

# 福建省人民代表大会常务委员会 关于召开福建省第十届人民代表大会 第四次会议的決定

(2005年11月19日福建省第十届人民代表大会  
常务委员会第二十次会议通过)

福建省第十届人民代表大会常务委员会第二十次会议决定：福建省第十届人民代表大会第四次会议于2006年1月8日在福州召开。建议会议主要议程是：听取和审议福建省人民政府工作报告；审查、批准福建省国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要。审查和批准福建省2005年国民经济和社会发展计划执行情况的报告及

2006年国民经济和社会发展计划。审查福建省2005年预算执行情况的报告及2006年预算草案，批准福建省2005年省本级预算执行情况的报告及2006年省本级预算。听取和审议福建省人民代表大会常务委员会工作报告、福建省高级人民法院工作报告、福建省人民检察院工作报告等。

# 福建省人民代表大会常务委员会 关于颁布施行《福建省事业单位 人事争议处理规定》的公告

《福建省事业单位人事争议处理规定》已由福建省第十届人民代表大会常务委员会第二十次会议于2005年11月19日通过，现予公布，自2006年1月1日起施行。

福建省人民代表大会常务委员会  
2005年11月21日

# 福建省事业单位人事争议处理规定

(2005年11月19日福建省第十届人民代表大会  
常务委员会第二十次会议通过)

第一条 为妥善处理事业单位人事争议（以下简称人事争议），保护当事人的合法权益，维

护正常的工作秩序,根据国家有关法律、法规,结合本省实际,制定本规定。

**第二条** 本规定适用于事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同发生的人事争议的处理,以及法律、法规规定的其他人事争议的处理。

下列争议的处理不适用本规定:

(一) 事业单位与其参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员之间发生的人事争议;

(二) 事业单位和与其建立劳动合同关系的劳动者之间发生的劳动争议。

**第三条** 县级以上地方人民政府人事行政部门负责本行政区域内的人事争议处理的指导和监督。

**第四条** 人事争议处理应当遵循合法、公正、及时的原则。当事人在人事争议处理中的地位平等。

**第五条** 人事争议发生后,当事人可以选择下列方式解决:

- (一) 自行协商;
- (二) 申请调解;
- (三) 申请仲裁。

当事人对人事争议仲裁裁决不服的,可以依法向人民法院提起诉讼。

**第六条** 事业单位设立人事争议调解委员会,负责调解本单位发生的人事争议。调解委员会由工会代表、职工代表和单位代表组成,调解委员会主任由工会代表担任。

**第七条** 对申请调解的人事争议,人事争议调解委员会应当自收到申请之日起三日内予以受理并成立调解小组。调解小组一般不少于三名调解工作人员。简单的人事争议,人事争议调解委员会也可以指定一名调解工作人员处理。

调解小组调解期限为三十日,自收到申请之

日起计算。

**第八条** 调解小组应当在查明事实、分清责任的基础上促使当事人双方自愿达成协议。协议内容不得违反法律、法规规定。

调解达成协议的,调解小组应当根据协议内容制作调解书。调解书送达双方当事人后,双方当事人应当自觉履行。

**第九条** 省、设区的市、县(市、区)设立人事争议仲裁委员会。人事争议仲裁委员会由下列人员组成:

- (一) 同级人民政府人事行政部门的代表;
- (二) 同级地方总工会的代表;
- (三) 同级人民政府指定的事业单位主管部门的代表;
- (四) 法律专家。

省、设区的市、县(市、区)人事争议仲裁委员会之间没有隶属关系。

**第十条** 人事争议仲裁委员会组成人员必须是单数,主任由人事行政部门的负责人担任。

人事争议仲裁委员会实行少数服从多数的原则。

人事行政部门的人事争议处理机构为人事争议仲裁委员会的办事机构,负责办理日常事务。

**第十一条** 人事争议仲裁委员会的职责是:

- (一) 负责管辖范围内人事争议的仲裁工作;
- (二) 决定仲裁员的聘任、解聘;
- (三) 研究处理重大、疑难的人事争议案件;
- (四) 法律、法规规定由人事争议仲裁委员会承担的其他职责。

人事争议仲裁规则、仲裁员守则由省人事争议仲裁委员会制订,并报省人民政府备案。

**第十二条** 人事争议仲裁委员会处理人事争议案件,实行仲裁员、仲裁庭制度。仲裁庭由三名仲裁员组成;简单的人事争议案件,人事争议仲裁委员会可以指定一名仲裁员处理。

**第十三条** 人事争议仲裁委员会应当从公道正派的人员中聘任专职或者兼职仲裁员。

人事争议仲裁员应当符合下列条件之一：

(一) 从事仲裁工作满三年；

(二) 曾任审判员满三年；

(三) 从事律师工作满三年；

(四) 从事人事管理工作、工会工作或者其他法律工作满五年；

(五) 曾任人民陪审员或者从事人事争议调解工作满五年。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁事务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，所在单位应当给予支持。

**第十四条** 人事争议仲裁委员会按照下列规定受理人事争议案件，法律、法规另有规定的，从其规定：

(一) 省人事争议仲裁委员会受理省属在榕事业单位以及中央属在榕事业单位的人事争议案件；

(二) 设区的市人事争议仲裁委员会受理市属事业单位，以及在设区的市（福州市除外）行政区域内的中央属事业单位、省属事业单位的人事争议案件；

(三) 县（市、区）人事争议仲裁委员会受理县（市、区）属事业单位的人事争议案件。

**第十五条** 当事人申请人事争议仲裁，应当自人事争议发生之日起六十日内向人事争议仲裁委员会提出书面申请，并按照被申请人人数递交副本。当事人因不可抗力或者其他正当理由超过规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。

申请书应当载明下列事项：

(一) 申请人、被申请人基本情况；

(二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

**第十六条** 当事人可以委托律师或者其他代理人一至二人参加仲裁活动。委托他人代理的，应当向人事争议仲裁委员会提交有委托人签名（盖章）的授权委托书，并明确委托事项和权限。

无民事行为能力人和限制民事行为能力的工作人员，可以由其法定代理人代为参加仲裁活动；没有法定代理人的，由人事争议仲裁委员会为其指定代理人代为参加仲裁活动。工作人员死亡的，可以由其继承人参加仲裁活动。

**第十七条** 人事争议仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起七日内依法作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自作出决定之日起七日内书面通知申请人，将仲裁申请书副本送达被申请人，并组成仲裁庭或者指定仲裁员；决定不予受理的，应当自作出决定之日起七日内书面通知申请人，并说明不予受理的理由。

**第十八条** 被申请人应当自收到申请书副本之日起十五日内提交答辩书。

被申请人提交答辩书的，人事争议仲裁委员会应当自收到答辩书之日起七日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响人事争议仲裁委员会审理。

**第十九条** 仲裁庭处理人事争议，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书。调解书经双方当事人签收后即发生法律效力。

调解未达成协议或者调解书签收前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决。

**第二十条** 有下列情形之一的，仲裁员应当自行申请回避，当事人或者其代理人有权申请其回避：

(一) 是本案的当事人或者当事人、代理人近亲属的；

(二) 与本案有利害关系的；

(三) 与本案当事人、代理人有其他关系,可能影响公正裁决的。

当事人或者其代理人以口头或者书面形式提出回避申请的,应当在首次开庭前提出并说明理由。回避事由在首次开庭后知道的,可以在最后一次开庭终结前提出并说明理由。

人事争议仲裁委员会对回避申请,应当在申请提出之日起五日内作出决定,并以口头或者书面形式通知当事人或者其代理人和相关的仲裁员。

**第二十一条** 人事争议仲裁案件应当开庭审理。仲裁庭应当于开庭七日前将仲裁庭组成人员、开庭时间、地点等书面通知当事人。

仲裁申请人经书面通知无正当理由不到庭或者未经许可中途退庭的,视为撤回仲裁申请。被申请人经书面通知无正当理由不到庭或者未经许可中途退庭的,可以缺席仲裁。

当事人可以协议公开仲裁,但涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的除外。

**第二十二条** 人事争议仲裁案件当事人应当对自己的主张负责举证。举证期限为十五日,自当事人收到案件受理通知书或者应诉通知书的次日起计算。

事业单位辞退工作人员、不同意工作人员辞职或者单方面作出解除、变更聘用合同等决定引起人事争议的,由作出决定的单位负举证责任。

仲裁庭应当对证据进行质证。经过质证认定的证据,才能作为裁决的依据。

**第二十三条** 人事争议仲裁委员会在处理人事争议时,有权向有关单位查阅与案件有关的档案、资料和其他证明材料,并有权向知情人调查。有关单位和个人不得拒绝,并应当如实提供相关材料。

人事争议仲裁委员会及其工作人员对调查人事争议案件中涉及的国家秘密、商业秘密和个人

隐私应当保密。

**第二十四条** 仲裁庭裁决人事争议案件,实行少数服从多数的原则,不同意见必须如实记录。

仲裁庭对重大或者疑难的人事争议案件的处理,可以提交人事争议仲裁委员会讨论决定;人事争议仲裁委员会的决定,仲裁庭必须执行。

仲裁庭应当在作出裁决之日起十日内制作裁决书,并送达双方当事人。裁决书应当写明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。

**第二十五条** 仲裁庭处理人事争议案件,应当自受理仲裁申请之日起六十日内结束。案情复杂需要延期的,经人事争议仲裁委员会批准,可以适当延期,但延长的期限不得超过三十日。

**第二十六条** 当事人对仲裁裁决不服的,自收到裁决书之日起十五日内,可以就争议事项向人民法院提起诉讼;期满不起诉的,裁决书即发生法律效力。

当事人对发生法律效力的调解书或者裁决书,必须依照规定的期限履行;一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以申请人民法院执行。

**第二十七条** 在人事争议处理期间,当事人双方不得有激化矛盾的行为,工作人员应当遵守单位的规章制度,单位应当暂缓执行处理决定。

**第二十八条** 当事人及有关人员在人事争议处理过程中有下列行为之一的,由人事争议仲裁委员会给予批评教育,责令改正;情节严重的,由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的有关规定给予处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

(一) 干扰仲裁委员会调解、仲裁人事争议,阻碍仲裁工作人员执行职务的;

(二) 提供虚假证据的;

(三) 拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的;

(四) 对人事争议仲裁工作人员、仲裁参加人、证人、协助执行人进行打击报复的。

**第二十九条** 仲裁工作人员在人事争议处理过程中, 徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的, 由所在单位或者主管部门给

予处分, 是仲裁员的, 由人事争议仲裁委员会予以解聘; 构成犯罪的, 依法追究刑事责任。

**第三十条** 民办非企业单位和与其建立聘用合同关系的工作人员因履行聘用合同发生的争议, 参照本规定执行。

**第三十一条** 本规定自 2006 年 1 月 1 日起施行。

## 关于《福建省事业单位人事争议处理规定(草案)》的说明

(2005 年 7 月 25 日在福建省第十届人民代表大会

常务委员会第十八次会议上)

福建省人事厅厅长 陆志华

主任、各位副主任、秘书长、各位委员:

我受省人民政府委托, 现就《福建省事业单位人事争议处理规定(草案)》(以下简称《规定(草案)》)作如下说明:

### 一、制定《规定》的必要性

我省现有教育、科研、文化、新闻出版、广播影视、卫生等 25 种类型的 41595 个事业单位, 人员总数达 723991 人(不含中央属事业单位)。按照中央的要求, 事业单位实行干部人事制度改革特别是推行聘用制后, 事业单位与其工作人员的关系由行政任用关系转变为平等协商的聘用关系。随着新的聘用关系的确立, 人事管理和人才流动中的矛盾更加突出, 由此产生的人事争议也呈快速增长态势, 引起了社会的普遍关注。2003 年 6 月以来, 虽然省、各设区市及 50 多个县(市、区)政府都批准成立了人事争议仲裁委员会, 但由于没有专门的人事争议处理的法律、法规规定, 人事仲裁机构处理人事争议缺乏法律依据, 人事争议不能得到妥善处理, 影响了事业单

位广大工作人员的积极性, 也给社会的安定稳定带来了隐患。因此, 为了妥善处理人事争议, 使人事争议处理工作步入法制化的轨道, 亟需制定该《规定》。

同时, 廖泉文、郭翠莲等 9 位人大代表曾在 2003 年省人大十届一次会议上提出议案, 建议就人事争议处理进行地方立法。全国 20 多个省及副省级市已出台的人事争议处理法规、规章在妥善处理人事争议方面起到了很好的作用, 也为制定该《规定》提供了可借鉴的经验。

### 二、关于适用范围问题

目前, 用人单位与劳动者之间发生争议, 属于国家公务员或参照国家公务员管理的人员, 适用《国家公务员暂行条例》处理; 属于企业职工的, 适用《企业劳动争议处理条例》和《福建省企业劳动争议处理实施办法》处理; 而对于事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退、履行聘用合同发生的争议, 目前没有专门的法律、法规予以调整, 难以解决。为此, 为了给事业单位人