

关于印发《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》的通知

文号：人发[2000]31号 发文时间：2000-3-30

各省、自治区、直辖市党委组织部和人民政府人事(人事劳动)厅(局)、卫生厅(局)，党中央各部门和国务院各部委、各直属机构人事(干部)部门：

现将《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。

中共中央组织部

人 事 部

卫 生 部

二〇〇〇年三月三十日

关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见

改革开放以来，随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，卫生事业单位为满足人民群众不断增长的卫生需求，稳步进行了各项改革，取得了很大成绩。目前，卫生改革正在不断深化并处于攻坚阶段，深化卫生事业单位人事制度改革，对进一步推动卫生事业的改革和发展具有十分重要的作用。

一、深化卫生事业单位人事制度改革的指导思想、目标和原则

1、深化卫生事业单位人事制度改革的指导思想是：坚持以邓小平理论、党的基本路线和十五大精神为指导，认真贯彻党的干部路线方针政策和中央关于卫生改革与发展的决定精神，从服务于社会主义现代化建设和满足人民群众卫生需求出发，以优化卫生人才资源配置，提高卫生服务质量为核心，理顺政事职能，下放管理权限，引入竞争机制，搞活用人制度，为推进卫生改革和促进卫生事业的发展提供强有力的组织保证和人才支持。

2、卫生事业单位人事制度改革的目标是：力争用3至5年或更长一点时间，逐步建立起符合卫生工作特点的政事职责分开，政府依法监督，单位自主用人，人员自由择业，科学分类管理，配套措施完善的管理新体制，基本建立起人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，人才结构合理，有利于优秀人才脱颖而出，充满生机和活力的运行机制。

3、卫生事业单位人事制度改革必须坚持的原则是：坚持党管干部原则；坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的标准；坚持尊重知识，尊重人才；坚持公开、平等、竞争、择优；坚持按劳分配和生产要素参与分配。

二、改革卫生管理体制，优化卫生人力资源配置

4、各级政府和卫生行政部门要以区域卫生规划为指导，根据本地区的卫生需求，逐步优化卫生人力资源的配置。卫生事业单位要以卫生部制定的编制原则或有关部门核定的编制标准为依据，合理配置各类人员，根据业务需求和工作量控制人员总量，优化人员结构，提高人员素质。

5、卫生事业单位要以“精简、高效”为原则，按照规定合理设置内设机构。内设机构不要求统一，不要求上下对口，对职能相近相似、工作量不足的要精简合并。医疗机构可根据医疗任务需求，自行设置业务科室。

6、卫生事业单位实行并完善院（站、所）长负责制。要建立和完善任期目标责任制，明确院（站、所）长的责、权、利。要充分发挥党组织的政治核心和监督保证作用，依靠职代会实行民主管理和民主监督，建立有效的监督保障机制。实行产权制度改革的试点单位，经批准可探索试行理事会（董事会）决策制、监事会监管制等新型管理制度。要严格执行离任审计制度。

7、积极推进卫生事业单位后勤社会化的改革，实行适合卫生事业单位工作需要的后勤管理模式。具备条件的后勤部门应从单位中剥离出去，成为面向社会的独立经济实体。暂不具备条件的后勤部门要实行单独核算、自收自支、自负盈亏。在医疗机构相对集中的大、中城市，多家医院的后勤部门可联合组成后勤服务集团。

三、改革卫生事业单位的用人制度

8、实行聘用制。按照公开招聘、择优聘用、平等自愿、协商一致的原则，单位与职工通过签订聘用合同，明确单位与被聘人员的责、权、利，保证双方的合法权益。根据各类不同人员的特点实行相应的聘用办法，打破行政职务、专业技术职务终身制，实行由身份管理向岗位管理的转变。在聘用人员中，对优秀人才和技术骨干可采用不同的聘用办法，实行不同的聘期，给予较高的聘用待遇，相对稳定一批技术骨干。还可根据工作需要采取专职与兼职相结合的方式，聘用部分兼职技术骨干。医疗机构要根据医疗工作的特点，制定兼职管理规定，加强对兼职人员的管理。

9、卫生事业单位要进行科学合理的岗位设置。岗位设置要坚持按需设岗、精简高效的原则，充分考虑社会的需求、单位的发展、人才结构和人才培养等多种因素。可根据工作需要，确定一部分关键岗位。要明确岗位职责、任职条件、聘用期限，做到职责明确，权限清晰，条件合理。根据主管部门制定的岗位设置原则及专业技术职务结构比例要求，依据自身承担的任务，自主决定高、中、初级专业技术岗位的设置。同一单位各个科室结构比例不要强求统一，岗位设置要有利于学科的发展及社会对卫生服务的需求。

10、改革卫生事业单位领导人员管理制度。在坚持党管干部原则和严格干部管理权限的前提下，引入竞争机制，改革单一的委任制，区别不同情况分别实行聘任、选任、委任、考任等多种选拔任用方式。建立健全任期目标责任制，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果与任用、奖惩挂钩。

11、卫生管理人员实行职员聘任制，逐步建立符合卫生事业单位行政管理特点的岗位序列和体现管理人员能力、业绩、资历、岗位需要的工资待遇。卫生事业单位中层以上领导干部实行任期目标责任制，可以采用直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任等多种任用形式，推行任前“公示制”。

12、卫生专业技术人员实行专业技术职务聘任制。要以深化职称改革、推行执业资格制度为切入点，实行从业准入制，逐步建立和完善与社会主义市场经济体制相适应的科学的卫生专业技术人才管理机制。要按照评聘分开、强化聘任的原则，实行专业技术职务聘任制。在政府人事部门的政策指导下，由卫生行政部门根据专业技术职务聘任工作的需要，负责组织实施卫生行业专业技术资格的评价和认证工作，逐步建立符合卫生行业特点的社会化卫生人才评价体系。

13、卫生事业单位中的工勤人员实行合同制。卫生工勤人员要在加强职业技能培训，规范工人技术等级考核，提高素质的基础上，根据其职业工种、技能等级、实际能力等条件，可采用竞争上岗、择优聘用、定期考核等办法，规范工勤人员进、管、出环节。

14、加强聘后管理，建立和完善岗位考核制度。对聘用人员进行全面考核，并把考核结果作为续聘、晋级、分配、奖惩和解聘的主要依据。要根据医疗等卫生专业技术人员的工作特点，制定量化的考核要素，建立健全适合各类不同人员的简便、易操作的考核评价体系。

15、建立解聘、辞聘制度。卫生事业单位要通过建立解聘、辞聘制度，使单位能按照规定的程序解聘职工，职工也可以按照聘用合同辞聘，畅通人员出口，增加用人制度的灵活性。对医疗机构等卫生服务部门中服务质量、服务态度较差，但又不够解聘条件的人员，可实行诫免制度，限期改正，到期不改的，予以解聘。

16、对新进人员实行公开招聘制度。卫生事业单位需要补充人员时，要公布缺员岗位的用人条件和职责，实行公开招聘。招聘采取考试与考核相结合的方式，择优聘用。应聘卫生技术岗位必须具备相应的专业学历或规定的资格条件，非卫生专业技术人员不得参加应聘进入卫生技术岗位工作，已在卫生技术岗位的必须转岗。在实行聘用制中，对新进人员采取新人新办法，实行人事代理制。

四、改革卫生事业单位的工资分配机制

17、卫生事业单位工资分配制度的改革要按照按劳分配和生产要素参与分配的原则，结合卫生工作知识密集、脑力与体力结合、高风险等特点，在逐步推进管理体制改革的条件下，进一步搞活内部分配，扩大各事业单位的分配自主权，根据按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的精神，建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，自主灵活的分配激励机制。

18、根据卫生事业单位的性质、特点及发展需要，结合经费自给率和财政支持强度，对不同类型的卫生事业单位实行不同的工资管理办法。

对于主要依靠国家拨款的卫生事业单位，要实行有控制的单位工资总额包干形式，并在工资总额包干范围内，对活的工资部分进行重新分配。对于国家定额或定项补助的卫生事业单位，可在执行事业单位工资制度和工资政策的基础上，根据国家核定的工资总额，自主确定各类人员的内部分配办法。对于有条件的、经费完全自给的卫生事业单位，应在坚持工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，职工实际平均工资增长幅度低于本单位劳动生产率增长幅度原则的前提下，确定工资分配办法。

19、探索新的分配机制。积极开展按生产要素参与分配的改革试点，研究探索技术、管理等生产要素参与分配的方法和途径。根据不同岗位的责任、技术劳动的复杂和承担风险的程度、工作量的大小等不同情况，将管理要素、技术要素、责任要素一并纳入分配因素确定岗位工资，按岗定酬。拉开分配档次，向关键岗位和优秀人才倾斜，对于少数能力、水平、贡献均十分突出的技术和管理骨干，可以通过一定形式的评议，确定较高的内部分配标准。

五、建立卫生人才流动机制，妥善安置未聘人员

20、卫生事业单位要积极做好改革过程中的思想政治工作，妥善做好未聘人员的分流安置工作。未聘人员要以内部消化为主，采取多种方式妥善安置。组织和支

持未聘人员以各种形式开展服务工作；要结合本单位实际情况，积极采取措施，兴办、开发新的服务项目和领域；要通过转岗、交内部人才交流中心托管等方式分流安置未聘人员。同时，积极探索各种有效的社会化安置方式。

21、运用市场机制，调整卫生人才结构，促进卫生人才合理流动。有条件的省、自治区、直辖市、计划单列市卫生厅局可根据实际情况，按规定申请建立卫生人才交流服务中心。卫生人才交流服务中心要积极配合卫生事业单位人事制度改革，为卫生专业人员和其他卫生工作人员在行业内或行业间流动提供服务。要针对未聘人员的实际情况，为分流人员安置提供信息和指导，组织举办各类岗位技能培训班，鼓励未聘人员面向社会争取再就业。地方政府和有关部门应加强对人才交流服务机构的指导和管理。

卫生事业单位可将未聘人员向卫生人才交流服务中心申请托管，由人才交流中心、单位和托管人员签定协议，明确三方责任及有关事项，对未聘人员集中管理，以减轻卫生事业单位冗员负担。

六、加强对卫生事业单位人事制度改革的组织领导

22、卫生事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，各级党委和政府要加强领导，高度重视。组织、人事部门要加强宏观管理和指导，卫生行政部门要发挥主管部门的职能作用，精心组织，周密安排，保证卫生事业单位人事制度改革的顺利进行。

23、卫生事业单位的人事制度改革要注意与卫生改革的其他措施相配合，统筹规划，分步实施，互相推动。要根据本意见，结合本地区本单位实际情况，制定具体的实施方案和配套措施。要在抓好试点、积累经验的基础上逐步全面推开。

24、卫生事业单位人事制度改革涉及面广，政策性强，是一项复杂的社会系统工程，涉及到广大卫生人员的切身利益，一定要处理好改革、发展、稳定的关系，确保安定团结。组织、人事及卫生行政部门要按照国家有关政策规定，加强对卫生事业单位人事制度改革的监督管理，及时协调处理人事制度改革中出现的人事争议，依法保护双方的合法权益。要认真研究和解决改革中遇到的问题，促进卫生事业单位人事制度改革不断深化。

25、本实施意见适用于医疗、预防保健等卫生事业单位。卫生教育、科研单位可参照教育和科研事业单位人事制度改革的有关方案执行。