

# 行政复议决定书

六政复决〔2025〕176号

申请人：王 X，男，汉族，19XX 年 X 月生，住安徽省六安市金安区 XX 街道 XX 村 XX 组。

委托代理人：李 X，上海 XX（苏州）律师事务所律师，特别授权。

被申请人：六安市 XX 局。住所地：六安市 XX 路 XX 大厦。

法定代表人：赵 XX，局长。

第三人：中共 XX 委员会办公室。住所地：六安市行政中心 XX 楼。

法定代表人：汪 XX，主任。

申请人王 X（下称申请人）不服被申请人六安市 XX 局（下称被申请人）作出的《行政处理决定书》（六 XX〔2025〕2 号，下称 2 号《决定书》），向市政府申请行政复议。经补正，本机关于 2025 年 5 月 21 日依法受理后，依法追加第三人中共 XX 委员会办公室（下称第三人）参加行政复议。被申请人在法定期限内进行了答复，并提交相关证据、依据和其他有关材料。第三人未提交答复意见及证据、依据和其他有关材料。经听取当事人意

见，本案现已审理终结。

**申请人请求：**撤销 2 号《决定书》；责令被申请人重新作出行政决定，落实申请人的事业单位编制，恢复其干部身份、职级以及相应工资待遇标准。

**申请人请求：**2 号《决定书》违法。主要事实和理由是：

1. 申请人系 2006 届全日制普通高校毕业生，2007 年 9 月通过六安市 XX 局统一组织的选招考试选聘到六安市 XX 处工作，并于 2008 年 11 月依照《关于市直事业单位新进人员与机关工勤岗位补员实行选招和聘用合同制管理的实施意见》（六办〔2000〕21 号）文件转正定级，由市 XX 局委托六安市 XX 服务中心根据《安徽省事业单位聘用合同鉴证办法（试行）》以法定形式鉴证确认为事业单位工作人员五级工资待遇标准。入职以来，申请人历任 XX 处办公室副主任、办公室主任等职务，并于 2016 年 6 月 1 日明确为副科级。其间，申请人曾多次获上级机关及单位的各项评先评优表彰，工资待遇均经市 XX 部门核定，工资待遇与同类事业单位在编人员一致。2024 年 4 月 6 日，XX 处改革时申请人被分流。

2. 关于申请人编制问题，2 号《决定书》适用法规错误，并存在明显不当。申请人依据六安市《关于市直事业单位新进人员与机关工勤岗位补员实行选招和聘用合同制管理的实施意见》（六办〔2000〕21 号）及六安市 XX 局《2007 年市直部分事业单位选招人员工作方案》（六人才〔2007〕9 号）第七条等规定，

按照“先办理聘用和人事代理手续，再办理入编和其他人事管理手续”的原则，签订聘用合同并办理人事代理手续。在一年试用期满后，包括申请人在内的 2 人未能及时办理入编手续。根据国 X 发〔2002〕35 号文件等文件精神，聘用制已经成为事业单位的基本用人制度，同时上述文件要求新进人员不得突破核定的编制数额，2 号《决定书》称申请人“招录到岗后实行的是聘用制，不属于事业单位编制内人员”的说法在逻辑上不成立。

3. 关于申请人工资待遇问题。2 号《决定书》认定事实错误，申请人等人在六安市 XX 处工作期间，工资待遇并非是原用人单位自行确定，而是依据六安市《关于市直事业单位新进人员与机关工勤岗位补员实行选招和聘用合同制管理的实施意见》（六办〔2000〕21 号）及六安市 XX 局《2007 年市直部分事业单位选招人员工作方案》（六人才〔2007〕9 号）等相关文件，工资标准、职务晋升、社保缴纳等薪资福利待遇均经市 XX 部门核定，享受同类事业单位在编人员待遇。此外，2 号《决定书》适用法律依据错误。“员额内编外聘用人员”是六 X 发〔2013〕12 号文件提出的新概念，对事业单位编外聘用人员也进行统一招录管理，并实行劳动合同化管理，工资待遇依照六 XX〔2013〕35 号文件规定核发。六办〔2013〕21 号文件对“员额内编外聘用人员”的招考和当年依据六办〔2000〕21 号进行的事业单位新进人员选招完全不同，前者是专为编外聘用人员另行组织的招录程序，两者在报名资格、招录程序及招考难度上都存在明显区别。2006

年，申请人等 2 人，通过市 XX 局组织统招考试的激烈竞争，经严格的体检及政审程序入职。另外，申请人等 4 人此前也从未被告知和确认自己被纳入“员额制管理”。2024 年 4 月，申请人等人因 XX 处撤销转隶到市直其他单位后，“改革专班”将申请人等 4 人的《聘用合同》关系直接转为《劳动合同》关系，由原来的“参编”待遇直接转为劳动合同待遇，故 2 号《决定书》适用法律法规错误。

**被申请人请求：**驳回申请人的行政复议请求。

**被申请人称：**申请人的请求于法无据，主要理由是：

1. 关于本案事实及相关政策、规定适用问题。经查阅相关资料，根据《2007 年市直部分事业单位选招人员工作方案》的要求，2007 年原六安市 XX 处参加当年市直部分事业单位选招人员工作，并在条件和要求栏明确了实行聘用制，申请人通过考试招录到原市 XX 处工作，并按照招聘要求实行聘用制管理，并未纳入编制管理。2024 年 4 月，原六安市 XX 处实施机构改革，根据《关于六安市 XX 处人员转隶的通知》（六 XX〔2024〕14 号）文件的内容，申请人作为员额内编外聘用人员被划转至市直 XX，人员待遇按照《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理办法（试行）〉的通知》（六 X 发〔2013〕12 号）和《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理实施细则（试行）〉的通知》（六 XX〔2013〕35 号）等政策进行核定。申请人在招考时已被明确告知招录到岗后实行的是聘用制，不属于事

业单位编制内人员，从未纳入事业编制管理，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）和原国家人事部《事业单位公开招聘人员暂行规定》（原人事部令第 6 号）精神，事业单位新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，都要实行公开招聘；2024 年 4 月，申请人因原市 XX 处撤销转隶到市直其他单位后，按照六 XX〔2013〕35 号文件规定确定工资待遇，符合要求，故申请人要求落实事业单位编制，恢复干部身份、职级及相应工资待遇标准的请求，无事实及法律依据。

2. 关于本案程序问题。申请人通过省长信箱信访，该信访事宜于 2025 年 1 月 9 日通过信访系统转办至被申请人处，被申请人于 2025 年 1 月 16 日受理该诉求，经调查核实后，于 2025 年 3 月 6 日作出 2 号《决定书》，于 3 月 7 日送达至申请人，程序合法。

#### **经审理查明：**

2000 年 8 月 30 日，中共六安市委办公厅、六安市政府办公厅联合发布《转发市委组织部、市 XX 局、市 XX<关于市直事业单位新进人员与机关工勤岗位补员实行选招和聘用合同制管理的实施意见>的通知》（六办〔2000〕21 号）。主要规定：市直事业单位新进工作人员和机关工勤岗位补员，一律实行选招和聘用合同制管理。通过公开招考、择优聘用的办法进行，由用人单位在核定编制内，向市 XX 局申报增人计划，经审理汇总，报市

X委同意后下达。对自收自支、企业化管理及其他事业单位，由用人单位制订招聘方案，经其主管部门审查后，其他单位经市XX局批准后组织实施。凡被批准聘用的人员到市XX服务中心办理聘用和人事代理手续后，再办理入编和其他人事管理手续。

2007年8月21日，六安市XX局印发《2007年市直部分事业单位选招人员工作方案》（六人才〔2007〕9号），其中市XX处选招2名技术人员，计算机科学与技术专业，条件与要求中注明“25周岁以下，男性，实行聘用制”。

2007年12月14日，申请人与六安市XX处签订《聘用合同书》，2011年1月1日、2017年1月1日，申请人与六安市XX处签订《劳动聘用合同》，均载明“不列入编制管理，不作为入编理由”。

2013年5月13日，中共六安市委办公室、六安市人民政府办公室联合印发《市直机关事业单位编外聘用工作人员管理办法》（六X发〔2013〕12号），要求各用人单位负责对已聘用人员依法依规进行清理，规范管理，及时完善相关手续，对超过聘用员额聘用的人员，要制定清理方案，逐步进行消化。

2013年7月16日，被申请人、第三人、六安市XX局、六安市XX局联合印发《市直机关事业单位编外聘用工作人员管理实施细则（试行）》（六XX〔2013〕35号），规定各部门、各单位按照六X发〔2013〕12号文件和本细则规定，负责现有聘用人员的过渡工作。劳动关系管理、岗位薪酬由本单位按法律法

规并结合自身实际确定。自收自支事业单位编外聘用人员只出不进。2017年4月，市XX处办理申请人等44人进入员额的实名制登记手续。

2024年4月12日，被申请人和第三人联合印发《关于六安市XX处人员转隶的通知》（六XX〔2024〕14号），主要载明员额内编外聘用人员转隶到接收单位上岗后，待遇及经费来源与接收单位员额内聘用人员一致，人员待遇由XX局按照市委办、市政府办《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理办法（试行）〉的通知》（六X发〔2013〕12号）和《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理实施细则（试行）〉的通知》（六XX〔2013〕35号）等政策具体核定，同时确定申请人转隶至市直XX。

2024年4月18日，申请人与市直XX签订《劳动合同书》（市直机关事业单位编外聘用人员），固定期限自2024年5月1日起至2027年5月1日止，受聘从事管理辅助工作。

2025年1月4日，申请人通过省长信箱信访反映其通过事业单位统一招考程序进入市XX处工作，但一直未入编，因机构改革将其纳入员额编外聘用人员进行安置，待遇差距很大，要求享受与在编人员同类待遇。

被申请人调阅材料后于2025年3月6日与第三人作出2号《决定书》，主要载明：第一，经查阅相关资料，根据《2007年市直部分事业单位选招人员工作方案》，市XX处选招人数2人，

并在“条件和要求”栏明确“实行聘用制”。申请人通过考试招录到XX处工作，并按照招聘要求实行聘用制管理。2024年4月，六安市XX处实施机构改革，申请人作为员额内编外聘用工作人员被划转至市直XX，人员待遇按照《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理办法（试行）〉的通知》（六XX〔2013〕12号）和《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理实施细则（试行）〉的通知》（六XX〔2013〕35号）等政策具体核定。第二，关于入编手续问题。申请人2007年参加事业部分事业单位选招人员考试时，按照当年市XX处在“条件和要求”栏载明的，招录到岗后实行的是聘用制，不属于事业单位编制内人员，且从未纳入事业单位编制管理。申请人要求办理入编手续没有政策依据。第三，关于工资待遇问题。申请人在市XX处工作期间，工资待遇是原用人单位自行确定。2013年起，六安市直事业单位编外聘用工作人员开始实行员额管理制度，员额内编外聘用人员工资待遇按六XX〔2013〕35号和六XX〔2014〕56号文件规定核定。2024年4月，因XX处撤销转隶到市直其他单位后，按六XX〔2013〕35号文件规定确定工资待遇，符合要求。

申请人不服2号《决定书》，遂向本机关申请行政复议。

**上述事实有下列证据在卷佐证：**

1. 《关于市直事业单位新进人员与机关工勤岗位补员实行选招和聘用合同制管理的实施意见》（六办〔2000〕21号）；
2. 《关于聘用人员的请示》（六XX〔2007〕14号）、《2007

年市直部分事业单位选招人员工作方案》) (六人才〔2007〕9号);

3. 《大、中专毕业生转正定级考核鉴定表》《事业单位工作人员转正确定工资审批表》《聘用合同书》《劳动聘用合同》;

4. 六安市 XX 处《关于申请办理郭 XX 等 44 名同志进入员额手续的函》;

5. 《关于撤销六安市 XX 处的通知》(六 X〔2024〕8 号)、《关于六安市 XX 处人员转隶的通知》(六 XX〔2024〕14 号)、《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理办法(试行)〉的通知》(六 X 发〔2013〕12 号)、《关于印发〈市直机关事业单位编外聘用工作人员管理实施细则(试行)〉的通知》(六 XX〔2013〕35 号);

6. 《员额内编外聘用人员选岗意向表》《劳动合同书》;

7. 《信访信息登记表》、任职文件及荣誉证书;

8. 2 号《决定书》及送达回证。

### **本机关认为:**

第一, 申请人不属于事业单位编制内人员明确。2007 年申请人参加市直事业单位选招考试时, 市 XX 处招聘岗位特别标注“实行聘用制”, 结合同一方案中市 XX 服务中心招聘注明“实行聘用制, 参照在编人员同等待遇”, XX 处所设同样属于非编制岗位。招考方案发布后, 申请人自愿报考, 且后续与市 XX 处签订的《聘用合同书》《劳动聘用合同》中均明确载明“不列入编制

管理，不作为入编理由”，在无证据证明签订合同时存在欺诈、胁迫等情形的前提下，应认定申请人对双方建立的非编制聘用关系已充分知情并认可。申请人自入职至转隶期间，不属于事业单位编制内人员始终明确，现其要求入编，实质是改变原有合法聘用关系的性质。因此，案涉 2 号《决定书》依据招考公告、人事代理等历史资料，认定申请人从未纳入事业单位编制管理且当前办理入编缺乏政策依据，符合客观事实和相关政策规定。

第二，待遇标准的调整符合政策衔接要求。2013 年，六安市为规范编外人员管理，解决进入渠道不统一、劳动关系不规范等问题，实行聘用员额控制，并先后印发六 X 发〔2013〕12 号、六 XX〔2013〕35 号文件。文件规定，聘用员额计划需经市 X 委审核批准，岗位薪酬标准由基本工资、特岗补贴、年终一次性奖金组成，市直机关单位员额内编外聘用人员待遇按六 XX〔2013〕35 号文件规范，其中自收自支事业单位的岗位薪酬可由单位按法律法规结合自身实际确定。2017 年，市 XX 处申报员额实名制登记，申请人等 44 名聘用人员纳入员额管理。因市 XX 处为自收自支事业单位，未按六 XX〔2013〕35 号文件规定的统一岗位薪酬标准核定待遇，而是结合自身实际确定，符合当时政策规定。需要明确的是，用人单位基于工作需要和内部管理规则，在编外聘用人员中选拔任用干部或给予表彰奖励，并非判断人员编制性质的法定依据，也不改变其编外人员身份及相应待遇核定规则。市 XX 处被撤销后，申请人转隶至新用人单位，该接收单位符合

六 X 发〔2013〕12 号、六 XX〔2013〕35 号文件的适用范围。基于申请人已取得的员额内编外聘用人员身份，案涉 2 号《决定书》认定其按照六 XX〔2013〕35 号文件确定工资待遇，符合员额管理制度规定。待遇从单位自定转变为市级统管，目的是保障编外人员待遇的公平性，不构成对申请人合法权益的侵害。

综上，被申请人作出 2 号《决定书》事实、证据、内容等均无不当，依照《中华人民共和国行政复议法》（2023 修订）第六十八条规定，本机关决定：

维持被申请人作出的 2 号《决定书》。

如不服本决定，可以自收到本决定书之日起十五日内依法向法院提起行政诉讼。

2025 年 8 月 18 日