

ᠤᠮᠤᠯᠠᠭ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ ᠤᠯᠤᠰ

乌海市卫生健康委员会文件

乌卫发〔2020〕340号

乌海市卫生健康委员会 关于印发《乌海市公立医院岗位设置聘用 管理实施办法》的通知

市直各公立医院：

经市卫生健康委党组研究同意，并报市人社局审核备案，现将《乌海市公立医院岗位设置聘用管理实施办法》印发给你们，请贯彻执行。



乌海市公立医院岗位设置聘用管理实施办法

为深化医药卫生体制改革，优化卫生人才资源配置，激发内部活力，促进队伍建设，根据乌海市深化医药卫生体制改革领导小组《关于印发〈乌海市公立医院综合改革试点实施意见〉的通知》（乌医改发〔2015〕3号）、《乌海市委办公厅关于印发〈乌海市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（乌党办发〔2009〕16号）等文件精神，结合我市公立医院人员队伍现状，制定乌海市公立医院岗位设置聘用管理实施办法。

一、实施范围、基本原则和工作目标

1.市卫生健康委所属公立医院，以及与之建立人事聘用关系、在岗在职的正式工作人员，包括管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，均纳入实施范围。

公立医院在岗位设置聘用管理中涉及领导人员的，按照干部人事管理权限和有关规定执行。

2.公立医院岗位设置聘用管理，坚持科学合理、精简高效的原则，实行总量控制、结构调整、分类设置、分级管理。

3.公立医院岗位设置聘用管理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，全面实施公立医院人员聘用制度和岗位管理制度，着力构建合同用人机制、公平竞争机制、岗位考核机制和人员退出机制，逐步形成权利责任清晰、分类管理科学、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，符合公立医院特点和人员成长规律的人事管理制度，实现由固定用人向合同用人、由身份

管理向岗位管理的转变。

二、岗位总量和结构比例

4.公立医院按照市委编办核定的人员总量内确定岗位总量，按照有关规定并结合医院功能定位、业务开展实际情况制定岗位设置方案，自主确定岗位，做到按需设岗、因事设岗，杜绝因人设岗。在编制总量或人员总量不能满足事业发展需要时，对公立医院急需紧缺的医疗技术专业技术人才，可通过设立特设岗位等方式公开招聘或引进。公开招聘或引进人才应报同级编制、人社、卫生健康等部门备案，待公立医院编制或人员总量出现空额时，纳入总量管理并撤销特设岗位。

5.公立医院管理岗位的最高等级、结构比例或各等级的数量根据单位的规格、规模、隶属关系等，按照干部人事管理的有关规定和权限确定。公立医院领导职数和内设机构的设置按照《内蒙古自治区公立医院机构编制标准指导意见》（内机编办发〔2015〕163号）的有关规定执行。其中，担任领导职责的管理岗位数量，按核定的单位领导职数和内设机构领导职数设置。

6.公立医院专业技术岗位的最高等级和结构比例，按规模、类别、等级和专业技术水平等因素确定。

公立医院专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例，目前按照《乌海市委办公厅关于印发〈乌海市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（乌党办发〔2009〕16号）的有关规定执行，如自治区及我市出台调整公立医院专业技术岗位结构比例政策，按新的政策执行。

7.公立医院专业技术岗位设置原则上不低于单位岗位总量

的 85%，其中医、药、护、技等卫生专业技术岗位为主系列岗位，设置数量一般不低于专业技术岗位总量的 80%，并符合有关标准和规定。其他需要设置的非卫生专业技术岗位为辅系列岗位，可根据工作需要适当设置，其等级一般应低于主系列岗位等级。

8.公立医院工勤技能岗位的设置按照《乌海市委办公厅关于印发〈乌海市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（乌党办发〔2009〕16号）的有关规定执行。鼓励公立医院后勤服务社会化，不再核定新的工勤技能岗位，已核定的工勤技能岗位只减不增，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，不直接聘用人员。

9.公立医院的岗位设置方案和岗位总量、结构比例、最高等级应保持相对稳定。对出现分设、合并、变更结构规格、增减人员编制或人员总量、等级发生变化、事业发展变化等情况的，可以按规定程序变更调整。

三、岗位聘用

10.公立医院应根据核准的岗位设置方案，在岗位总额和结构比例数额内，按照岗位条件组织开展竞聘上岗、按岗聘用、一岗一薪、岗变薪变、合同管理。聘期按所聘岗位需要确定，一般不低于 3 年。

11.公立医院应建立以权力平等、机会平等、规则平等为主要内容的人员聘用机制，按照民主、公开、竞争、择优的原则，建立工作人员岗位竞聘制度。工作人员新聘空缺岗位、晋升岗位等级、转聘其他类别岗位，应当实行竞聘上岗，并签订或变

更聘用合同。

12.公立医院依据岗位设置方案，编制岗位说明书，明确岗位职责、工作标准及具体任职条件和聘期等，建立健全以聘用合同和岗位职责为依据、以工作绩效为重点、以服务对象满意度为基础的考核办法，加强工作人员平时考核、年度考核和聘期考核。考核结果作为人员聘任上岗、岗位变动、绩效工资分配、表彰奖励以及变更、续订、解除聘用合同的主要依据。

四、合同管理

13.公立医院实行全员聘用制度，所有人员都应在平等自愿、协商一致的基础上订立聘用合同，实行合同管理，明确双方的责任、权力和义务，确保双方的合法权益。公立医院应加强制度建设，建立规范的聘用合同订立、变更、续订、解除或终止等管理制度。对关键岗位人员、骨干人员要按照有关规定签订长期聘用合同，以保持人才队伍的相对稳定。

14.公立医院应进一步破除体制机制障碍，打破人员身份界限，公立医院编外聘用人员与在编人员享有同等的政治、生活、工资福利等待遇，实行同岗同薪、同工同酬，并按国家规定参加社会保险。

15.进一步落实公立医院用人自主权，除国家政策性安置、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，由公立医院根据学科发展、岗位需要和核定的人员总量，按照方案公开、过程公开、结果公开的原则公开招聘，招聘结果报市卫生健康、机构编制、人力资源社会保障等部门备案。对医院紧缺急需人才、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。

五、组织实施

16.本办法中涉及的公立医院岗位设置聘用管理的程序和权限等问题，按《乌海市委办公厅关于印发〈乌海市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（乌党办发〔2009〕16号）、《内蒙古自治区机构编制委员会办公室、卫生和计划生育委员会、财政厅关于印发〈内蒙古自治区公立医院机构编制标准指导意见〉的通知》（内机编办发〔2015〕163号）、《乌海市人力资源和社会保障局关于进一步规范和加强事业单位专业技术人员岗位聘用工作的通知》（乌人社发〔2019〕108号）的有关规定执行。

17.公立医院应建立健全内部监督约束机制，严肃岗位设置聘用管理工作纪律，确保岗位聘用工作过程民主结果公开接受监督。

18.公立医院按我市岗位设置相关规定及本办法规定编制岗位设置方案，经市卫生健康委员会审核，市人力资源和社会保障局批准后实施。各公立医院岗位聘用实施方案经本单位职工（代表）大会等民主程序通过，报市卫生健康委员会审批，经市人力资源和社会保障局备案后施行。

19.本办法由市卫生健康委员会负责解释，自印发之日起执行。

抄送：市人力资源和社会保障局。

乌海市卫生健康委员会办公室

2021年1月26日印发
