

# 儋州市公立医院人事制度改革实施方案

根据省深化医药卫生体制改革领导小组办公室印发《关于城市公立医院综合改革试点的指导意见的通知》（琼医改办〔2015〕11号）和市政府办公室《关于印发儋州市深化公立医院改革实施方案的通知》（儋府办〔2015〕121号）精神，结合我市实际，制定本实施方案。

## 一、总体要求

围绕构建人民满意的医疗服务体系，以落实公立医院用人自主权、转换用人机制和搞活用人制度为核心，以全面推行岗位管理制、全员聘任制、公开招聘制为重点，坚持民主、公开、竞争、择优原则，创新管理体制，整合人才资源，优化队伍结构，落实公立医院选人用人自主权，实现固定用人向合同用人、身份管理向岗位管理的转变，建立起岗位分类科学、人才结构合理，人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低、充满生机与活力的用人机制。

## 二、适用范围

本次公立医院改革的范围是海南西部中心医院（市第一人民医院）、市中医医院、市妇幼保健院和省农垦那大医院。

## 三、主要内容

### （一）完善公立医院管理体制。

加强公立医院治理体系和治理能力建设，实行政事分开，理顺政府与公立医院的关系。市各行政主管部门要加快政府职能转变，创新管理方式，从直接管理公立医院转为行业管理。成立市市级公立医院管理委员会（以下简称“市医

管委”），履行政府办医职能，负责公立医院发展规划、章程制定、资产管理、财政投入、运行监管、财务监管、绩效考核等工作。市医管委下设办公室（以下简称“市医管办”），承担市医管委日常工作，负责对公立医院的监管。探索公立医院法人治理结构，落实公立医院法人主体地位，完善内部治理机制。制定公立医院章程，明确办医主体、医院管理层、职工代表大会等职责，构建决策、执行、监督相互分工、相互制衡的权力运行机制。公立医院作为执行机构，落实人事管理、内部分配、运营管理等自主权。建立公立医院内部决策和制约机制，实行重大决策、中层干部任免、重大项目实施、大额资金使用集体讨论决定并按规定程序报市医管委备案。实行院务公开，发挥职工代表大会职能。落实职工代表大会表决通过内部岗位设置及管理、工资分配方案等民主管理权。逐步取消公立医院行政级别，实行院长聘任制，院长、副院长按干部管理权限由市委或市委组织部提名、考察和决定后，由市医管委聘任，聘期一般为三年；院长受市医管委委托管理经营医院，并对市医管委负责。卫生行政部门负责行业监管，相关部门负责职能范围内监管工作。建立决策、执行、监督三权之间职责明确、运转协调、制衡有效的现代医院管理制度。

实行以事定费。建立以提高公共服务数量和质量为导向的财政经费核拨机制，引导公立医院根据公共服务的实际需要合理配置资源。

## （二）创新机构编制管理。

推进编制备案制管理,依据区域卫生规划床位设置标准及相关规定,确定公立医院备案编制总量,报市编委办审核。实行总量控制、动态管理。现有审批编制予以保留。海南西部中心医院(市第一人民医院)按儋编〔2014〕23号和儋编〔2011〕21号文件核定的编制总量执行;市中医医院和市妇幼保健院审批编制按儋编〔2011〕21号文件规定的编制总量执行;省农垦那大医院按琼编〔1992〕94号文件核定的编制总量执行。自改革之日起,公立医院新进人员使用备案编制,聘用后向市编委办备案,不再实行先前的编制审批制度。备案编制人员在职称评定、工资福利、养老保险、进修培训、考核奖励等方面与审批编制人员享有同等待遇。

### (三)全面推行岗位管理制度。

公立医院要建立岗位管理制度,明确各岗位职责和要求,岗位聘用及晋升的基本规则、不同类别岗位交流规则等。岗位设置方案及管理制度是公立医院人员招聘、岗位聘用及薪酬分配、晋升、考评、解聘等人事管理的依据。公立医院的岗位设置方案、岗位管理制度及定岗竞聘方案,经医院领导班子审议,提交医院职工大会或职工代表大会表决通过后实施,并报公立医院主管部门备案。

完善岗位设置管理。坚持按需设岗原则,实行竞聘上岗、按岗聘用、以岗定薪、岗变薪变、同岗同酬、合同管理,建立能上能下、能进能出的灵活用人机制。公立医院在核定的编制总量内确定岗位总量,按照有关规定制定岗位设置方案,自主确定岗位,自主聘用人员。岗位设置应确保专业技

术岗位不低于单位岗位总量的 80%，实行资格准入制度。公立医院后勤服务逐步走向社会化，对安保、物业、保洁等已实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

#### （四）实行人员定岗聘用。

各公立医院依据岗位设置方案，竞争择优、竞聘定岗。公立医院原编制内在岗人员，按照现聘职务聘用相应岗位。现有空缺的编制和岗位，可用于引进高层次及紧缺专业人才或从 2015 年 12 月 3 日市政府下达公立医院综合改革文件前进入公立医院并签订聘用合同，具有医药卫生类硕士以上学位的研究生或中级以上专业技术资格的编外聘用人员中择优竞聘。改革前在编在岗人员及改革后从绿色通道引进的人才，由人力资源社会保障部门调整档案工资；按照规定参加国家机关事业单位养老制度改革，按规定缴纳各项社会保险费、住房公积金和职业年金，退休待遇按国家和我省有关规定执行。

#### （五）组织竞聘定岗。

竞聘定岗要在核定的岗位总量范围内进行，由公立医院制定好竞聘方案，坚持公开、公平、公正原则，认真组织实施。健全院长选拔任用制度，鼓励实行院长聘任制，突出专业化管理能力，推进职业化建设。各公立医院应成立由院领导、人事部门负责人、纪律检查部门负责人、工会代表、科室主任或有关专家组成竞聘工作领导小组，负责竞聘定岗及管理工作。在核准岗位总额内，由医院根据岗位设置明确的

岗位职责，任职条件和现有人员情况，可采取考试、考核、测评、推荐等方式竞聘定岗，竞聘定岗的人员统一纳入岗位管理。

从2015年12月3日市政府下达公立医院综合改革文件前进入公立医院并签订聘用合同，具有专业技术资格的编外聘用人员，采取竞聘定岗，实行备案编制。

#### （六）全面实行人员聘用制度。

各公立医院要按照国务院颁布实施的《事业单位人事管理条例》和省人民政府《关于印发海南省事业单位实行聘用办法的通知》（琼府〔2004〕34号）规定，全面实行人员聘用制度，聘用人员统一签订聘用合同，按合同进行管理，办理聘任手续，理顺医院和工作人员的人事关系。聘用合同期限一般为3年；急需紧缺人才的合同期限可定为5年；为了吸引和留住人才，对关键岗位、业务骨干、在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的可长期聘用。聘用合同应作为公立医院人事管理的基本依据，聘用合同的订立、变更、续订、解除或终止应严格按照规定执行。

#### （七）建立科学的考核评价机制及医学人才评价体系。

实行院长聘期目标责任考核和问责制。市医管委制定考核评价指标体系，突出功能定位、职责履行、费用控制、运行绩效、财务管理、成本控制和社会满意度等考核指标，定期组织市级公立医院绩效考核以及院长聘期目标责任考核，考核结果向社会公开，并与医院财政补助、医保支付、工资总额以及院长薪酬、任免、奖惩等挂钩。建立第三方考评机

制，委托考评机构对市级公立医院进行定期考核，客观公正地评价医院服务效果。

建立健全以岗位职责为考核内容，以服务对象满意度为基础，以工作实绩为重点，突出公立医院工作特点的工作人员考核办法。考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。聘期考核结果分为合格、不合格两个等次。考核结果作为调整人员岗位、晋升职称、奖励工资及续聘、解聘的主要依据。完善医学专业技术人才评价体系，将岗位业绩作为晋升职称的主要依据。组织引导医院专业技术人员到基层服务，将基层服务经历作为职称评定的必要条件。对服务基层业绩突出的专业技术人员可优先竞聘上一级专业技术岗位。探索建立符合医院特点的专业技术等级评价体系。

#### （八）全面实行公开招聘制度。

落实医院用人自主权。各公立医院的新进人员，除国家政策安置、按照人事管理权限由上级任命和国家规定的涉密岗位等人员外，一律实行公开招聘。在核定的人员总量内，由医院根据学科发展和岗位需要，按照《事业单位人事管理条例》、《海南省事业单位公开招聘人员实施办法》（琼人社发〔2011〕100号）和《海南省事业单位考核招聘工作人员暂行规定》（琼人社发〔2013〕19号）规定，自行组织公开招聘和考核招聘。坚持方案公开、过程公开、结果公开的原则组织公开招聘。在市人力资源社会保障部门指定的儋州市政务网及单位网站发布招聘公告，招聘相关资料根据档

案管理要求长期存档备查,招聘结果报相关部门备案。卫生、机构编制、人力资源社会保障、纪检监察部门要发挥监督职能。对医院紧缺、高层次人才,可按规定由医院采取考察的方式予以招聘,结果公开。新招聘的人员实行备案编制。实行备案编制人员(含新招聘人员和竞聘定岗的编外人员),工资待遇由各公立医院按国家和我省工资政策核定及调整档案工资;参加企业职工基本养老保险,各公立医院应按规定按时足额为其缴纳各项社会保险费和住房公积金,也可视本单位的财务状况为其缴纳企业年金,退休待遇按《海南省城镇从业人员基本养老保险条例》规定执行。

#### (九) 人才引进与人员交流。

按照“既要引得进人才,又要充分赋予公立医院用人自主权”原则,允许公立医院在引才用人上采取灵活政策:在现有空缺编制内,使用人才引进“绿色通道”,即各公立医院引进具有事业编制身份的高级职称及急需紧缺的中级职称专业技术人才,个人有意愿的可由组织人力资源社会保障部门按规定办理人事调动手续,人事档案由组织人力资源社会保障部门管理。

公立医院原编内工作人员,适用事业单位现有交流规定。符合公立医院岗位管理和招聘规定的新聘人员,可在公立医院之间流动,人事档案由单位管理。新聘人员因工作需要调入公立医院外的其他事业单位,按调任和交流有关规定执行。

#### (十) 建立健全人事薪酬制度。

以增强公立医院活力和提高公益服务水平为导向，建立科学的绩效考核机制、合理的工资水平决定机制和有效的激励约束机制。研究探索适应医疗行业特点的人事薪酬制度，完善岗位绩效工资，淡化工作人员身份差别，所有聘用人员纳入医院统一的工资分配体系，按岗定酬、岗变薪变，实现同岗同酬。健全以岗位工作量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度等要素为核心的内部考核机制，将考核结果与医务人员的岗位聘用、个人薪酬挂钩。严禁向医务人员下达创收指标，严禁将医务人员收入与医院药品和检查收入挂钩。各公立医院制定工资分配方案，经医院职工大会或职工代表大会表决通过后，报市公立医院主管部门审批实施。

#### 四、工作要求

##### （一）加强组织领导，稳步推进改革。

公立医院人事制度改革是分类推进事业单位改革的重要组成部分，关系公立医院可持续发展，政策性强，社会关注度高，各有关部门要高度重视，把这项工作摆上重要议事日程，认真谋划，周密部署，精心组织实施。各公立医院要按照本实施意见制定具体实施方案，报市医管委批准，并报市人力资源社会保障部门备案后组织实施。

##### （二）严肃纪律，确保公开、公平、公正。

各公立医院领导班子成员要确实加强政治意识和责任意识，严格执行改革政策，严肃改革纪律，严格按照规定办事，切实做到公开、公平、公正。



(三) 加强沟通，注重协调配合。

市人力资源社会保障、卫生、财政、编制、公安等部门要加强协调配合，充分发挥职能作用，有计划、有重点、积极稳妥推动改革。要把握好改革的力度、节奏和进度，及时研究并妥善解决改革中遇到的新情况、新问题，确保改革平稳有序推进。

## 五、其他事项

(一) 本实施方案由市人力资源社会保障部门负责解释。

(二) 本实施方案自印发之日起实施。

---

抄送：省医改办，省人力资源社会保障厅，市委各部门，市人大常委会办公室，市政协办公室，市法院，市检察院，驻市各单位，各人民团体，各新闻媒体。

