

江苏省机构编制委员会办公室
江苏省发展和改革委员会
江苏省财政厅文件
江苏省人力资源和社会保障厅
江苏省卫生和计划生育委员会

苏编办发〔2015〕6号

关于印发《关于创新公立医院人员编制管理的
实施意见（试行）》的通知

各市编办、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局、卫生计生委：

根据省委、省政府《关于深化医药卫生体制改革建设现代医疗卫生体系的意见》（苏发〔2015〕3号）文件精神，我们研究制定了《关于创新公立医院人员编制管理的实施意见（试行）》，现印发给你们，请遵照执行。

(此页无正文)



2015年8月19日

关于创新公立医院人员编制管理的实施意见

(试行)

为贯彻落实省委、省政府《关于深化医药卫生体制改革建设现代医疗卫生体系的意见》(苏发〔2015〕3号)部署要求,根据国家关于创新事业单位机构编制管理和深化事业单位人事制度改革文件精神,现就创新我省公立医院人员编制管理提出如下实施意见。

一、总体要求

贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神,按照习近平总书记系列重要讲话精神和对江苏工作的最新要求,紧紧围绕协调推进“四个全面”战略布局,以强化公益属性、激发生机活力为目标,以部门协同、措施配套为支撑,创新公立医院编制和人事管理,实行“标准核定、备案管理、岗位设置、分类聘用”,进一步优化人力资源配置,为深化公立医院改革、促进医疗卫生事业发展提供重要保障。

二、主要任务

(一) 执行标准,核定总额。

公立医院床位数,是确定人员总额的重要依据。各地按照《全国医疗卫生服务体系规划纲要(2015-2020年)》(国办发〔2015〕

14号), 落实政府办医责任和充分发挥市场机制作用, 科学编制区域卫生规划和医疗机构设置规划。公立医院管理委员会依据规划明确公立医院的数量、类别、规模、布局和功能, 合理确定公立医院床位数。公立医院人员总额, 根据国家有关文件精神并结合我省实际情况按以下标准执行。

公立医院人员总额包括原审批核定的事业编制和备案确定的人员控制数额。总额标准为: (1) 对综合医院、中医院、妇幼保健医院, 其床位与人员的比例, 一级按 1:1.3~1.4 核定, 二级按 1:1.5~1.6 核定, 三级按 1:1.6~1.7 核定; (2) 对专科医院, 其床位与人员的比例, 一级按 1:1.2~1.3 核定, 二级按 1:1.3~1.4 核定, 三级按 1:1.4~1.5 核定; (3) 对没有评定等级的公立医院, 可参照功能任务相近、床位和规模相当且已评定等级医院的标准核定。对承担医药科研、公共卫生、疾病预防控制、应急医疗救治、对外对口援助、住院(全科)医师规范化培训、临床教学等任务较重的医院, 可根据实际情况, 按照 3%~5%的比例核增相应人员。近两年平均床位使用率低于 85%的, 按床位与人员比例的下限核定; 超过 85%的, 可按比例上限核定。

(二) 备案管理, 总量调控。

改变公立医院编制单一审批制管理, 探索推行向审批管理和备案管理相结合的方式转变。公立医院根据总额标准并结合本单位实际情况, 研究提出人员控制数额需求方案, 报卫生计生部门或其举办单位审核同意后, 向同级机构编制部门提出书面申请,

机构编制部门作出备案书面决定，并抄送同级财政、人力资源社会保障等部门。备案确定的人员控制数额，根据医疗机构设置规划和公立医院工作任务变化情况，每两年动态调整一次。

公立医院原审批核定的事业编制保持不变，仍按原办法管理，编制空额用于引进高层次、紧缺、急需人才和聘用关键岗位、骨干人员。通过一定时间的过渡，今后公立医院核心骨干人员纳入编制保障。有条件的地区可加大改革力度，在人事管理、经费保障、收入保险等方面得到有效保障前提下，保留公立医院事业单位性质，探索不再纳入编制管理，公立医院原审批核定的事业编制予以逐步收回。收回的公立医院事业编制优先用于公共卫生和基层医疗卫生等民生领域。根据公立医院事业编制变化情况，同步调整其备案确定的人员控制数额。

结合推进公立医院管理体制改革，各地可根据县级公立医院、基层医疗卫生机构实际，结合医疗卫生资源布局调整，探索实行区域内编制总量管理、统筹调剂使用。

（三）岗位设置，分类聘用。

公立医院在人员总额范围内，根据国家和省规定的岗位设置权限、程序和结构比例、最高岗位等级设置岗位，设置管理、专业技术和工勤技能等类别的岗位。领导职务管理岗位的设置，不得突破核定的领导职数。专业技术岗位占单位岗位总量的比例原则上不得低于 85%，管理岗位和少量特殊工勤技能岗位不能超过 15%。积极推行后勤服务社会化，逐步压缩原审批核定事业编制

内设置的工勤技能岗位。

以转换用人机制和搞活用人制度为核心，建立能进能出、能上能下的人员流动机制。公立医院原审批核定的事业编制内的工作人员（以下简称事业编制人员），其聘用管理、考核奖惩、退休待遇等人事管理执行现行的事业单位人员管理的各项政策规定，实行实名制管理。备案确定人员控制数额内的工作人员（以下简称备案制人员），由公立医院自主公开招聘、自主管理，实行合同用人，并接受相关部门的监督。

（四）保障待遇，搞活机制。

公立医院事业编制人员的工资待遇按照国家和省规定的公立医院岗位绩效工资制度执行。公立医院对备案制人员在岗位聘用、收入分配、职称评定、进修培训、考核等方面与原事业编制人员同等对待，其工资待遇按照同岗同酬原则由双方依据有关规定协商确定。备案制人员按照规定参加社会保险，在聘用期内由公立医院参照机关事业单位职业年金水平建立年金制度。支持公立医院对备案制人员探索试行年薪制等多种形式的自主分配方式，具体由双方订立聘用合同时协商确定。建立健全以事定费、以费养事、专项补助相结合的财政补助机制，财政部门按照公立医院财政补助政策核定相关补助经费。

三、组织实施

探索创新公立医院人员编制管理，是深化事业单位改革和医药卫生体制改革的重要内容，是激发公立医院生机活力的重要途

径。各地、各部门和单位要高度重视，精心组织，协同配合，积极稳妥地组织实施。机构编制部门要落实公立医院备案管理工作，加强对公立医院的事中事后监管；发展改革、财政、人力资源社会保障等部门要加强政策衔接，共同做好相关工作；卫生计生部门和公立医院及其举办单位要明确责任，抓紧做好组织实施工作。

创新公立医院人员编制管理工作，2015年下半年在镇江、苏州、南京和新沂、启东、建湖等3市3县（市）以及部分省属医院开展先行先试，2016年全省面上推开。试点工作中遇到重要问题，要及时报告。

江苏省机构编制委员会办公室

2015年8月21日印发
