。聘任为领导职务的,应当是专业性较强的职位。

也就是说,相对于用过大家熟悉的公务员“国考”“省考”岗位,聘任制的公务员岗位的最大特征就是:专业度更强,门槛更高!

这一点从西安市此次招聘的岗位要求中即可看到,可以说,此次招聘的岗位均有较强专业性。

例如,西安市政府金融办招聘的岗位为“自贸金融高级职员”,要求金融学类硕士研究生及以上学历,具有3年以上金融监管部门或金融机构贸易金融相关工作经验等。

西安审计局招聘的“固定资产投资审计高级职员”,要求具有施工企业、建设单位项目管理、工程造价审计中介机构8年以上工作经历,具有造价工程师资格,并担任过工程造价审计项目经理(部门经理)。

### 薪资待遇——聘任制公务员的薪酬如何确定

这次招聘中,最受网友关注的要数这6个职位的薪酬待遇,按照西安公布的职位表,6个职位中有5个职位年协议工资定为“不少于25万”,还有1个定为“不少于20万”。

据西安市人社局的介绍,聘任制公务员薪酬按照《陕西省聘任制公务员工资待遇管理实施办法(试行)》执行,遵从一职一薪、一人一薪、待遇从优、有效激励的原则,签订《协议工资意向书》。此次招聘职位年协议工资起薪分别为20万和25万,具体可面议。

其实,从全国其他地区来看,聘任制公务员的薪酬因岗位不同,差异较大。例如,今年1月,贵州省贵安新区规划建设管理局将面向

全国公开招聘2名聘任制公务员,2名聘任制公务员实行年薪制,年薪为35万元/年(税前),享受住房补贴、医疗补助等。

在国家颁布的《聘任制公务员管理规定(试行)》中,聘任制公务员的薪酬待遇表述为“聘任机关应当根据聘任职位,综合考虑市场同类人员和本单位其他公务员工资水平等因素,提出聘任职位所需的工资额度,报同级人力资源社会保障、财政部门核定。”

国家行政学院教授汪玉凯表示,聘任制公务员的薪酬也是由国家财政来承担,薪酬应该综合考虑本地区、本单位其他公务员薪酬水平,不能太悬殊,要保证公务员队伍的稳定。

“此外还得考虑本地区经济发展水平,经济发达地区和欠发达地区,肯定要有区别,虽然国家层面没有严格的标准规定,但是,地方在确定聘任制公务员的薪酬时,必须慎之又慎,综合衡量决策。”汪玉凯说。

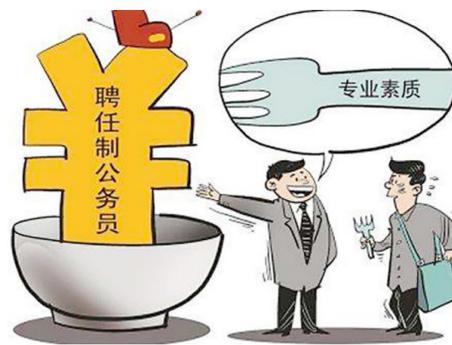
### 追问——聘任制公务员如何杜绝“萝卜招聘”

除了薪资待遇,网友对于各地出现的聘任制公务员还有另一些疑问:会不会是“萝卜招聘”?要求这么高,是不是给一些人“量身定做”?

其实,为了保证此次招聘的公正,西安市人社局表示,聘任机关纪检监察部门将对招聘全过程进行跟踪监督,西安市公务员局和各聘任机关还设立了联系咨询与监督电话,接受社会监督,确保此次招聘公平公正公开。

“聘任制公务员的招聘需要更严格的监管制度,从招聘岗位设置到最终的人员确定,都需要有科学严密的监督机制。”汪玉凯说。

在《聘任制公务员管理规定(试行)》中,对于聘任的纪律监督也有严格的要求。例如,泄露试题或者其他招聘秘密信息的,弄虚作假进行聘任的,利用工作便利,协助应聘者作弊的等等,从事聘任工作的人员,按照管理职能和权限,视情节轻重,给予批评教育、组织处理或者纪律处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。



## 累计限制购买飞机票1160万人次、高铁动车票441万人次,限制担任企业负责人、董事、监事和高管人员26.5万人次……

# 失信者受限了,守信人会过得更好吗?

北京的曹明(化名)在南京开公司拖欠装修公司20万元赖着不还,被法院列入“限制出境”名单。这导致他在机场当着一众亲友的面,被拒绝出境,订好海景房的出国游,就此泡汤。吃了苦头的曹明赶紧致电相关法院,把钱还上了。这是前不久“2018年中国城市信用建设高峰论坛”发布的“2017年度全国首届联合惩戒十大典型案例”中的一个。

国家发改委政策研究室副主任兼新闻发言人孟玮表示,法院系统的失信被执行人联合惩戒效果不断显现,成为我国社会信用体系建设的一大亮点。

### 累计限制购买飞机票1160万人次

“老赖”“黑名单”是近几年经常见诸报端的词语,这些词语的背后是失信惩戒机制的逐步建立和完善。

最高人民法院于2013年出台司法解释,建立失信被执行人名单制度;2014年最高人民法院联合中央文明办等八部门对失信被执行人进行信用惩戒;2015年由国家发改委牵头,44个部门共同签署对失信被执行人联合信用惩戒备忘录,初步构建起联合信用惩戒的工作大局。

2016年中央深改组在总结联合信用惩戒经验的基础上,通过了《关于加快推进失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设的意见》,涉及60个部门11类150项惩戒措施,为联合信用惩戒提供了重要的政策依据。以该文件为依据,多部门形成了对失信被执行人信用惩戒的工作制度。比如财政部、国家发改委限制失信被

执行人参加招投标;司法部限制失信被执行人报名参加法律职业资格考试。

越来越多的“老赖”上了“黑名单”,被限制乘坐火车、飞机等。截至5月底,全国法院累计公布失信被执行人1089万人次。对这部分失信被执行人,相关部门采取了联合惩戒措施,累计限制购买飞机票1160万人次,限制购买高铁动车票441万人次,限制担任企业负责人、董事、监事和高级管理人员26.5万人次,254万失信被执行人慑于信用惩戒,主动履行义务。

值得一提的是,首批169名严重违法失信行为人今年6月也在“信用中国”网站上公示。这是国家发改委、铁路总公司、民航局等多部门联合印发实施有关信用惩戒文件后,发布的首批名单。

国家公共信用信息中心主任周民认为,联合惩戒和黑名单制度已经成为社会信用体系建设的重要抓手。为构建以信用为核心的新型监管机制,营造诚信市场环境发挥了重要的作用。

### “让守信的无形价值变成有形价值”

相较于大力惩戒失信者,公众同样关心守信人会不会过得更好。早在2014年的政府工作报告中就提出,让失信者寸步难行,让守信者一路畅通。

“十三五”规划里也明确提出,在市场监管和公共服务过程中,对诚实守信者实行提供便利化服务等激励政策。

“加强社会信用体系建设,必须让守信的无形价值变成有形价值。”国家发改委副主任连维良日前在一个公开场合说。

在一些城市,守信人可享受乘坐公交车地铁优惠,享受信贷服务“绿色通道”待遇,享受先诊疗后付费服务,享受参观文博场馆费用减免,享受图书借阅押金服务,享受公益奖励和社会福利……守信者正在获得越来越多的实惠。

“失信惩戒不是信用建设的最终目的,人人知信用、守信践诺是信用中国建设的目标。大力发挥守信联合激励机制的正向作用,让守信践诺者获得更好的机会,获取更多的收益,享受更多的便利将是我们的下阶段工作的重点。”国家发展改革委财政金融司司长陈洪宛说。

近日,五大“信易+”项目启动。陈洪宛表示,“信”是信用的“信”,“易”是容易的“易”,这个项目就是要让信用好的市场主体和个人更容易获得便利。

此外,目前已有包括京东金融、芝麻信用、携程在内的34家单位加入“信易+”联盟。联盟成员在融资、租赁、出行、旅游、创新创业等领域实施守信激励措施,让信用等级高、信用记录好的守信主体时时处处受到尊重、享受便利。

### 社会信用体系建设多点开花

截至目前,国家发改委联合有关部门已签署联合惩戒合作备忘录37个,制定联合惩戒措施100多项,初步建立起“发起-响应-反馈”机制。

在专家看来,守信激励机制和失信惩戒机制是社会信用体系的核心。这个机制之所以能够取得突破性进展,得益

于社会信用体系建设的多点开花。统一社会信用代码,是推动社会信用体系建设的基础。截至今年3月底,全国法人和非法人组织存量代码转换率为99.8%,存量证照换发率82%;全国个体工商户存量换码率95%。

陈洪宛表示,通过统一社会信用代码,可以将分散在各地、各部门、各领域的信用记录归集整合到当事主体的名下,形成完整统一的市场主体信用档案,政府部门、社会公众通过代码可以有效识别主体身份,并对信息进行关联对比分析,为褒扬诚信、惩戒失信创造了条件。

2015年全国信用信息共享平台上线,目前平台实现了与44个部委、31个省市区和65家市场机构互联互通,归集信用信息超过165亿条。这是信用信息的重要载体。

“平台有效打破了政务信用信息孤岛,提高事中事后协同监管效率,并且为联合奖惩工作提供了发起、响应、效果反馈等功能,有力支撑了守信联合激励和失信联合惩戒措施的落实。”陈洪宛说。

此外,信用立法进程加快推进。孟玮此前表示,目前,信用法、公共信用信息管理条例、统一社会信用代码管理办法均已形成初稿,正在征求有关方面意见。根据《社会信用体系建设规划纲要(2014-2020年)》,到2020年,社会信用基础性法律法规和标准体系基本建立,信用信息资源共享和标准的覆盖全社会的信息系统基本建成,信用监管体制基本健全,信用服务市场体系比较完善,守信激励和失信惩戒机制全面发挥作用。

# 读懂象牙塔的期待——从陕师大手写通知书谈起



7月16日,陕西师范大学退休教师屈培恒在书写录取通知书。 张博文 摄

7月16日,被网友誉为“最具情怀、最走心”的大学录取通知书开始书写。陕西师范大学的十余位老教授将用一周时间手写约4500份通知书。这项传统已经持续了12年,参与书写的最年长老教授已是耄耋之年。

墨香点点,师者匠心。可以想见,这是一幅多么美妙的画面。雁塔之南,畅志园中,伴着蝉鸣声声,一位位满头银丝的老教授,用或行或楷、或浓或淡的笔迹,写下学生的姓名与专业。一纸轻纳,几多深意,这是一座学术殿堂对青年学子发出的邀请,也饱蘸着老一代知识分子对晚辈的殷殷祝

福与期望。

此景不禁令人想起电影《美丽心灵》中的情节,年轻的纳什初到普林斯顿,看到学者们纷纷将自己的钢笔轻轻放在一位老者的桌上,表达敬仰之情。电影结尾,暮年纳什以卓越的学术成就获得诺贝尔经济学奖,也受到了学者们“赠笔礼遇”。

一份淡泊与坚守,便通过这种颇具仪式感的方式,动人呈现。

有人说,一所大学的气质,蕴藏在她对待学生的态度中。相信从接过这份通知书的那一刻起,一种精神已然刻进了学子的心中。笔墨寄书,表达的是一种态度,寄予的是一种期许,窥见的是大学希望传递给学子的精神气质与价值取向。

一个人的精神品格、价值观念、人生理想很大程度上形成于青少年时期。当下社会,浮躁与功利心态处处可见,一些学生刚站在起跑线上就盘算着弯道超车,一步三级跳,最终不过好高骛远,沦为精致的利己主义者……这份手写通知书,宛如迷雾中一枝挺立而出的菌菇,正当其时地散发出淡泊从容的悠远芳香。启迪学生宁静才能致远,淡泊方能明志,学问还得潜心做,待人接物需厚道。

网络时代,这份抱朴守拙的态度,更透

露出一种独具一格,不随波逐流的价值取向。年轻人拥有独立的头脑和自由的精神是多么重要,人云亦云不会成就独一无二的人生,坚定地追寻内心价值,最差的结果也不过是大器晚成。在性情和人格修为上不断塑造和升华,在时代车轮滚滚向前时多几分审慎和清醒,多几分定力与毅力,就能一步一步开创人生的大视野与大格局。

除此之外,那份坚守传统文化的大情怀,同样令人感佩。

无怪乎这样一份通知书会令人爱不释手。正如陕师大一名2014级学生所说:“师大用通知书,一纸墨香承载一份初心,将校训那期冀传递给我们;此后的日子,又被她丰厚的精神和文化滋养浸润,沉潜其中。”学校的初心能被学生读懂,校园文化涵养学生积极向上,难道不是彼此的幸事?

一所学校有一所学校的文化,一所学校有一所学校的培养目标。这些年来,我们很高兴地看到,越来越多学校开始从录取通知书、校庆校歌等细节和活动中,传递自身的价值理念。

例如,清华大学每年寄出通知书时,都会给新生赠书。2015年是《平凡的世界》,2016年是《瓦尔登湖》,今年校长的推荐书目为《从一到无穷大》,意在鼓励新生培养科学思维,

树立科学的人生和治学态度……而这段时间走红于网络的各大院校毕业致辞,与其说是校领导的内心独白,更不如说是一种价值导向的宣誓。这些“第一课”或“最后一课”,或许都会成为学子的终身印记。

再过一段时间,陕师大2018级新生将会陆续收到这些带着墨香的通知书,而清华大学的学子也会收到校长寄给他们的新书。但愿这份珍贵的“见面礼”,能让学子们更深刻懂得大学的意义和人生的方向。追逐青春理想,成就更好的社会与自我。

### ◆视点



7月16日,陕西师范大学退休教师母耀辉(右二)与同事在书写录取通知书。 张博文 摄

# 每周多休一天不如落实好现有休假权

### ◆周末评论

近日,中国社会科学院发布了《休闲绿皮书:2017-2018年中国休闲发展报告》,建议从2030年起实行“做四休三”,即每天工作9小时,每周工作4天共36小时的工作制。并称,届时国家可以取消每年通过前挪后借形成的黄金周或小长假制度;员工可根据自身需要与单位协商,灵活安排自己的假期。

“每周多休息一天”,当然是普遍的愿景。可面对这样的提法,网上的叫好之声并不多。网友为什么不买“每周多休一天”的账呢?

现行的“做五休二”制度是1995年5月1日开始实施的,至今已23年。目前,我国已形成国民休假制度的基本框架:每天8小时工作制、每周5天工作制、企事业单位带薪年休假和法定节假日休假。

和世界其他国家比较起来,我国法定节假日天数和世界平均天数非常接近,但是职工带薪年休和世界平均水平天数有较大差距,而且普及面较小,导致我国职工休假水平明显低于世界平均水平。

数据证实了这种“休假缩水”的现实。绿皮书指出,2017年中国人每天平均休闲时间为2.27小时,较三年前(2.55小时)有所减少;在周末休假的兑现上,75.2%的有业群体可以享受周末双休;而在带薪休假方面,则有高达40.1%的受访者表示“没有带薪年休假”。

《职工带薪年休假条例》自2008年起即开始实施,但落实起来并不容易。一方面,一些用人单位尤其是中小企业希望通过减少员工带薪休假的时间来降低成本,不愿落实带薪休假。另一方面,职工因个人谋生需要或害怕失去工作,往往也不敢主动维护自己的休假权益。此外,执法监督和处罚力度的不足也是带薪休假制度落实难的重要原因。尤其是对于广大农民工来说,能够享受带薪年休假的更是寥寥无几。

正因如此,绿皮书提出“做四休三”有一定的现实针对性;如果说带薪休假这样有调整空间的“软性假期”无法很快普惠落实的话,那么在周末放假这样的硬性休息时间安排上下功夫,通过公共假期制度的刚性约束,可以比较容易强制相关企业落实好员工的休假权利,并且职工受惠面将比较广泛。

不过,网友们普遍认为,就现实而言,人们还无法畅想“做四休三”的“诗与远方”。对“做四休三”的不买账,实则是当下休假焦虑的一种投射。因此,落实好现有的休假权,让休假变得不再奢侈,这才是当前最美好的期待。

也可以说,当下,公众迫切需要的不是增加假期总量,而是合理安排一年假日结构,保障休假权落地,释放真正的休假福利。

短期来说,我们可以制定更加灵活的带薪年休假实施细则,对不同行业、企业、工种,对合同工、临时工、计时工和弹性工作职工,对夫妻是双职工的家庭等,制定具体的带薪休假办法,采取具有可操作性的实施措施。对农民工与灵活就业人员等较难享受带薪休假的人群,应根据实际情况制定灵活可行的探亲访友为主的休假实施办法。从长期看,提升劳动者劳动效率,更新休假理念,是保障休假权落地的根本。这需要国家加大社保等福利保障力度,企业加大对员工职业技能培训力度,同时提高创新水平,提升生产效率。劳动效率和收入增加后,人们才有条件更惬意地享受休假。

公民休息时间的长短,是一个国家奔向现代化的重要标志。“做四休三”“每周休息2.5天”等都是对于国民休闲时间的一些设计方案,其是否合理,要根据经济发展水平、人均收入水平和休假观念来评判。值得注意的是,休假制度设计动辄引发关注,实际上包含着公众对更好落实休息休假的美好期待,也是人们希冀的社会进步方向。