

索引号:	11220000013544357T/2011-00355	分类:	卫生、体育、卫生;通知
发文机关:	吉林省人民政府办公厅	成文日期:	2011年08月16日
标题:	吉林省人民政府办公厅关于印发吉林省基层医疗卫生机构人事分配制度改革指导意见的通知(吉政办发〔2011〕21号)		
发文字号:	吉政办发〔2011〕21号	发布日期:	2011年08月18日

## 吉林省人民政府办公厅关于 印发吉林省基层医疗卫生机构人事 分配制度改革指导意见的通知

吉政办发〔2011〕21号

各市（州）人民政府，长白山管委会，各县（市）人民政府，省政府各厅委办、各直属机构：

《吉林省基层医疗卫生机构人事分配制度改革指导意见》已经省政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

二〇一一年八月十六日

### 吉林省基层医疗卫生机构人事 分配制度改革指导意见

按照《吉林省人民政府关于基层医药卫生体制综合改革试点的实施意见》（吉政发〔2010〕6号）、《吉林省人民政府关于加快推进基层医疗卫生机构综合改革的实施意见》（吉政发〔2011〕33号）以及《中共吉林省委办公厅吉林省人民政府办公厅关于深化事业单位人事制度改革的意见》（吉办发〔2005〕29号）精神，为顺利推进全省基层医疗卫生机构（所有县、市、区政府办乡镇卫生院、社区卫生服务中心）综合改革，转变基层医疗卫生机构管理体制和用人机制，就全省基层医疗卫生机构人事分配制度改革提出如下指导意见：

#### 一、指导思想与基本原则

（一）指导思想：根据深化事业单位人事制度改革的总体要求，按照国家关于基层医疗卫生机构综合改革的统一部署，加快推进基层医疗卫生机构人事分配制度改革。在编制核定的基础上，建立以岗位管理和聘用制度为基础的人事管理制度，以转换用人机制和搞活用人制度为重点，体现绩效考核分配机

制，建立能上能下、能进能出、激励有效的人事和收入分配管理制度。通过改革，优化基层医疗卫生机构人员结构，提高人员素质，增强基层医疗卫生机构的生机与活力，促进我省基层医疗卫生事业健康发展。

（二）基本原则：基层医疗卫生机构人事分配制度改革坚持公益性、调动积极性原则；坚持定编、定岗、不定人原则；坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理原则；坚持绩效管理、多劳多得、优绩优酬原则。

## 二、扎实推进基层医疗卫生机构人事制度改革

（一）核定人员编制。落实省编委会关于基层医疗卫生服务机构编制管理的有关要求，由机构编制部门按规定的标准核定基层医疗卫生机构人员编制。核定的编制作为基层医疗卫生机构设置岗位、聘用人员的依据。

（二）规范岗位设置。认真实施我省事业单位岗位设置管理的有关政策，科学设岗，按岗聘用。基层医疗卫生机构设管理、专业技术、工勤三类岗位，其中，基层医疗卫生机构岗位总量以核定的人员编制为基数，专业技术岗位原则上应不低于总岗位的90%。保证公共卫生服务和中医药岗位占有一定比例，管理岗位和工勤岗位保持合理比例。岗位设置方案经主管部门审核后，报人力资源和社会保障部门批准，由卫生行政部门组织实施。

（三）完善聘用制度。基层医疗卫生机构实行全员聘用制。在坚持党管干部的前提下，基层医疗卫生机构负责人的聘任引入竞争机制，改进管理办法，完善公开招聘、选聘等聘任方式，健全与聘用制度相适应的基层医疗卫生机构领导人员选拔聘用制度。探索符合卫生行业特点的基层医疗卫生机构领导班子和负责人综合考核评价办法。完善基层医疗卫生机构行政领导人员聘期、聘中考核制度，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果与续聘、奖惩挂钩。

基层医疗卫生机构负责人聘用实行聘期制，每个聘期3年。拟聘人选年龄一般不超过50周岁（特别优秀的可适当放宽），具有一定的业务管理实践经验和能力，连续在基层医疗卫生机构从事医疗卫生工作5年以上，近3个年度考核均为“合格”等次以上。其中，中心乡镇卫生院、社区卫生服务中心负责人一般应具有大专以上学历或医师以上职称；一般乡镇卫生院负责人一般应具有中专以上学历或医师以上职称。基层医疗卫生机构负责人的具体聘任办法和任期目标考核办法由县级卫生行政部门制定并组织实施。

（四）组织竞聘上岗。竞聘上岗是基层医疗卫生机构内部选拔聘用的主要方式。竞聘上岗人员对象包括在编在册人员、非在编但已经签订劳动合同的卫生专业技术人员。凡在编人员和非在编人员中已经与基层医疗卫生机构签订劳动合同、且符合竞聘条件的卫生专业技术人员均可参加竞聘。基层医疗卫生机构竞聘上岗要坚持公开、公平、公正的原则，采取个人自荐、组织推荐等方式，根据医护岗位的不同特点，采取笔试、演讲、面试、民主测评或者专家评议等方法进行。

竞聘上岗要以岗位职责任务和任职条件为基础，以品德、能力和业绩为依据，突出医药卫生行业特点，严格条件，规范程序，择优聘用。竞聘岗位实行职业资格准入控制的，必须持有相应的职业资格证书。通过竞聘上岗，促进优秀医护工作者脱颖而出，逐步实现能上能下。通过竞聘上岗被聘用的在编在册人员签订人事聘用合同；通过竞聘上岗被聘用的非在编人员签订劳动合同。

规范聘用合同的签订与管理。基层医疗卫生机构要通过签订聘用合同确定单位和个人的人事关系，明确单位和个人在人事管理上的基本权利和义务。要区分长期、短期及以完成工作任务为期限的各种人员聘用与岗位聘用的关系。要根据各医疗岗位需求，制定好岗位工作职责和任务，明确考评办法，对考评不达标及在本岗位工作不称职的，应及时调整岗位。

（五）妥善分流安置未聘人员。按照《吉林省基层医疗卫生机构未聘用人员分流安置办法》规定，在遵循我省事业单位人事制度改革未聘人员安置政策的基础上，基层医疗卫生机构在人事制度改革中产生的未聘人员，坚持以内部消化为主，结合医疗卫生事业单位的实际情况，拓宽安置渠道，妥善安置未聘人员。对未聘人员，按标准提供生活保障。

（六）全面推行公开招聘制度。基层医疗卫生机构今后新进人员实行公开招聘制度，在编制部门核定编制数额内进行。原超编人员未全部消化前，人员只出不进。根据基层医疗卫生机构的特殊性质，在招聘形式上，采取定期招聘与随时招聘相结合、省内招聘与省外招聘相结合、集中招聘与个别招聘相结合的方式进行。对基层医疗卫生机构招聘高层次人才、短缺人才、急需人才开辟“绿色通道”。招聘高级专业技术人员和博士研究生学历的，可以采取集中招聘和个别选聘的方式进行。对医护技能较强岗位的短缺人才，省内现有人才资源难以满足招聘需求的，可以采取“走出去”个别招聘的方式进行。公开招聘方案由基层医疗卫生机构及其行政主管部门制定，按程序报送各级人力资源和社会保障部门核准后组织实施。

### 三、积极做好基层医疗卫生机构分配制度改革

建立科学公平、体现绩效的“双考核、双挂钩”考核分配机制，县（市、区）卫生行政部门负责对基层医疗卫生机构考核，考核结果与财政补助挂钩；基层医疗卫生机构负责对工作人员考核，考核结果与工作人员个人收入挂钩。

（一）核定任务。由县（市、区）卫生行政部门会同人力资源和社会保障、财政部门在每年年度末，根据基层医疗卫生机构的功能定位，核定其在下一年度承担的公共卫生和基本医疗任务。

1 基本公共卫生服务任务。根据其承担的公共卫生服务的人口数量核定。

2 基本医疗服务任务。根据医疗服务数量、质量和群众满意度，并综合考虑影响医疗服务任务的特殊因素核定。

3 突发公共卫生事件等特殊情况增加的任务，另行核定。

（二）完善绩效考核办法。由县（市、区）卫生行政部门会同人力资源和社会保障、财政部门，依据省卫生厅、省人力资源和社会保障厅、省财政厅制定的《吉林省基层医疗卫生机构绩效考核管理办法（试行）》（吉卫联发〔2011〕42号），结合当地实际，以服务质量、服务数量和群众满意度为核心，制定具体考核实施办法，进一步细化量化对基层医疗卫生机构的考核评价标准，明确绩效考核的具体方式方法以及考核结果的运用。绩效考核工作由县（市、区）卫生行政部门具体组织实施，人力资源和社会保障、财政部门对考核结果进行审核。

各基层医疗卫生机构要根据县（市、区）卫生行政部门制定的考核实施办法，同步制定机构内部绩效考核和分配方案，经职工大会通过后报县（市、区）卫生、人力资源和社会保障部门备案。绩效工资总额中奖励性工资所占比例，各县（市、区）可根据本地实际确定。考核结果与职工收入挂钩，建立按劳分配、多劳多得、优绩优酬的内部考核分配激励机制。

（三）实施绩效工资。

1 制定绩效工资实施方案。各县（市、区）人力资源和社会保障、财政、卫生部门根据《吉林省人力资源和社会保障厅关于印发公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施意见的通知》（吉人社发〔2010〕26号），制定本地基层医疗卫生机构绩效工资实施方案，经本级政府同意后，报市（州）人力资源和社会保障、财政、卫生部门审核备案。

2 核定绩效工资总量。绩效工资实施方案经市（州）相关部门审核同意后，由县（市、区）人力资源和社会保障、财政部门根据绩效考核结果，核定绩效工资总量。

3 兑现绩效工资。各县（市、区）卫生行政部门在核定的绩效工资总量内，综合考虑对基层医疗卫生机构的考核结果以及单位类别、人员结构、岗位设置、事业发展、经费来源等因素，核定所属基层医疗卫生机构绩效工资总量和具体分配方案。基层医疗卫生机构结合工作人员绩效考核结果和机构内部分配方案，核定职工个人绩效工资。

#### 四、组织实施

（一）加强组织领导。基层医疗卫生机构人事和分配制度改革涉及面广，影响面大。各地、各部门、各单位要高度重视，切实加强组织领导，周密部署，统筹安排，扎实推进。编制部门负责基层医疗卫生机构编制的核定；县（市、区）人力资源和社会保障部门负责做好人事制度改革的指导，岗位设置核定和人员聘用备案等工作；卫生行政部门负责各项人事和分配制度改革的组织实施工作；财政部门负责经费保障。各县（市、区）要根据本指导意见，结合本地实际，尽快制定具体实施办法。

（二）加强监督检查。各县（市、区）要从2011年8月起全面实施基层医疗卫生机构人事和分配制度改革，按照国家和省里关于改革的总体部署和要求，在9月底前完成各项改革任务。各地、各部门要建立科学合理的监督检查机制，深入检查各项改革政策落实情况和工作进度，确保各项改革任务按时完成。要创新考核评价办法，建立健全多方参与、协调高效、公开透明、公平公正的考核评价制度，年终开展专题考核验收。对工作落实不到位的，要责令限期整改；对不按规定进行岗位设置和人员聘用、分流安置人员，未通过人力资源和社会保障、卫生部门考核认定的基层医疗卫生机构，不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费，对相关领导和责任人予以通报批评；违纪违规的，要严肃追究责任，按干部人事管理权限给予相应纪律处分。

（三）维护稳定大局。要坚持以人为本，贯彻积极稳妥的方针，正确处理改革发展稳定的关系。坚持走群众路线，广泛宣传改革的重大意义和各项改革政策，做好深入细致的思想政治工作。切实维护干部职工合法权益，充分调动广大干部职工支持改革、参与改革的积极性、主动性，营造良好的改革氛围，确保社会和谐稳定。