# 妇幼保健院人事聘用制度改革实施方案

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-02-18

*第一篇：妇幼保健院人事聘用制度改革实施方案关于实施《市妇幼保健院人事聘用制改革方案》的通知各科室：根据中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》（江卫[]393号）等文件的精神，我院结...*

**第一篇：妇幼保健院人事聘用制度改革实施方案**

关于实施《市妇幼保健院人事聘用制改革方案》的通知

各科室：

根据中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》（江卫[]393号）等文件的精神，我院结合实际，制订了试行人员聘用制实施方案，经医院人事制度改革领导小组、党总支部、院长办公会议和工会委员会、职工投票通过，我院

将有关方案上报卫生局并获准实施。现将有关方案公布，请认真学习。

附件：

1、《市妇幼保健院组织结构图》、《市妇幼保健院现有在编人员情况说明》、《市妇幼保健院试行人员聘用制实施方案》、《市妇幼保健院岗位设置与人员配置方案》、《市妇幼保健院中层干部和护长职数设置方案》、《市妇幼保健院人员竞争上岗、双向选择实施方案》。

市妇幼保健院

二ｏｏ五年十月十二日

附件

1附件

2市妇幼保健院现有在编人员情况说明

我院现有编制人，现有在编人员人，应参加人员聘用制人，其中：

一、领导人；

二、行政职能科人，其中主任人，副主任人，职员人。

三、专家组人；

四、医疗保健人员人，其中主任人，副主任人，医生人，高级职称人，中级职称人，初级职称人。

五、医技人员人，其中主任人，副主任人，医技师人。高级职称人，中级职称人，初级职称人。

六、护理人员人，其中护长人，护士人，高级职称人，中级职称人，初级职称人。

七、工程人员人，其中主任人，工程师人。中级职称人。

八、工勤人员人，其中高级技工人，中级技工人，初级技工人，普工人。

附件：市妇幼保健院现有人员职称情况表

市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日

附件

市妇幼保健院试行人员聘用制实施方案

为深化我院人事制度改革，建立与现代医院相适应的人事管理制度，激活用人机制，促进人才成长，加快医院发展，根据《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》（人发[]31号）和《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(粤办发[]69号)、《广东省事业单位全面推行聘用制试点方案》(粤人发[]257号)、中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》(江办发[]7号)、《市事业单位试行聘用制度暂行办法》（江府办[]48号）、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》（江卫[]393号）等文件的精神，结合我院实际，制订本方案。

一、指导思想和原则

1、指导思想。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备的用人标准，按照单位自主用人、人员自主择业、配套措施完善的要求，建立适合我院特点的各级各类人员的聘用制度。形成人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，人才结构合理，有利于优秀人才成长的、充满生机和活力的用人机制，实现人事管理的规范化、法制化、科学化。

2、基本原则。坚持党管干部的原则；坚持尊重劳动、尊重知识，尊重人才、尊重创造的方针；树立人才资源是第一资源的观念；坚持科学、合理、精简、效能的原则；坚持按劳分配与按生产要素分配和“效率优先、兼顾公平”的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权、选择权和监督权。

二、组织领导

医院聘用制工作的组织领导由“医院人事制度改革领导小组”负责，成员如下：

组长：张建权

副组长：吴美琼李玉萍

成员：余春良陈永梅彭晓珊周尾良苏志兰

关如虹陈小青杨国华

领导小组下设办事机构，设在医院办公室，负责协调、落实各项工作和处理聘用制工作日常事务，成员如下：

组长：余春良

成员：邱坚进杨志清廖欣

医院人员的聘用、考核、续聘、解聘等事项由医院人事制度改革工作小组提出意见，报医院人事制度改革领导小组集体研究决定。

各科室领导(含护士长)参与医院人员聘用工作小组对应聘本科室人员的考评。由各科科主任、副主任、护长组成核心小组，配合完成有关聘用制的工作任务。

三、聘用范围

除市卫生局任命的领导外，在编在岗的职工在平等自愿、协商一致的基础上，与单位签订聘用合同，明确医院和受聘人员的权利和义务。党群组织等专职工作人员，在已与医院明确了聘用关系的人员范围内，按照各自章程或法律规定产生、任用；中层岗位(含)以下各类人员的聘任，按照规定的程序和方法，分别采取竞争上岗、双向选择的办法，择优聘任。

四、实施聘用制的时间、步骤和方法

方案经批准后组织实施，在12月初前完成。

（一）全院动员学习（7月16日～10月30日）。

把开展人事制度改革的宣传学习贯穿于改革的全

**第二篇：妇幼保健院人事聘用制度改革实施方案**

妇幼保健院人事聘用制度改革实施

方案

妇幼保健院人事聘用制度改革实施方案

关于实施《市妇幼保健院人事聘用制改革方案》的通知 各科室：

根据中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》等文件的精神，我院结合实际，制订了试行人员聘用制实施方案，经医院人事制度改革领导小组、党总支部、院长办公会议和工会委员会、职工投票通过，我院将有关方案上报卫生局并获准实施。现将有关方案公布，请认真学习。附件：

1、《市妇幼保健院组织结构图》、《市妇幼保健院现有在编人员情况说明》、《市妇幼保健院试行人员聘用制实施方案》、《市妇幼保健院岗位设置与人员配置方案》、《市妇幼保健院中层干部和护长职数设置方案》、《市妇幼保健院人员竞争上岗、双向选择实施方案》。市妇幼保健院

二ｏｏ五年十月十二日 附件1 附件2 市妇幼保健院现有在编人员情况说明 我院现有编制人，现有在编人员人，应参加人员聘用制人，其中：

一、领导人；

二、行政职能科人，其中主任人，副主任人，职员人。

三、专家组人；

四、医疗保健人员人，其中主任人，副主任人，医生人，高级职称人，中级职称人，初级职称人。

五、医技人员人，其中主任人，副主任人，医技师人。高级职称人，中级职称人，初级职称人。

六、护理人员人，其中护长人，护士人，高级职称人，中级职称人，初级职称人。

七、工程人员人，其中主任人，工程师人。中级职称人。

八、工勤人员人，其中高级技工人，中级技工人，初级技工人，普工人。附件：市妇幼保健院现有人员职称情况表

市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日 附件

市妇幼保健院试行人员聘用制实施方案

为深化我院人事制度改革，建立与现代医院相适应的人事管理制度，激活用人机制，促进人才成长，加快医院发展，根据《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》和《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》、《广东省事业单位全面推行聘用制试点方案》、中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》、《市事业单位试行聘用制度暂行办法》、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》等文件的精神，结合我院实际，制订本方案。

一、指导思想和原则

1、指导思想。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备的用人标准，按照单位自主用人、人员自主择业、配套措施完善的要求，建立适合我院特点的各级各类人员的聘用制度。形成人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，人才结构合理，有利于优秀人才成长的、充满生机和活力的用人机制，实现人事管理的规范化、法制化、科学化。

2、基本原则。坚持党管干部的原则；

坚持尊重劳动、尊重知识，尊重人才、尊重创造的方针；树立人才资源是第一资源的观念；坚持科学、合理、精简、效能的原则；坚持按劳分配与按生产要素分配和“效率优先、兼顾公平”的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权、选择权和监督权。

二、组织领导

医院聘用制工作的组织领导由“医院人事制度改革领导小组”负责，成员如下： 组长：张建权

副组长：吴美琼李玉萍 成员：余春良陈永梅彭晓珊周尾良苏志兰

关如虹陈小青杨国华 领导小组下设办事机构，设在医院办公室，负责协调、落实各项工作和处理聘用制工作日常事务，成员如下： 组长：余春良

成员：邱坚进杨志清廖欣

医院人员的聘用、考核、续聘、解聘等事项由医院人事制度改革工作小组提出意见，报医院人事制度改革领导小组集体研究决定。

各科室领导参与医院人员聘用工作小组对应聘本科室人员的考评。由各科科主任、副主任、护长组成核心小组，配合完成有关聘用制的工作任务。

三、聘用范围

除市卫生局任命的领导外，在编在岗的职工在平等自愿、协商一致的基础上，与单位签订聘用合同，明确医院和受聘人员的权利和义务。党群组织等专职工作人员，在已与医院明确了聘用关系的人员范围内，按照各自章程或法律规定产生、任用；中层岗位以下各类人员的聘任，按照规定的程序和方法，分别采取竞争上岗、双向选择的办法，择优聘任。

四、实施聘用制的时间、步骤和方法 方案经批准后组织实施，在12月初前完成。

全院动员学习。

把开展人事制度改革的宣传学习贯穿于改革的全过程，采取各种形式、分阶段抓重点进行宣传和组织职工学习，提高人事制度改革工作的透明度，使职工了解改革的内容，掌握改革的政策，提高认识。

开展各项宣传发动工作，召开全院职工动员大会，明确医院实施聘用制的指导思想、目的意义、原则、政策和做法；将中央，省市有关人事制度改革的配套文件印发到各科室，要求各科认真组织学习，深刻领会中央关于人事制度改革的精神，使全院职工统一思想，提高对聘用制重要性、必要性的认识，从而大力支持并积极参与这项改革。在做好宣传发动的同时，工作组深入到各科室充分听取职工对聘用制的不同意见和建议，对存在思想认识不足的做好启发、教育和引导工作。制定改革的具体方案。根据《关于加快推进事业单位人事制度

改革的意见》、《关于在事业单位试行人事制度改革的意见》、《广东省深化事业单位人事制度改革实施方案》和《广东省事业单位全面推行聘用制试点方案》等文件精神和要求，结合医院的实际，拟定《市妇幼保健院试行人员聘用制实施方案》、《市妇幼保健院岗位设置与人员配置方案》、《市妇幼保健院人员竞争上岗、双向选择实施方案》等方案，采取自上以下、自下以上的方法，组织职工、医院工会委员会和召开领导班子成员会议讨论，广泛听取意见，认真修改完善，确保各个方案得到95%以上职工的认同。

经医院工会委员会讨论通过和医院党总支部及医院领导集体研究后，上报市卫生局审批后实施。岗位设置

根据中央、国家、省、市有关人事制度改革和机构设置、定岗定员政策的精神和规定，结合本医院工作性质、所承担任务、发展需要，科学合理设置各级管

理人员、医生、医技、护理、工程技术、工勤人员，明确岗位的工作任务、职责、权限、义务、级别待遇、任职条件和聘用期限，并科学规范地撰写《岗位说明书》，为实行岗位管理打下基础。对管理岗位推行职员聘任制度，建立体现职员管理水平、业务能力、工作业绩、资格经历、岗位需要的等级序列。对专业技术岗位，逐步实现岗位聘任与技术职务聘任的统一。按照岗位设置原则和专业技术职务结构比例要求，针对医、护、技的工作任务、性质、特点，依据单位承担的任务和科学管理的需要，分类确定技术岗位的等级，实行技术职称评定与职务聘任相分离的办法，并逐步完善与技术岗位聘用制相统一。医院的人事制度改革工作小组负责岗位设置的具体工作。在广泛深入进行岗位调查、分析、评价的基础上，对职能重复交叉、工作量不饱和的部门和岗位，找出原因，提出调整合并、精简人员配置的意见。

组织实施

按照市卫生局的部署和要求，认真做好具体的实施工作。

1、人员考核。

医院人事制度改革领导小组根据《关于党政机关推行竞争上岗意见》的精神和要求，依照《市妇幼保健院人员竞争上岗、双向选择实施办法》，严格按照规定的程序组织实施。

2、人员聘用。

在首次试行人员聘用制过程中，聘用合同分为短期、中长期和己完成一定工作为期限的合同。对医院的中层领导岗位采取竞争上岗的方法，其他的岗位采取双向选择的方法，按照规定程序，择优聘任，人事聘用期为五年，岗位聘任期限为三年。

人员聘用的基本程序是： 公布岗位。

在本医院范围内公布聘用岗位及其职责、聘用条件、级别待遇以及考核的时间、内容、方式方法等事项；

公开报名。在规定时间，本单位在岗人员依据各岗位的职责、资格条件，申请应聘岗位，并填写《市妇幼保健院人员应聘岗位报名表》；

资格审查。

医院“人员聘用工作小组”对应聘人员的资格条件进行初审，报医院人事制度改革领导小组审定后，公布符合条件人员名单及其应骋的岗位； 考核。

医院人事制度改革领导小组负责制定考试或者考核的方案，并组织实施；方案要明确考试或者考核的内容、方式、方法和时间，经医院领导班子集体研究后实施； 择优聘任。

医院人事制度改革领导小组根据考试或者考核的结果，择优提出拟聘人员名单； 公示。

医院党总支部和领导集体讨论决定受

聘人员，并在本单位内进行公示。公示时间为5天；同时报市卫生局备案。签定聘用合同

按照干部人事管理权限，在平等自愿、协商一致的基础上，医院法定代表人或者其委托人与受聘人员签订《广东省事业单位聘用合同书》。

3、合同鉴证。按照省人事厅《关于开展事业单位聘用合同鉴证工作的通知》要求，聘用合同送市卫生局审核后，报市人事局鉴证。

4、实行回避制度。

遵照国办发35号文的精神，受聘人员凡与医院负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘任从事医院负责人员的秘书、或者人事、财务、纪律检查岗位的工作。医院人事制度改革领导小组以及人员聘用工作小组成员在办理人员聘任事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

5、总结验收

在首次试行人员聘用制工作完成后，进行认真总结，解决存在问题，完善聘后管理。总结完成后，上报市卫生局检查验收。在通过检查验收的基础上，继续开展人事制度改革相关工作。

五、聘后管理

建立聘期目标和与之相匹配的考核制度以及辞聘、解聘制度，完善岗位管理，促进医院各项管理的协调发展。坚持客观公正的原则，医院对受聘人员的情况进行考核和聘用期满考核；实行领导、管理部门考核与群众评议相结合、考核工作实绩与工作态度相统一的方法。考核工作部门根据考核的情况，量化评出受聘人员的考核等次，报院领导集体研究，作出续聘、解聘或者调整岗位聘任的决定。受聘人员无正当理由不同意变更的，医院有权单方解除聘用合同。

六、工资福利待遇

在完成全员聘用制改革后，贯彻按劳分配与按生产要素分配，效率优先、兼顾

公平的分配原则，根据国家、省有关工资分配改革政策的精神和规定，结合我院实际，在上级部门的指导下，制定我院工资改革分配方案，按照上级要求的有关程序通过，报市卫生局批准后实施。受处分人员按照相关法规办理。

七、健全和完善人事争议调解制度 建立和完善医院人事争议调解制度，及时公正地处理、调解人员聘用工作中发生的争议。受聘人员与医院在公开招聘、聘用程序、聘用合同期限、定期或聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议的，经医院人事争议调解小组调解达不成协议，当事人双方可向市人事争议仲裁委员会申请仲裁。

八、相关问题的处理意见 在首次实行人员聘用制中，对因距法定任职年龄不足一个聘任期的原各部门领导，由医院根据工作需要统一安排，享受相应待遇。

有下列情况之一的，医院应与职工签订人事聘用合同，但也要纳入岗位聘用管

理。

1、组织、人事部门计划安置的军队转业干部。

2、现役军人的配偶。

3、女职工孕期、产期、哺乳期内。

4、患职业病或因工负伤，经劳动能力鉴定委员会定为1～6级伤残的；经劳动能力鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的，按国家有关规定办理退休手续。

5、确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的，暂缓签订聘用合同，缓签期延续至前述情况消失；或只保留人事关系，直至该人员办理退休手续。

6、国家政策有明确规定的。经批准延长退休的专家，与其签订与延长退休期限相一致的聘用合同。享受国务院政府特殊津贴专家、关键岗位的管理、技术骨干、经本人提出，单位同意，也可签订无固定期合同。

个人行为能力受到限制的管理、专业技术人员，经有效鉴定，可以缓签聘用合同。

在首次试行人员聘用制而落聘的职工，医院根据实际情况妥善安置。落聘人员可待岗培训学习。待岗培训学习期间，发给按国家和省统一规定的工资、补贴。为再上岗付出的培训学习费用由医院负担。培训学习结束后，根据个人情况，安排竞聘新的岗位；经竞聘确实难以竞聘上岗的，安排待岗，享受待岗待遇，或根据本人意愿，鼓励到外单位择业。到新单位再就业的，从其就业之月起停发工资和补贴，并给予办理有关手续。医院准许本人提出辞职，并按国家的有关政策规定，办理辞职、社会保险等手续。

在试行聘用制期间，批准辞职、辞退的人员，按国家、省、市有关规定参照企业标准办理社会养老保险和辞职辞退手续。

实施本方案后新到医院的工作人员，因自身原因在合同期间被解聘或合同期满不再续聘的，由其自行择业，不适用第八条第项规定。

试行聘用制后新进入医院的工作人员试行人事代理制度：在试行人员聘用制后，被中止、终止、解除合同的工作人员，医院将其人事档案1个月内移交市人才交流服务中心管理。

国家、省、市另有规定的从其规定。市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日 附件

市妇幼保健院岗位设置与人员配置方案

为实现科学、合理的岗位设置和人员配置，做到因事设岗、因岗设人，现根据上级有关政策和文件精神，结合我院的规模、功能、任务、专科特点和发展目标，制定本方案。

一、岗位设置与人员配置的基本原则： 我院岗位设置和人员配置要坚持实事求是、专业职能明晰、科学、合理、精简、高效的原则，认真贯彻人发［］31号文关于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，合理配置各类人员的精神，根据市卫生局和市人事局关于我院内设机构和床位编制的核定文件，结合我院现有实际开放床位和业务发展需要进行岗位设置和人员配置。

因事设岗和事人结合的原则。以事为中心，按照工作的需要，确定岗位的职数和职务层次，明确岗位职责，做到有事有岗有责。医院在对专业技术工作任务进行科学分解、归类的基础上，按需设岗，同时对少数高级人才，特殊人才等要辅以必要空岗。精简高效的原则。各岗位要尽可能满负荷、高效率，凡低一级岗位能够完成的职责不设高一级岗位；凡工作量不饱满的岗位要就近业务归并设岗。

总量控制和结构合理原则。在人员编制、工资总额和专业技术职务岗位数额综合调控下，充分体现各类职务系列的高、中、初级各档次结构比例的合理性。结构合理、群体优化的原则。按照岗位有层次、结构要合理、组织最优化的要

求，依据医院工作性质、专业的特点及担负的责任，确定各类、各级人员最适合的档次，配置各类、各级人员最适当的岗位职数。重点导向、竞争激励的原则。设岗要从我院实际出发，注意向关键岗位、重点项目倾斜，向人才紧缺、技术力量薄弱的岗位倾斜。设岗要从本单位整体工作考虑，对有特殊作用的关键技术岗位或学科建设和发展中亟须加强的薄弱环节，要在政策上给予适度倾斜。以上级的编制文件编制数为准，按照满员满编的标准设置岗位。

二、设岗的主要依据：、《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》。、中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》。、《市直卫生事业单位人事制度改革实施方案》。

三、岗位设置的方法：

医院人事制度改革领导小组在对各科

室现有岗位进行调查、分析的基础上，拟出岗位设置方案，并根据岗位设置的需要以及医院现有人员情况，拟出岗位设置与人员配置的方案，撰写岗位说明书，明确各个岗位的工作职责、任务、义务、权利和资格条件，方案经医院人事制度改革领导小组、工会委员会和医院党总支部、领导班子集体研究审定并在职工通过后报市卫生局审批后实施。

四、岗位设置：

本院岗位分为领导岗位、中层干部岗位、护长岗位、专家岗位、医生岗位、护士岗位、医技岗位、工程技术岗位、工勤岗位、职员岗位。除领导岗位、中层干部岗位外，医、护、技岗位分为高、中、初三个等级，工勤人员岗位设高级工、中级工、初级工三个等级，专家岗位分ａ、ｂ、ｃ三个等级。

五、岗位设置和人员配置： 我院现有编制人，现有在编人员人，参加人员聘用制人，现设置岗位总数个，其中：领导岗位个，中层干部岗位个，护士长岗位个，职员岗位个，临床保健医生岗位个，医技人员岗位个，护理人员岗位个，专家岗位个，工程技术岗位个，工勤人员岗位个。各类人员配置：

院领导人。院长人，党总支部书记人，副院长1人，空岗1人。

行政管理科室合计人，其中： 科长、主任10人； 职员14人；

医疗保健科室60人，其中： 主任11人，医生49人，其中高级岗位人，中级岗位人，初级岗位23人，主任不占用医生岗位数。

医技科室40人，其中：

主任8人，医技师32人，其中高级岗位9人，中级岗位17人，初级岗位14人，主任不占用医技师岗位数。护理人员118人，其中： 护长人，护士109人，其中高级岗位人，中级岗位人，初级岗位79人，护长不占

用护士岗位数。以上医生、护理、医技科室人员共有人，按照：：：的比例配置高、中、初级人员,实际配置数为：：，基本符合：：：的比例。专家岗位5人。工程技术人员人。其中主任人，工程师人。

工勤人员28人，按照工人技术等级聘任。《市妇幼保健院岗位设置与人员配置情况表》待竞岗后上报。附件：《市妇幼保健院岗位设置与人员配置情况表》 市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日 附件

市妇幼保健院中层干部和护长职数设置方案 各科室：

根据我院功能、任务和人员编制情况，按照省二级妇幼保健院机构等级评审标准，原设置的管理机构和业务科室基本

与功能、任务相适应，为推进人事制度改革，实行按需设岗，精简高效的原则，科学合理地设置岗位，根据工作性质和所承担的任务，实行中层干部竞争上岗后聘任和选举任命办法。现调整我院科室设置与职数如下：

一、职能科室：、办公室，设主任一名；、人保科，设科长一名；、医教科设科长一名；、总务科：设科长一名；、财务科：设科长一名；、护理部：设正副主任各一名；、保健部：设主任一名；、信息科：设科长一名。

二、医疗保健科室：、妇保科：设主任一名；、儿保科：设主任一名；、妇科：设正、副主任各一名；、产科：设正、副主任各一名；、生殖健康科：设主任一名；、儿科：设正、副主任各一名；、麻醉科：设主任一名；、二门诊：设主任一名；

三、医技科室：、药剂科：设正副主任各一名；、检验科：设正副主任各一名；、功能科：设正副主任各一名；、病理室：设主任一名；、遗传实验室：设主任一名；

四、其他业务科室：、健康教育室：设主任一名；、中心电脑室：设主任一名；、器械科：设主任一名；、手术室：设护长一名；、急诊、注射室：设护长一名。、供应室：设护长一名。

五、部门附设护长岗位：

妇科病房、产房、爱婴区、儿科、妇科门诊、儿保科，各设护长一名。

以上职能科长名，临床保健科室主任名，医技科室主任名，其他业务科室主任名，护长名。工会、共青团、妇委会不设专职干部，由相关组织选举上报任

命或由医院任命兼职管理。市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日 附件

市妇幼保健院人员竞争上岗、双向选择实施方案

为更好地贯彻落实《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》和中共市委办公室《市深化事业单位人事制度改革的实施方案》文件要求，实现科学、合理的岗位设置和人员配置，做到因事设岗，因岗设人，现结合我院实际，特制定本方案：

一、范围：

中层干部岗位和护士长岗位实行竞争上岗，各类管理职员岗位，各类专业技术岗位，技术工人和普通工人岗位实行双向选择。

二、对象：

本院在编在岗职工，其中须具有执业资格的专业性岗位，应聘者应具备相应的执业资格。

三、中层干部、护士长竞争上岗资格条件：

职能科长任职资格：、热爱中国共产党，热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，坚持改革开放，拥护党的路线、方针、政策；、思想进步，品德优良，廉洁自律，有强烈的事业心和爱岗敬业精神，具备较强的组织观念和协调能力；、近三年考核中评为合格等次以上；、学历及专业资格要求：

办公室、人保科、总务科、信息科、财务科科长须专科以上学历并获得中级以上技术职务。副科长须专科以上学历并获得初级以上技术职务。医教科、保健部科长须大学本科以上学历并获得副高以上技术职务。副科长须取得大学本科以上学历并获中级以上技术职务。

护理部主任及副主任须专科以上学历并获得中级以上技术职务，中专学历必

~ 26 ~

须获得副高以上技术职务。、年龄要求：按人事干部任职年限要求完成一个聘任期。、身体健康，能坚持正常工作。、办公室负责人、人保科负责人必须是中共党员。临床、保健科室、医技科室及其它科室主任任职资格：、热爱中国共产党、热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，坚持改革开放，拥护党的路线、方针、政策；、思想进步，品德优良，廉洁自律，有强烈的事业心和爱岗敬业精神，具备较强的组织观念和协调能力；、精通本专业的基础理论和专业知识，掌握本专业国内外的发展新趋势，根据需要确定本专业的发展方向。、具有较丰富的医学、教学、科研经验，能解决本专业疑难复杂的重大技术问题，具有较高水平的学科专著、论文或经验总结。、具有培养专门人才的能力；

~ 27 ~、在近三年考核中评为合格等次以上；、学历及专业资格要求：

临床保健科室主任须大学本科学历并获得副高以上相关技术职务。副主任须大学本科学历并获得中级以上相关技术职务，专科学历必须获得副高以上相关技术职务。

医技科室主任须专科以上学历并获得中级以上职务，副主任须获得中专以上学历并获得中级以上技术职务。

其他科室主任须大专以上学历或获得师级技术职务。、年龄要求：按人事干部任职年限要求完成一个聘任期。、身体健康，能坚持正常工作。新聘任的中层干部首次仅担任副职。原已任职的中层干部、护士长学历、职称资格条件可适当放宽。护士长任职资格：、热爱中国共产党、热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，坚持改革开放，拥

~ 28 ~

护党的路线、方针、政策；、思想进步，品德优良，廉洁自律，有强烈的事业心和爱岗敬业精神，具备较强的组织观念和协调能力；、在近三年考核中评为合格等次以上；、学历及专业资格要求：具有专科以上学历或中专学历从事临床护理工作十年以上并获得护师职务五年以上。、年龄要求：按人事干部任职年限要求完成一个聘任期。、身体健康，能坚持正常工作。参与竞岗者根据自身条件，选择目标职位，每个参加竞岗者报名不能超过两个职位，竞争同一科室正、副职为两个职位。

四、竞争上岗的程序与办法： 竞争上岗方式：

参与竞岗者根据自身条件，选择目标职位，按照如下步骤进行竞岗，竞争上岗采取笔试、演讲答辩、民主测评、组织考察四种形式，按3:2:2:3比例计算出综

~ 29 ~

合成绩公布。竞争上岗步骤：、宣传发动

9月～10月学习有关文件，宣传竞争上岗的目的和意义，动员参与竞争。、公布职位及任职资格。、报名办法： 个人自愿报名； 组织推荐；

每个参加竞岗者报名不能超过两个职位，竞争同一科室正、副职为两个职位。报名时间及办法：10月－日到医院办公室填写报名表。

4、资格审查及组织相关管理学习班： 10月－日由人事部门依照竞争上岗条件，对报名者进行资格审查，并公布每个岗位符合条件竞岗者名单。

10月组织相关管理学习班，报名竞岗者参加。、笔试

考试形式：闭卷

考试时间：10月日。

~ 30 ~

考试范围：政治时事；卫生政策法规；医疗卫生改革配套文件；医院规章制度；医院管理年有关文件；职能科室竞岗者加考公文写作。、演讲答辩

职能科：10月旬完成。其他科室：10月旬完成。演讲内容要求及时限： 竞岗者可写演讲稿，实事求是地介绍自己的工作经历，德才情况；对竞岗所属科室现状评估；今后工作的设想；每人演讲时间不得超过10分钟。答辩内容要求及时限：

必答题：根据笔试考试内容范围出题，演讲前30分钟抽出一题作为必答准备。提问：由评委提问。评委人员：医院党政领导人，专家组人，工会人。评分办法：演讲答辩由评委打分，计分时去掉一个最高分和一个最低分，取中间5名评委总分的平均分作为得分，演讲答辩成绩现场公布。

~ 31 ~、民主测评。

在演讲答辩同时进行无记名的民主测评，对竞岗者的思想政治表现、团结协作精神、工作能力、组织管理能力、创新意识与开拓精神、医德医风、服务态度、劳动纪律等方面进行测评，客观、公平、公正地投胜任、基本胜任、不胜任票。

对职能科长竞争者测评，全院中层以上干部及职能科全体人员投票；对其他科室竞岗者测评，由职能科长及所竞岗的部门正式职工投票。测评结果进行公布。、组织考察 由党总支部、办公室依照干部选拔任用条件和不同的职务要求，对竞岗者德、能、勤、绩等几个方面进行组织考察，考察材料书面上报党总支委员会审核。办公室、财务科负责人组织考察听取上级意见。、决定任用： 根据竞岗者笔试、演讲答辩、民主测评和组织考察得出的综合成绩按照党管干

~ 32 ~

部的原则及干部管理权限由院党总支委审核后提交院长办公会议集体讨论决定干部的任用，公示五天，报市卫生局备案，由院长发给聘书，任期三年，签订岗位责任。原任命的中层干部自然免除。、护长竞岗与中层干部竞岗同期进行。

五、双向选择的程序和方法：

中层干部和护士长聘任后，由各科室、部门核心组对相关人员进行双向选择，程序与方法如下：

在公布岗位后，根据职位说明书的要求，职工可按照专业特长和个人意愿，填写《市妇幼保健院人员聘用双向选择申请表》，每人可申报个岗位。原则上以本部门、本科室为准，不允许跨专业选择岗位，如果出现跨科选择，须由本人提出书面申请，经现科室、选择科室主任同意，报医院人事制度改革领导小组审核同意后方可进行选择。

由科室核心组组织对双向选择人员进行考核。

由科室核心组提出本科室建议聘用人

~ 33 ~

员名单，由医院人事制度改革领导小组根据个人表现及有关岗位的要求，按照个人意见和组织需要相结合的原则，研究定岗人选。

医院人事制度领导小组将定岗人员名单公示，人事聘用期为五年，岗位聘任期为三年。专家组岗位的每次聘任期为一年。

第一轮双向选择落选的人员填写《第二轮双向选择申请表》，在尚未满编的科室中进行选择，经过两轮双选仍未确定岗位或去向的人员，按上级文件中人员分流有关规定办理。

以上实施方案自颁布之日起实施，如遇上级新的要求可作相应调整。市妇幼保健院

二ｏｏ五年九月三十日 附件

关于市妇幼保健院中层干部和护士长竞争上岗实施办法的安排 各科室： 根据《市妇幼保健院人员竞争上岗、双

~ 34 ~

向选择实施方案》要求，现将有关工作安排通知如下：

一、报名时间：

年月日～日，逾期不接受报名；

报名者须在规定时间内到办公室领取《市妇幼保健院中层干部和护士长竞争上岗报名表》，按照规定认真填写，于月日前交回办公室；

二、考试时间及考试内容：

考试时间：月日，具体时间、地点另行通知。

考试形式：笔试、闭卷； 考试内容：、政治时事：总书记在纪念抗日战争胜利周年纪念大会上的讲话。、卫生政策法规：《全国卫生系统“四五”普法培训教材》p190～p210，“妇幼保健管理法规”。、中共中央关于卫生改革与发展的决定；、竞争岗位职责要求——每个竞岗者根据自已的竞争岗位参考《工作制度与工

~ 35 ~

作人员职责》；、医院管理年有关资料——《医院管理评价指南》各自竞争岗位评价部分；、医院将于近期组织专家讲课，内容：构建和谐医患关系。时间、地点另行通知；、竞争职能科长岗位者须加考公文写作；

三、演讲答辩及民主测评； 演讲答辩：、时间：月下旬，时间另行通知；、形式：上台演讲，每人限时分钟；主考提问，提问内容：笔试内容； 民主测评：

在演讲答辩同时进行无记名的民主测评，对竞岗者的思想政治表现、团结协作精神、工作能力、组织管理能力、创新意识与开拓精神、医德医风、服务态度、劳动纪律等方面进行测评，客观、公平、公正地投胜任、基本胜任、不胜任票。

对职能科长竞争者测评，全院中层以上

~ 36 ~

干部及职能科全体人员投票；对其他科室竞岗者测评，由职能科长及所竞岗的部门正式职工投票。测评结果进行公布。

四、组织考察：

由医院党总支部会同人事部门进行。市妇幼保健院

二ｏｏ五年十月八日

~ 37 ~

**第三篇：人员聘用制度改革实施方案**

人员聘用制度改革实施方案

仙桃汉江管理分局

沈伟民 拟

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于加快实施全省事业单位人员聘用制度的通知》；省水利厅《关于印发的通知》和省汉江局《湖北省汉江河道管理局》的精神，结合我分局实际情况，制定如下实施方案。

一、聘用制度改革的指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照《湖北省汉江河道管理局实行人员聘用制度暂行办法》的有关规定，以汉江局《关于做好人员聘用改革工作的通知》文件精神为基本依据，积极稳妥推进人员聘用制度改革，促进分局各项工作的巩固与发展。

二、聘用制度改革的原则

1、充分体现定岗定员与人员聘用相结合的原则。在依据《湖北省汉江河道管理局机构岗位及职责方案》设岗定员的基础上，结合本分局工作实际，按照德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩和公开、平等、竞争、择优的原则确定上岗；按照平等自愿、协商一致的原则，实行人员聘用制，实现人事管理方式由身份管理向岗位管理、由单纯行政管理向法制管理、由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变。

2、坚持责任目标与职工利益相结合的原则。在单位内部建立有效的约束和激励机制，使管理责任、工作绩效和职工的切身利益紧密挂钩。

3、坚持职工参与、民主决策的原则。职工代表参与改革方案的制订，职代会讨论通过；保证职工的知情权、参与权、选择权和监督权。

三、聘用制度改革的目标

通过人员聘用制度改革，达到单位定性，人员定编；职能清晰，权责明确；因事设岗，按量定员；竞争上岗，合同聘用的目的，使分局的堤防工程管理水平得到进一步提升。

四、聘改工作的内容

1、机构设置及设岗定员

依据《汉江局内设机构、岗位及职责方案》设置以下机构：

管理机构：湖北省汉江河道管理局仙桃汉江管理分局。

办事科室5个：办公室、人事科、工程管理科、工程技术科、计财科。

直属单位3个：水政监察大队、防汛通信站、堤防养护大队。

局属管理单位9个：仙桃汉江管理分局郑场管理段、仙桃汉江管理分局毛嘴管理段、仙桃汉江管理分局三伏潭管理段、仙桃汉江管理分局胡场管理段、仙桃汉江管理分局干河 管理段、仙桃汉江管理分局仙桃管理段、仙桃汉江管理分局长埫口管理段、仙桃汉江管理分局洪北管理段、仙桃汉江管理分局西流河管理段。

党群组织：按有关章程和规定设置，即：中共仙桃汉江管理分局总支部委员会、仙桃汉江管理分局工会委员会、共青团仙桃汉江管理分局总支部委员会。

设岗定员：全分局共设置120个岗位，定员179名。其中：局机关设置岗位27个，定员30人；局直单位设置12个岗位，定员39人；九个管理段设置72个岗位，定员110人。

2、竞争上岗及合同聘用

依据省汉江局有关文件精神，结合我分局实际，实行竞争上岗、合同聘用。在设岗定员的基础上，坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩，按照公开、平等、竞争、择优的原则，对现有人员通过竞聘和双向选择上岗，建立人事聘用关系。并按有关规定签定聘用合同，明确双方的人事关系和权利义务。

3、按照聘用制度改革的要求，建立适应我分局特点的管理体制和分配制度

结合分局实际，对分局机关科室、防汛通信站、水政监察大队、堤防养护大队及九个管理段，根据各自的性质不同，采取不同的管理方式和分配形式。

人员管理方面：分局机关科室采取责任目标管理。对机关科室实行定岗定员、定工资、定费用、定责任目标，定期考核。

管理段按照水利部《河道堤防目标管理千分制考核标准》和水利部、财政部《水管体制改革定岗定员标准》，确定河道堤防目标管理的任务，加强工作职责，强化人员的岗位职责，和《管理段人员责任目标和经济目标暂行办法》实行定岗定员、定工资、定费用、定责任目标，加强定期考核管理。

分局水政监察大队、防汛通讯站、堤防养护大队等直属单位，人员实行责任目标和经济目标相结合的管理。根据各自单位实际制定本单位的《责任目标和经济目标管理试行办法》及《责任目标和经济目标管理考核实施细则》对分局直属单位实行定岗定员、定责任目标和经济目标管理，定工资、定费用，并加强定期考核管理。

财务管理方面：财务管理的总体思路是：统一管理，分级核算。宏观调控，独立核算，内部监督，定期审计的办法进行管理。

4、建立辞聘解聘制度

认真做好人事争议处理工作，严格依据政策规定的条件和程序，做好辞聘和解聘工作，对实行人员聘用制过程中发生的人事劳动争议进行调解，及时化解矛盾，维护干部职工 的合法权益。

五、方法和步骤

1、制定方案阶段

在认真学习有关文件政策、深入调查研究，在广泛征求意见、充分发扬民主的基础上，制定切实可行的《仙桃汉江管理分局及竞岗操作办法》。

2、通过方案阶段

召开分局全体干部职工大会，对人员聘用制度改革进行宣传动员和部署。传达学习省汉江局《关于做好人员聘用制改革工作的通知》等有关文件精神，统一思想，提高认识。

组织学习讨论。以基层为单位组织干部职工学习汉江局人员聘用制度改革的有关文件精神，对本分局的实施方案、办法等进行讨论，提出修改意见。

召开分局党总支会议，根据职工代表提出的修改意见，依据有关政策进行修改。

成立仙桃汉江管理分局人员聘用制度改革领导小组。

召开职代会讨论通过实施方案、办法等。

3、组织实施阶段

公布分局设置的岗位定员、上岗条件等。分局在职干部职工填写岗位选择调查表。根据有关规定和本人意愿，对在职干部职工的岗位选择意愿进行分类统计，并进行指导。

确定分局机关中层管理岗位和直属、局属单位管理岗位 人员。根据干部管理权限和各个岗位的资格条件，按《竞岗操作办法》通过公开竞聘上岗。

确定管理岗位、技术岗位、工勤岗位人员。根据《仙桃汉江管理分局》中各个岗位的资格条件，按《竞岗操作办法》，通过竞争上岗和双向选择确定上岗人员。

4、合同聘用

分局的主要负责人与受聘人员以书面形式订立聘用合同，确立双方的权利和义务，并进行合同签证。

5、总结检查

对分局人员聘用制度改革工作取得的经验和存在的问题进行总结检查。召开改革总结大会，总结改革工作，对今后的工作提出任务及要求；向省汉江局相关部门上报总结材料。有关聘用制改革的一系列工作，力争在12月底全部完成。

6、规范各项日常管理工作

建立、完善和规范岗位设置、公开招聘、干部任用、职称评聘、技能鉴定、收入分配，社会保险，人员考核，解聘辞聘，人事劳动调解等各项相关配套措施。

六、人员聘用制度改革的实施范围

分局干部职工根据岗位的设置，在自愿选择的基础上通过竞聘和双向选择竞争上岗。

七、工作要求

事业单位人员聘用制度改革是一件大事，对我分局的发展具有深远的意义，全分局上下一定要高度重视，采取切实可行的措施抓紧抓好抓落实。

1、切实加强领导，明确责任。事业单位人员聘用制度改革是牵一发而动全身的大事，涉及到管理体制的变化、机构的变动、职能的转变、人员身份的改变和单位稳定的大局，关系到每一个干部职工的切身利益，必须切实加强领导。分局总支对这次改革工作负总责，分局人员聘用制度改革领导小组具体负责实施。

2、认真学习，大力宣传。深入学习，广泛宣传有关改革文件和改革方案，提高广大干部职工对改革重要意义和紧迫性的认识，营造良好的改革氛围。

3、进一步加强思想政治工作。要充分发挥党的政治优势，把思想政治工作做细做好。将政策交给职工，让他们吃透精神，消除疑虑，支持改革；鼓励职工参与竞争，自主择岗，教育职工顾全大局，服从安排，确保改革期间思想不散，秩序不乱，人员妥善安置，工作正常运转。

4、充分发扬民主，坚持走群众路线。一是要广泛听取群众意见，及时做好改进和解释工作，做到公开、公平、公正；二是定编定岗工作要出以公心，决不允许借机打击报复，违者要严肃处理，并追究领导责任；三是改革实施方案、办法形成后，召开职代会，把方案交给职工代表讨论通过，形 成正式方案。

5、加强监督，严肃纪律。在实行体制改革和人员聘用制度改革工作中，要严格按照政策和规定的程序办事，接受群众监督和舆论监督；要对改革的全过程实行“阳光操作”，提高工作的透明度，让干部职工充分享有知情权；要坚持原则，防止滥用职权、打击报复、以权谋私等行为发生，对违反规定的，要追究有关人员责任；在改革过程中，要保持正常工作秩序，严格组织纪律，防止各种不良倾向的发生。

各单位要做好工作的衔接和过渡，妥善保管资料、文件、档案、财产，做到思想不散，秩序不乱，工作不断。

6、改革纪律。本次改革事关单位的发展，事关每一个干部职工的切身利益，为了搞好这次改革工作，必须有铁的纪律，特作如下规定：

要严格执行本分局的各项规章制度和劳动纪律，任何人不得以任何借口，影响正常的工作秩序和防汛工作。

聘用制度改革期间，不准滥用职权，打击报复，以权谋私。如发生上述行为，经有关部门查实，情节严重者，单位不得聘用。

不准拖欠公款。欠款人必须在聘改前规定时间内还清欠款，如不归还，暂缓聘用。

在改革过程中，任何职工反映情况，要通过正常渠道，不得在群众中传播谣言，影响改革进程。

改革中，原已办理了停薪留职、内退、减薪留职、外派的工作人员，在规定时间，要及时向改革领导小组提出竞岗申请，说明原由，超过期限，不再受理。

对发生蓄意破坏公共设施、水工建筑物和资料、文件、档案等行为，情节严重者，经有关部门查实，移交司法机关追究相关责任。

**第四篇：人员聘用制度改革实施方案**

仙桃汉江管理分局人员聘用制度改革实施方案

沈伟民 拟

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于加快实施全省事业单位人员聘用制度的通知》；省水利厅《关于印发（省水利厅实施事业单位人员聘用制工作计划）的通知》和省汉江局《湖北省汉江河道管理局人员聘用制度改革实施方案》的精神，结合我分局实际情况，制定如下实施方案。

一、聘用制度改革的指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照《湖北省汉江河道管理局实行人员聘用制度暂行办法》的有关规定，以汉江局《关于做好人员聘用改革工作的通知》文件精神为基本依据，积极稳妥推进人员聘用制度改革，促进分局各项工作的巩固与发展。

二、聘用制度改革的原则

1、充分体现定岗定员与人员聘用相结合的原则。在依据《湖北省汉江河道管理局机构岗位及职责方案》设岗定员的基础上，结合本分局工作实际，按照德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩和公开、平等、竞争、择优的原则确定上岗；按照平等自愿、协商一致的原则，实行人员聘用制，实现人事管理方式由身份管理向岗位管理、由单纯行政管理向法制管理、由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变。

2、坚持责任目标与职工利益相结合的原则。在单位内部建立有效的约束和激励机制，使管理责任、工作绩效和职工的切身利益紧密挂钩。

3、坚持职工参与、民主决策的原则。职工代表参与改革方案的制订，职代会讨论通过；保证职工的知情权、参与权、选择权和监督权。

三、聘用制度改革的目标

通过人员聘用制度改革，达到单位定性，人员定编；职能清晰，权责明确；因事设岗，按量定员；竞争上岗，合同聘用的目的，使分局的堤防工程管理水平得到进一步提升。

四、聘改工作的内容

1、机构设置及设岗定员

依据《汉江局内设机构、岗位及职责方案》设置以下机构：

（1）管理机构：湖北省汉江河道管理局仙桃汉江管理分局。

（2）办事科室5个：办公室、人事科、工程管理科、工程技术科、计财科。

（3）直属单位3个：水政监察大队、防汛通信站、堤防养护大队。

（4）局属管理单位9个：仙桃汉江管理分局郑场管理段、仙桃汉江管理分局毛嘴管理段、仙桃汉江管理分局三伏潭管理段、仙桃汉江管理分局胡场管理段、仙桃汉江管理分局干河管理段、仙桃汉江管理分局仙桃管理段、仙桃汉江管理分局长埫口管理段、仙桃汉江管理分局洪北管理段、仙桃汉江管理分局西流河管理段。

（5）党群组织：按有关章程和规定设置，即：中共仙桃汉江管理分局总支部委员会、仙桃汉江管理分局工会委员会、共青团仙桃汉江管理分局总支部委员会。

（6）设岗定员：全分局共设置120个岗位，定员179名。其中：局机关设置岗位27个，定员30人；局直单位设置12个岗位，定员39人；九个管理段设置72个岗位，定员110人。（岗位配置表及职能表附后）

2、竞争上岗及合同聘用

依据省汉江局有关文件精神，结合我分局实际，实行竞争上岗、合同聘用。在设岗定员的基础上，坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩，按照公开、平等、竞争、择优的原则，对现有人员通过竞聘和双向选择上岗，建立人事聘用关系。并按有关规定签定聘用合同，明确双方的人事关系和权利义务。

3、按照聘用制度改革的要求，建立适应我分局特点的管理体制和分配制度

结合分局实际，对分局机关科室、防汛通信站、水政监察大队、堤防养护大队及九个管理段，根据各自的性质不同，采取不同的管理方式和分配形式。

人员管理方面：分局机关科室采取责任目标管理。对机关科室实行定岗定员、定工资、定费用、定责任目标，定期考核。

管理段按照水利部《河道堤防目标管理千分制考核标准》和水利部、财政部《水管体制改革定岗定员标准》，确定河道堤防目标管理的任务，加强工作职责，强化人员的岗位职责，和《管理段人员责任目标和经济目标暂行办法》实行定岗定员、定工资、定费用、定责任目标，加强定期考核管理。

分局水政监察大队、防汛通讯站、堤防养护大队等直属单位，人员实行责任目标和经济目标相结合的管理。根据各自单位实际制定本单位的《责任目标和经济目标管理试行办法》及《责任目标和经济目标管理考核实施细则》对分局直属单位实行定岗定员、定责任目标和经济目标管理，定工资、定费用，并加强定期考核管理。

财务管理方面：财务管理的总体思路是：统一管理，分级核算。宏观调控，独立核算，内部监督，定期审计的办法进行管理。

4、建立辞聘解聘制度

认真做好人事争议处理工作，严格依据政策规定的条件和程序，做好辞聘和解聘工作，对实行人员聘用制过程中发生的人事劳动争议进行调解，及时化解矛盾，维护干部职工的合法权益。

五、方法和步骤

1、制定方案阶段

在认真学习有关文件政策、深入调查研究，在广泛征求意

见、充分发扬民主的基础上，制定切实可行的《仙桃汉江管理分局人员聘用制度改革实施方案及竞岗操作办法》。

2、通过方案阶段

（1）召开分局全体干部职工大会，对人员聘用制度改革进行宣传动员和部署。传达学习省汉江局《关于做好人员聘用制改革工作的通知》等有关文件精神，统一思想，提高认识。

（2）组织学习讨论。以基层为单位组织干部职工学习汉江局人员聘用制度改革的有关文件精神，对本分局的实施方案、办法等进行讨论，提出修改意见。

（3）召开分局党总支会议，根据职工代表提出的修改意见，依据有关政策进行修改。

（4）成立仙桃汉江管理分局人员聘用制度改革领导小组。

（5）召开职代会讨论通过实施方案、办法等。

3、组织实施阶段

（1）公布分局设置的岗位定员、上岗条件等。分局在职干部职工填写岗位选择调查表。根据有关规定和本人意愿，对在职干部职工的岗位选择意愿进行分类统计，并进行指导。

（2）确定分局机关中层管理岗位和直属、局属单位管理岗位人员。根据干部管理权限和各个岗位的资格条件，按《竞岗操作办法》通过公开竞聘上岗。

（3）确定管理岗位、技术岗位、工勤岗位人员。根据《仙桃汉江管理分局人员聘用制度改革实施方案》中各个岗位的资格条件，按《竞岗操作办法》，通过竞争上岗和双向选择确定上岗人员。

4、合同聘用

分局的主要负责人与受聘人员以书面形式订立聘用合同（使用省人事厅制发的规范合同文本），确立双方的权利和义务，并进行合同签证。

5、总结检查

对分局人员聘用制度改革工作取得的经验和存在的问题进行总结检查。召开改革总结大会，总结改革工作，对今后的工作提出任务及要求；向省汉江局相关部门上报总结材料。有关聘用制改革的一系列工作，力争在12月底全部完成。

6、规范各项日常管理工作

建立、完善和规范岗位设置、公开招聘、干部任用、职称评聘、技能鉴定、收入分配，社会保险，人员考核，解聘辞聘，人事劳动调解等各项相关配套措施。

六、人员聘用制度改革的实施范围

分局干部职工根据岗位的设置，在自愿选择的基础上通过竞聘和双向选择竞争上岗。

七、工作要求

事业单位人员聘用制度改革是一件大事，对我分局的发展具有深远的意义，全分局上下一定要高度重视，采取切实可行的措施抓紧抓好抓落实。

1、切实加强领导，明确责任。事业单位人员聘用制度改革是牵一发而动全身的大事，涉及到管理体制的变化、机构的变动、职能的转变、人员身份的改变和单位稳定的大局，关系到每一个干部职工的切身利益，必须切实加强领导。分局总支对这次改革工作负总责，分局人员聘用制度改革领导小组具体负责实施。

2、认真学习，大力宣传。深入学习，广泛宣传有关改革文件和改革方案，提高广大干部职工对改革重要意义和紧迫性的认识，营造良好的改革氛围。

3、进一步加强思想政治工作。要充分发挥党的政治优势，把思想政治工作做细做好。将政策交给职工，让他们吃透精神，消除疑虑，支持改革；鼓励职工参与竞争，自主择岗，教育职工顾全大局，服从安排，确保改革期间思想不散，秩序不乱，人员妥善安置，工作正常运转。

4、充分发扬民主，坚持走群众路线。一是要广泛听取群众意见，及时做好改进和解释工作，做到公开、公平、公正；二是定编定岗工作要出以公心，决不允许借机打击报复，违者要严肃处理，并追究领导责任；三是改革实施方案、办法形成后，召开职代会，把方案交给职工代表讨论通过，形成正式方案。

5、加强监督，严肃纪律。在实行体制改革和人员聘用制度改革工作中，要严格按照政策和规定的程序办事，接受群众监督和舆论监督；要对改革的全过程实行“阳光操作”，提高工作的透明度，让干部职工充分享有知情权；要坚持原则，防止滥用职权、打击报复、以权谋私等行为发生，对违反规定的，要追究有关人员责任；在改革过程中，要保持正常工作秩序，严格组织纪律，防止各种不良倾向的发生。

各单位要做好工作的衔接和过渡，妥善保管资料、文件、档案、财产，做到思想不散，秩序不乱，工作不断。

6、改革纪律。本次改革事关单位的发展，事关每一个干部职工的切身利益，为了搞好这次改革工作，必须有铁的纪律，特作如下规定：

（1）要严格执行本分局的各项规章制度和劳动纪律，任何人不得以任何借口，影响正常的工作秩序和防汛工作。

（2）聘用制度改革期间，不准滥用职权，打击报复，以权谋私。如发生上述行为，经有关部门查实，情节严重者，单位不得聘用。

（3）不准拖欠公款。欠款人必须在聘改前规定时间内还清欠款，如不归还，暂缓聘用。

（4）在改革过程中，任何职工反映情况，要通过正常渠道，不得在群众中传播谣言，影响改革进程。

（5）改革中，原已办理了停薪留职、内退、减薪留职、外派的工作人员，在规定时间，要及时向改革领导小组提出竞岗申请，说明原由，超过期限，不再受理。

（6）对发生蓄意破坏公共设施、水工建筑物和资料、文件、档案等行为，情节严重者，经有关部门查实，移交司法机关追究相关责任。

**第五篇：事业单位人事制度改革实施方案（范文模版）**

近年来，我市根据建立社会主义市场经济体制的需要，按照国家和省关于深化干部人事制度改革的要求，积极推进事业单位人事制度改革，各县（市）区、各系统按照市政府《印发〈关于在全市事业单位试行人员聘用制度的指导意见〉的通知》(唐政发〔～〕35号)要求，都不同程度地开展了以推行聘用制为主要内容的事业单位人事制度改革工作，取得了积极成效，积累了一些有益经验。但从总体上看，这项工作与全面推进事业单位人事制度改革要求还很不适应，还不够深入，规范化程度还不够高。今年，我市被省政府确定为全省事业单位人事制度改革规范化试点市。为了做好事业单位人事制度改革规范化工作，整体推进我市事业单位人事制度改革，尽快建立与社会主义市场经济体制相适应、符合各类事业单位特点的人事制度，根据国家和省有关文件要求，结合我市实际，制定本实施方案。

一、指导思想和目标我市事业单位人事制度改革工作的指导思想和目标是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，树立和落实科学发展观、科学人才观，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，解放思想、转变观念、勇于实践，以转换用人机制和搞活用人制度为重点，以推行人员聘用制度、岗位管理和综合配套改革为主要内容，坚持整体推进与分行业实施相结合，坚持政府宏观管理与落实单位用人自主权相结合，按照“统筹规划、分类实施、完善政策、稳步推进”的总体思路，成熟一批，推进一批，规范一批。用3年左右的时间在全市建立起较为规范的符合事业单位自身特点、科学分类、管理自主、充满生机的人事管理制度。

二、实施范围和主要内容实施范围是我市除依照国家公务员制度管理和拟转制为企业以外的所有事业单位。改革的内容以推行人员聘用制和岗位管理为重点，推进综合配套改革。由市出台制定岗位设置、竞聘上岗、公开招聘、内部分配制度改革、未聘人员安置、聘后考核与奖惩、合同鉴证、人事争议处理等方面的配套政策措施。各级各部门要互相配合，事业单位管理体制、编制、分配、财政、社会保障等方面的改革要与新型人事制度相衔接。重点抓好以下环节：

（一）建立规范的人员聘用制度。按照市政府《印发〈关于在全市事业单位试行人员聘用制度的指导意见〉的通知》(唐政发〔～〕35号)要求，本着“先入轨，后完善”的原则，加大人员聘用的推进力度，～年年底以前各事业单位与工作人员要签订规范的聘用合同。聘用合同要在科学设岗的基础上通过竞争上岗签订。完善聘任制度，实现专业技术职务的聘任与岗位聘用的统一。事业单位领导班子成员的聘任，引入竞争机制，推行公开招聘、选举聘任、考任、招标聘任等多种任用形式，按照人事管理权限任命后与任命机关签订聘任合同。事业单位的党群组织专职工作人员，在已与单位明确了聘用关系的人员范围内，按照各自的章程或法律规定产生、聘任。

（二）实行公开招聘制度。事业单位有空缺岗位需要进人的，除涉密岗位、政策性安置人员及高层次、特殊人才外，要实行公开招聘，通过考试考核的办法，择优聘用。新聘人员一律实行合同管理，并实行人事代理。聘用人员应按照国家、省市的有关规定，参加养老、失业、医疗、工伤等社会保险，并享受相关待遇。

（三）实行岗位管理制度。打破身份界限，实行岗位管理。要结合事业单位各自特点，科学合理地设置管理人员、专业技术人员和工勤人员三类岗位。建立固定岗位与流动岗位相结合的用人办法。经费来源主要由财政拨款以及部分由财政支持的事业单位，在人员经费能够自理的前提下，根据工作需要采取固定岗位和流动岗位相结合的办法设置岗位；经费完全自理的事业单位，根据实际需要设置岗位。事业单位无论聘用固定岗位或流动岗位人员，均应与受聘人员签订文本统一的聘用合同。

（四）改革内部分配制度。按照人事部《关于印发〈关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见（试行）〉的通知》（国人部发〔～〕63号）要求，建立与事业单位人事制度改革相适应的分配制度。确定受聘人员的工资待遇，要与其岗位职责、工作绩效和实际贡献紧密结合，坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，根据其工作岗位、所任职务、工作业绩重新确定，受聘人员岗位变化后，按所聘岗位确定其工资待遇。可试行工资总额包干、工效挂钩、项目工资、年薪制等分配办法。单位搞活内部分配后，可实行档案工资与实际工资相分离的工资管理办法。

（五）多渠道安置未聘人员。坚持内部消化为主的原则，对未聘人员要尽量在本单位、本系统内妥善安置。同时采取多种方式安置未聘人员。允许专业技术人员离岗创办高新技术企业或其他经济实体，或到企业转化科技成果；鼓励未聘人员辞职或联系新的用人单位调出；对符合唐政发〔～〕35号文件规定条件的人员，可实行提前离岗退养。对未聘人员，在一年的待聘期内，单位要积极组织转岗培训，并至少提供两次上岗机会。对待聘满一年，不服从单位合理安排的，经有关部门批准，可办理辞退手续。

（六）加强聘后管理。聘用合同签订后，经主管部门核准，到政府人事行政部门进行合同鉴证，作为审批所聘岗位工资、晋升专业技术职务资格以及实施考核奖惩的依据。在聘用期间，各单位要按照规定对聘用人员进行和聘期考核，并把考核结果作为续聘、解聘、奖惩和确定工资福利的依据。合同到期时，要及时办理合同变更手续。

三、方法步骤和时间安排我市的事业单位人事制度改革，按照先入轨、后完善，统筹规划、分别突破，有步骤、分阶段的方法进行。

（一）准备阶段成立改革组织机构，开展调查研究，制定《唐山市事业单位人事制度改革实施方案》及相关配套政策措施。召开全市事业单位人事制度改革动员大会，进行部署（～年5月底前完成）。

（二）实施阶段

1、宣传动员。各级各部门要通过多种形式，深入开展宣传动员工作，召开多层次多形式座谈会，摸清思想底数，把改革政策宣传到全体人员，统一思想认识。

2、制定方案。各县（市）区和市直主管部门制定改革实施方案，于今年7月底前报市人事局审核同意后，由各县（市）区、市直主管部门部署本地、本系统的改革工作。各事业单位制定本单位的具体实施方案，经职工代表大会讨论通过，并征求主管部门

同意后，报同级政府人事部门备案。

3、组织实施。各单位按照《方案》要求，认真开展好岗位设置、竞聘上岗、签定聘用合同、合同鉴证、安置未聘人员和聘后管理等项工作。全市所有事业单位要以建立健全人员聘用制度作为改革的主要标志，于今年10月底前，单位与职工签定聘用合同，确立单位同职工的人事关系，明确双方的责任、权利和义务，并于年底前完成合同鉴证工作。在此基础上，各单位要结合本单位的实际，积极研究探索深化人事制度改革的方法，力争在某些方面或环节取得突破。国家已经出台具体实施方案的高校、中小学、卫生、文化、广播电视、科研等系统，要抓好系统改革方案的全面落实。其中卫生系统的医院、广播电视系统所属事业单位，要探索按需设岗、竞聘上岗、公开招聘、以岗定酬、人事代理等方面的经验；文化系统要根据文化事业单位的不同职能实行分类管理，遵循文化行业专门人才成长的规律，探索多种聘用管理形式、分配形式和办法等方面的经验；高校系统要探索建立教学、科研、管理关键岗位制度、岗位聘任、解聘辞聘、人才资源开发等方面的经验；中小学系统要以全面提高教育质量和管理水平为核心，探索公开招聘校长、实行校长任期制、完善聘任制度、健全考核制度等方面的经验；科研系统要围绕建立以竞争为核心的用人制度，探索科研项目课题选人用人公开招聘、人员聘用管理方式、建立体现技术价值的科学合理的分配办法及通过拓宽业务活动领域、创办经济实体和大力发展与科技进步相关的产业安置未品人员等方面的经验。其他系统也要结合实际，在本系统选择1－2个方面，特别是改革中的重点难点问题进行重点突破。各县（市）区要围绕建立事业单位人事制度改革领导体制和工作机制，推动事业单位人事制度与管理体制、编制、分配、财政、社会保障等方面政策相衔接、相配套，研究不同事业单位实行分类管理的新办法，探索地方区域内未聘人员安置的办法与途径，建立健全社会保障机制等内容进行改革。

（三）总结检查阶段各县（市）区、各单位及主管部门认真进行总结分析，在此基础上，市将根据改革的进展情况适时进行检查，并做好总结完善工作。

四、加强领导，做好思想政治工作各级各部门要高度重视事业单位人事制度改革工作，切实加强对这项工作的组织领导，统筹规划，缜密实施。市政府成立事业单位人事制度改革领导小组，由主管市长担任组长，定期组织人事、编制、劳动和社会保障、财政以及教育、卫生、科技、文化、广播电视等部门研究协调改革问题。领导小组办公室设在市人事局。各级各部门要及时收集有关问题，提交领导小组讨论。各县（市）区和主管部门要建立由主管领导负责的协调机构，明确专人负责，做好指导、协调、监督工作。在事业单位人事制度改革过程中，要注意研究改革中出现的新情况、新问题，统筹考虑改革的深度、发展的速度和单位、职工的承受能力。要充分依靠群众，单位的改革方案要广泛听取广大职工的意见。对一些涉及社会稳定的事宜，要全面、仔细、谨慎地处理好，把工作做深、做细、做实。要做好深入细致的思想政治工作和宣传教育工作，营造良好～氛围，争取社会的广泛支持和事业单位职工的普遍理解和拥护，从而确保事业单位人事制度改革工作顺利完成。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！