

淳安县第一人民医院医共体文件

淳一医共〔2019〕13号

淳安县第一人民医院医共体 关于实施《淳安县第一人民医院医共体 岗位设置实施方案》的通知

医共体牵头（参与）医院及下属各科室、各分院：

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于全面推进县域医疗卫生服务共同体建设的意见》（浙委办发〔2018〕67号）、省人社厅、省卫健委《关于建立县域医共体人员统筹使用机制的指导意见》（浙人社发〔2019〕18号）和淳安县卫生健康局、人社局《关于医共体岗位聘用管理的实施意见》（淳卫健〔2019〕31号）等有关文件精神，结合医共体实际，制定了实施方案。方案在牵头医院（参与牵头医院）、医共体分院等多个层面征求意见、讨论酝酿、修改完善后，经医共体职工代表大会表决通过，

并报卫生健康局、人力社保局批准同意，现将《淳安县第一人民医院医共体岗位设置实施方案》予以实施，望认真贯彻执行。

附件：《淳安县第一人民医院医共体岗位设置实施方案》

淳安县第一人民医院医共体

2019年11月29日

附件:

淳安县第一人民医院医共体岗位设置实施方案

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于全面推进县域医疗卫生服务共同体建设的意见》(浙委办发〔2018〕67号)、省人社厅、省卫健委《关于建立县域医共体人员统筹使用机制的指导意见》(浙人社发〔2019〕18号)和淳安县卫生健康局、人社保局《关于医共体岗位聘用管理的实施意见》(淳卫健〔2019〕31号)等有关文件精神,结合医共体实际,制定本实施方案。

一、指导思想

通过建立医共体内岗位管理制度和人员聘用制度,打破医共体内人员身份壁垒,实现人员按岗有序流动,合理配置人力资源,调动医共体内医护人员的工作积极性和创造性,不断增强人才队伍活力,提高核心竞争力,促进医共体人员统筹使用机制建设。

二、基本原则

坚持平稳过渡、稳步推进原则;坚持统一设岗、按岗聘用原则;坚持竞聘上岗、人岗相适原则;坚持职能整合、专兼结合、一人多责原则;坚持以岗定薪、合同管理原则。

三、实施范围

1. 县一医院医共体所有正式在编在岗的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员,均适用本实施方案。

2. 未经编制部门核编或组织人事部门正式办理手续的各类人员,暂不列入本实施方案的管理范围。

四、政策依据

1. 省级文件:《关于全面推进县域医疗卫生服务共同体建设

的意见》(浙委办发〔2018〕67号)、《关于建立县域医共体人员统筹使用机制的指导意见》(浙人社发〔2019〕18号)、《关于印发〈浙江省事业单位岗位设置管理实施办法(试行)〉的通知》(浙委办〔2009〕138号)、《关于事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》(浙人社发〔2010〕37号)、《关于印发〈浙江省部分行业事业单位专业技术岗位结构比例控制标准(试行)〉的通知》(浙人社发〔2010〕165号)、《关于浙江省事业单位人员聘用制度试行细则的通知》(浙政办发〔2004〕117号)、《关于执行〈浙江省事业单位人员聘用制度试行细则〉若干问题的意见》(浙人专〔2005〕290号)等。

2. 市级文件:《关于印发杭州市事业单位岗位设置管理〈实施方案〉和〈实施意见〉的通知》(市委办发〔2010〕133号)、《关于事业单位岗位设置管理若干问题的处理意见》(杭人政〔2010〕398号)、《关于加强事业单位专业技术岗位结构比例调控的通知》(杭人社发〔2018〕74号)等。

3. 县级文件:《关于医共体岗位聘用管理的实施意见》(淳卫健〔2019〕31号)、《关于进一步做好事业单位专业技术岗位结构比例调控工作的通知》(淳人社〔2018〕44号)、《关于印发淳安县事业单位岗位设置管理实施方案的通知》(县委办〔2011〕54号)、《关于下发〈淳安县卫生局下属事业单位岗位设置管理实施方案〉的通知》淳卫〔2011〕183号等。

五、经核准的岗位设置情况

(一) 岗位总量

县一医院医共体的岗位设置方案,结合本医共体实际进行统筹设置,分牵头医院、参与牵头医院、千岛湖社区分院、其他基层分院四个主体,共计1255个岗位总量进行设置岗位,其中牵

头医院（县一医院）686个、参与牵头医院（妇保院）208个、千岛湖社区分院96个、其他基层分院（10家）265个，其中高级岗位314个（正高级126个、副高级188个）、中级岗位501个、初级岗位440个。

（二）牵头医院（县一医院）

1. 县一医院核定编制数686个，单位规格二级甲等医院。

2. 县一医院设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类。岗位数686个，其中：管理岗位6个；专业技术岗位680个；工勤技能岗位0个。主体岗位是专业技术系列岗位，占总量的99.1%；其他两类岗位比例分别是管理岗位占总量的0.9%、工勤技能岗位占总量的0%。专业技术主系列是卫生专业技术系列，主系列专业技术岗位设置数是645个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的94%。辅系列岗位包括政工系列、财会系列、统计系列、经济系列、图书档案系列、工程技术系列，岗位设置数是41个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的6%，**辅系列岗位最高等级为副高级。**

（1）管理岗位

管理岗位6个，占单位岗位总量的0.9%。县一医院领导职数6个，均双肩挑聘用在专业技术岗位上。

（2）专业技术岗位

专业技术岗位680个加上6个领导职数，共686个岗位进行设置。专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位之间的结构比10:15:40:35，县一医院设置高级岗位172个，中级岗位274个，初级岗位240个。

①高级专业技术岗位172个，占专业技术岗位比例25%。

a、正高级岗位 69 个，占专业技术岗位比例 10%。其中：三级岗位 0 个，四级岗位 69 个。

b、副高级岗位 103 个，占专业技术岗位比例 15%。其中：五级岗位 21 个，六级岗位 41 个，七级岗位 41 个，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2: 4: 4。

②中级岗位 274 个，占专业技术岗位比例 40%。其中：八级岗位 82 个，九级岗位 110 个，十级岗位 82 个，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3。

③初级岗位 240 个，占专业技术岗位比例 35%。其中：十一级岗位 120 个，十二级岗位 120 个，十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。十三级岗位不设比例。

(3) 工勤技能岗位

工勤技能岗位 0 个，占单位岗位总量的 0%。

(三) 参与牵头医院 (县妇保院)

1. 县妇保院核定编制数 208 个，单位规格二级乙等医院。

2. 县妇保院设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类。岗位数 208 个，其中：管理岗位 5 个；专业技术岗位 203 个；工勤技能岗位 0 个。主体岗位是专业技术系列岗位，占总量的 97.6%；其他两类岗位比例分别是管理岗位占总量的 2.4%、工勤技能岗位占总量的 0%。专业技术主系列是卫生专业技术系列，主系列专业技术岗位设置数是 195 个 (含双肩挑)，占专业技术岗位设置总量的 93.8%。辅系列岗位包括政工系列、财会系列、统计系列、经济系列、图书档案系列、工程技术系列，岗位设置数是 13 个 (含双肩挑)，占专业技术岗位设置总量的 6.2%，**辅系列岗位最高等级为副高级。**

(1) 管理岗位

管理岗位 5 个，占单位岗位总量的 2.4%。妇保院领导职数 5 个，均双肩挑聘用在专业技术岗位上。

（2）专业技术岗位

专业技术岗位 203 个加上 5 个领导职数，共 208 个岗位进行设置。参照牵头医院专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位之间的结构比 10:15:40:35 进行设岗，妇保院设置高级岗位 52 个，中级岗位 83 个，初级岗位 73 个。

①高级专业技术岗位 52 个，占专业技术岗位比例 25%。

a、正高级岗位 21 个，占专业技术岗位比例 10%。其中：三级岗位 0 个，四级岗位 21 个。

b、副高级岗位 31 个，占专业技术岗位比例 15%。其中：五级岗位 6 个，六级岗位 13 个，七级岗位 12 个，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2:4:4。

②中级岗位 83 个，占专业技术岗位比例 40%。其中：八级岗位 25 个，九级岗位 33 个，十级岗位 25 个，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3。

③初级岗位 73 个，占专业技术岗位比例 35%。其中：十一级岗位 37 个，十二级岗位 36 个，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。十三级岗位不设比例。

（3）工勤技能岗位

工勤技能岗位 0 个，占单位岗位总量的 0%。

（四）千岛湖社区分院

1. 千岛湖社区分院核定编制数 96 个。

2. 千岛湖社区分院设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类。岗位数 96 个，其中：管理岗位 4 个；专业技术岗位 92 个；工勤技能岗位 0 个。主体岗位是专业技术系列岗位，占

总量的 95.8%；其他两类岗位比例分别是管理岗位占总量的 4.2%、工勤技能岗位占总量的 0%。专业技术主系列是卫生专业技术系列，主系列专业技术岗位设置数是 87 个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的 90.6%。辅系列岗位包括政工系列、财会系列、统计系列、经济系列、图书档案系列、工程技术系列，岗位设置数是 9 个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的 9.4%，**辅系列岗位最高等级为副高级。**

（1）管理岗位

管理岗位 4 个，占单位岗位总量的 4.2%。千岛湖社区分院领导职数 4 个，双肩挑聘用在专业技术岗位上。

（2）专业技术岗位

专业技术岗位 92 个加上 4 个领导职数，共 96 个岗位进行设置。参照牵头医院专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位之间的结构比 10:15:40:35 进行设岗，千岛湖社区分院设置高级岗位 24 个，中级岗位 38 个，初级岗位 34 个。

①高级专业技术岗位 24 个，占专业技术岗位比例 25%。

a、正高级岗位 10 个，占专业技术岗位比例 10%。其中：三级岗位 0 个，四级岗位 10 个。

b、副高级岗位 14 个，占专业技术岗位比例 15%。其中：五级岗位 3 个，六级岗位 6 个，七级岗位 5 个，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2:4:4。

②中级岗位 38 个，占专业技术岗位比例 40%。其中：八级岗位 12 个，九级岗位 15 个，十级岗位 11 个，八级、九级、十级岗位之间的比例 3:4:3。

③初级岗位 34 个，占专业技术岗位比例 35%。其中：十一级岗位 17 个，十二级岗位 17 个，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。十三级岗位不设比例。

（3）工勤技能岗位

工勤技能岗位 0 个，占单位岗位总量的 0%。

（五）其他基层分院（10 家）

1. 基层分院核定编制数 265 个。

2. 基层分院设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类。岗位数 265 个，其中：管理岗位 18 个；专业技术岗位 247 个；工勤技能岗位 0 个。主体岗位是专业技术系列岗位，占总量的 93.2%；其他两类岗位比例分别是管理岗位占总量的 6.8%、工勤技能岗位占总量的 0%。专业技术主系列是卫生专业技术系列，主系列专业技术岗位设置数是 254 个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的 95.8%。辅系列岗位包括政工系列、财会系列、统计系列、经济系列、图书档案系列、工程技术系列，岗位设置数是 11 个（含双肩挑），占专业技术岗位设置总量的 4.2%，**辅系列岗位最高等级为副高级。**

（1）管理岗位

管理岗位 18 个，占单位岗位总量的 6.8%。基层分院领导职数 18 个，双肩挑聘用在专业技术岗位上。

（2）专业技术岗位

专业技术岗位 247 个加上 18 个领导职数，共 265 个岗位进行设置。参照牵头医院专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位之间的结构比 10:15:40:35 进行设岗，基层分院设置高级岗位 66 个，中级岗位 106 个，初级岗位 93 个。

①高级专业技术岗位 66 个，占专业技术岗位比例 25%。

a、正高级岗位 26 个，占专业技术岗位比例 10%。其中：三级岗位 0 个，四级岗位 26 个。

b、副高级岗位 40 个，占专业技术岗位比例 15%。其中：五级岗位 8 个，六级岗位 16 个，七级岗位 16 个，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2: 4: 4。

②中级岗位 106 个，占专业技术岗位比例 40%。其中：八级岗位 32 个，九级岗位 42 个，十级岗位 32 个，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3。

③初级岗位 93 个，占专业技术岗位比例 35%。其中：十一级岗位 47 个，十二级岗位 46 个，十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。十三级岗位不设比例。

（3）工勤技能岗位

工勤技能岗位 0 个，占单位岗位总量的 0%。

六、拟设置岗位情况及岗位职责和聘用基本条件

（一）拟设置岗位情况

在医共体首次实施岗位设置和岗位聘用时，根据承认现状原则，先入轨后完善。

1. 岗位总量

县一医院医共体拟设置岗位总量 1128 个。岗位分为管理岗位、专业技术岗位、和工勤技能岗位三类。管理岗位 35 个，其中 33 个为医共体各成员单位领导，属“双肩挑”人员，实际可聘在专技岗位上；专业技术岗位 1112 个（含双肩挑 33 个）；工勤技能岗位 14 个。

根据医共体人员变动情况(如新招录用、辞职解聘、退休等)，拟聘实施时岗位总量可作适当调整。

2. 管理岗位的名称、等级和数量

(1) 医共体各成员单位领导职数 33 个。可聘任专业技术职务，属“双肩挑”人员。

(2) 其他管理岗位 2 个。聘任九级职员 2 个，其中：县一医院 1 个、妇保院 1 个。

3. 专业技术岗位等级、数量

(1) 高级专业技术岗位 185 个，占专业技术岗位比例 16.6%。

① 正高级岗位 57 个，均为四级岗，占专业技术岗位比例 5.1%，其中：县一医院 43 个、妇保院 11 个、千岛湖社区分院 2 个、基层分院 1 个。

② 副高级岗位 128 个，占专业技术岗位比例 11.5%。其中：县一医院 86 个、妇保院 21 个、千岛湖社区分院 10 个、基层分院 11 个。

(2) 中级岗位 381 个，占专业技术岗位比例 34.3%。其中：县一医院 217 个、妇保院 55 个、千岛湖社区分院 43 个、基层分院 66 个。

(3) 初级岗位 463 个，占专业技术岗位比例 41.6%。其中：县一医院 223 个、妇保院 63 个、千岛湖社区分院 28 个、基层分院 149 个。

(4) 未定级，见习期人员、资格考试未通过人员。

4. 工勤技能岗位等级、数量

工勤技能岗位 14 个。聘任技术工一级 0 个，技术工二级 1 个，技术工三级 6 个，技术工四级 1 个，技术工五级 5 个。普通工岗位 1 个。均为县一医院工勤岗位。

(二) 岗位职责说明书 另附

(三) 岗位聘用基本条件

1. 基本职业素质要求

(1) 遵守宪法和法律，遵守医共体内成员单位规章制度。

(2) 具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，拥护并贯彻执行党的基本路线和各项方针政策。

(3) 有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能。

(4) 为人正派，廉洁自律，团结同志，有大局观念，能坚持实事求是的工作作风。

(5) 年度考核合格以上。

(6) 具有适应岗位要求的身體条件。

2. 聘用基本要求

(1) 管理岗位

①管理岗位干部职数及任免程序按上级有关文件执行，双肩挑人员符合专业技术岗位聘任条件的可选择聘任在专业技术岗位上。

②其他职员岗位，原在聘的九级职员，可暂时超岗聘用，通过“退一减一”自然消化。其他职员岗位人员聘用必须完成本岗位职责任务，年度考核合格。

(2) 专业技术岗位

①专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为主系列（卫生）专业技术岗位和辅系列（非卫生）专业技术岗位。

②专业技术高级、中级、初级岗位的聘用条件，按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，聘用条件应包括相关职业资格准入控制的要求。

③专业技术三级岗位是市重点设置的专技岗位，由市实行总量控制和管理，其任职应具有正高级专业技术任职资格，且具备

下列条件之一。

a. 享受杭州市政府特殊津贴人员和杭州市新世纪“131”人才工程第二层次以上人员。

b. 在自然科学、工程技术、人文社会科学领域取得突出成就，获省级奖项，为省内同行所公认。

④专业技术四至十三级岗位聘用以受聘人现专业技术职务的聘任年限为主要依据。在聘任年限相同的情况下，设优先聘任条件，以人才类别、学科建设成就、科研成就以及受聘人工作年限、现任职务、是否在一线岗位、学历、荣誉、工作业绩等为依据。

a. 专业技术四级岗位（正高）

具有正高级专业技术职务任职资格，聘任在岗，有相应的专业技术水平，能完成本岗位工作职责，可申报专业技术四级岗位。

b. 专业技术五至七级岗位（副高）

具有副高级专业技术职务任职资格，聘任下一级岗位满2年及以上，有相应的专业技术水平，能完成本岗位工作职责，可申报专业技术五至七级岗位。具有正高级专业技术职务任职资格，业务能力较强，工作表现较优，但受职数限制不能受聘正高职务的，可聘任专业技术五级岗位。

c. 专业技术八至十级岗位（中级）

具有中级专业技术职务任职资格，聘任下一级岗位满2年及以上，有相应的专业技术水平，能完成本岗位工作职责，可申报专业技术八至十级岗位。具有副高级专业技术职务任职资格，业务能力较强，工作表现较优，但受职数限制不能受聘副高职务的，可聘任专业技术八级岗位。

d. 专业技术十一级至十二级岗位（助理级）

具有助理级专业技术职务任职资格，聘任下一级岗位满 2 年及以上，有相应的专业技术水平，能完成本岗位工作职责，可申报专业技术十一至十二级岗位。

e. 专业技术十三级岗位（员级）

具有初级（员级）专业技术职务任职资格，聘任在岗，能完成本岗位工作职责，可申报专业技术十三级岗位。

（3）工勤技能岗位

鼓励后勤服务社会化，不再设置工勤技能岗位，原在聘的，可暂时超岗聘用，通过“退一减一”自然消化。工勤技能岗位聘用必须具有相对应的技工等级资格，在工勤技能岗位上工作，完成本岗位职责任务，年度考核合格。

七、岗位聘用程序和形式

（一）岗位聘用基本程序

1. **公布岗位。**医共体负责制定岗位设置实施方案，报县卫健局、人力社保局审核同意。公布岗位名称、职责任务、竞聘条件、聘期、考核标准和相关待遇。

2. **个人申报。**对照各岗位聘用条件，进行自评申报并将相关材料等提交人事科，并做出岗位履职承诺。

3. **资格审查。**人事科对应聘人员进行资格审查。

4. **组织评聘。**根据资格审查结果，按照岗位需要和申报人员情况，通过综合考评初步拟定拟聘名单。

5. **拟聘名单确定。**岗位管理、岗位聘任工作领导小组集体研究确定拟聘人员名单。

6. **结果公示。**各岗位拟聘人员名单确定后实行公示，公示期不少于 5 个工作日。公示期间，个人如对岗位聘用结果有异议的，提出书面申诉。

7. **签订岗位聘任协议书。**医共体法定代表人或者其委托代理人与上岗人员签订岗位聘任协议，将岗位名称、等级、聘期、职责任务、履职承诺和考核标准等写入聘任协议书，按约履职取酬并接受考核。

(二) 岗位聘用基本形式

按照公开、平等、竞争的原则，采取考核过渡、量化晋升的办法，即：对现有职称采取考核、考评的办法平稳过渡；对需要或符合晋升同等级其他级别的严格按照岗位要求量化评分，择优聘用。

(三) 岗位聘用其他形式

岗位等级根据医共体牵头医院等级岗位比例和结构的变化实行动态管理，2年聘期内，在有关的岗位等级有空缺的情况下，每一年对符合条件人员的岗位等级采用考核、考评方式进行调整，调整时间原则上定在次年1月。

八、组织领导

为保证医共体岗位管理、岗位聘任工作进行顺利，医共体成立岗位管理、岗位聘任工作领导小组。组成如下：

组 长：陈秉宇、王雪峙

常务副组长：蔡茂华

副组长：王少青

成 员：陈志华、严美娟、王建军、郑成根、王美仙、胡迅、徐拥军、徐丽娟、王继洪、章才干、周新荣

秘书：方军英

领导小组下设办公室，办公室设在牵头医院人事科，由蔡茂华兼任办公室主任，成员由牵头医院人事科、参与牵头医院人事科、千岛湖社区分院、威坪分院、姜家分院人事干部组成。

职责：

1. 领导小组职责：负责医共体岗位设置、岗位聘任工作的全面领导及协调；负责审定岗位聘任实施方案及配套文件；决定人员聘用、考核（奖惩）、续聘、解聘等事项。

2. 办公室职责：负责统筹、协调、组织实施医共体岗位设置与聘用工作，并对符合资格的竞聘人员进行考核、量化，根据聘用要求提出聘任、缓聘或解聘的意见；制定工作岗位说明书和完善相应工作制度。

九、实施步骤及完成时间

淳安县第一人民医院医共体岗位设置管理工作总体安排如下：

1. 2019年6月：成立组织机构，制定岗位设置方案、岗位说明书和聘任条件。

2. 2019年7月—11月：制定岗位设置实施方案，完善岗位说明书和聘任条件。

3. 2019年12月上旬：公布岗位、接受竞聘申请、资格初审。

4. 2019年12月中旬：对初审通过人员进行考核、考评，初步拟定拟聘名单；岗位设置管理工作领导小组研究确定拟聘人员名单。

5. 2019年12月下旬：拟聘人员名单公示。

6. 2019年12月底：聘用名单上报县卫生健康局、人力资源和社会保障局审批。

7. 2020年1月：医共体法定代表人或者其委托代理人与上岗人员签订岗位聘任协议。

十、其他

1. 岗位设置与聘用是关系到医共体内所有职工切身利益的一项重要工作。各部门、各分院要高度重视、坚持标准、严格程序，按照医共体的总体要求和部署做好此项工作。

2. 各相关职能部门、各分院要严格按照规定对应聘人员的申报材料进行审核，严格把关。如果出现问题，追究审核人员的责任，取消应聘人员聘任资格。对于协助、纵容、包庇应聘人员不如实填报或谎报工作业绩，造成严重后果的，医院纪委将予以严肃处理。

3. 医共体内的相关规定与本实施方案不一致的，以本方案为准。本方案所依据的国家法律、法规和相关文件发生变化时，按新的规定执行。

4. 本方案解释权归淳安县第一人民医院医共体。未尽事宜由医共体岗位管理、岗位聘任工作领导小组集体研究决定。

淳安县第一人民医院医共体

2019年11月29日