

# 人事部 卫生部 文件

国人部发〔2007〕35号

---

## 人事部、卫生部关于印发《关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》的通知

各省、自治区、直辖市人事厅(局)、卫生厅(局)，新疆生产建设兵团人事局、卫生局，国务院各部委、各直属机构人事部门：

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发[2006]70号)和《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发[2006]87号)文件精神，结合卫生事业单位的实际情况，我们制定了《关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》。现印发给你们，请遵照执行。

人事部 卫生部

二〇〇七年三月十九日

# 关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见

为做好卫生事业单位岗位设置管理的组织实施工作,根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发[2006]70号,以下简称《试行办法》)和《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发[2006]87号,以下简称《实施意见》),结合卫生事业单位的特点,提出以下指导意见。

## 一、适用范围

1. 为了社会公益目的,由国家举办或者其他组织利用国有资产举办的医院、妇幼保健机构、疾病预防控制机构、社区卫生服务机构、农村乡镇卫生院等卫生事业单位,包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的卫生事业单位,都要实施岗位设置管理。

2. 卫生事业单位管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,都要纳入岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及卫生事业单位领导人员的,按照干部人事管理权限的有关规定执行。

3. 使用事业编制的卫生行业学会、协会、基金会等社会团体工作人员，参照《试行办法》、《实施意见》和本指导意见，纳入岗位设置管理。

4. 经批准参照《中华人民共和国公务员法》进行管理的卫生事业单位、社会团体，各类企业所属的卫生事业单位和卫生事业单位所属独立核算的企业，以及已经转制为企业的卫生单位，不适用本指导意见。

## 二、岗位类别设置

5. 卫生事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别(以下简称三类岗位)。

6. 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

7. 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应的专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合卫生工作和人才成长的规律和特点，适应发展社会公益卫生事业与提高专业水平的需要。

根据卫生行业特点，专业技术岗位分卫生专业技术岗位和非卫生专业技术岗位。卫生事业单位专业技术岗位的设置，以

医、药、护、技等卫生专业技术岗位为主体，并根据工作需要适当设置非卫生专业技术岗位。

8. 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足卫生事业单位业务工作的实际需要。

工勤技能岗位根据卫生事业单位工作需要，按照国家确定的卫生行业特殊工种、通用工种和普通工种设置。

9. 根据卫生事业单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定卫生事业单位三类岗位总量的结构比例。

10. 卫生事业单位应保证专业技术岗位占主体，原则上不低于单位岗位总量的80%。卫生专业技术岗位中医、药、护、技各职种应当根据实际工作需要科学设置，并符合有关标准和规定。管理岗位、工勤技能岗位的设置，应保持相对合理的结构比例。

鼓励卫生事业单位后勤服务社会化，已经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。

### 三、岗位等级设置

## (一)管理岗位等级设置

11. 全国事业单位的管理岗位分为 10 个等级，卫生事业单位管理岗位最高等级为三级职员岗位，共 8 个等级。卫生事业单位管理岗位的最高等级和结构比例根据卫生事业单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

12. 卫生事业单位现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位三至十级职员岗位。

13. 根据卫生事业单位的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理权限设置卫生事业单位各等级管理岗位的职员数量。

## (二)专业技术岗位等级设置

14. 专业技术岗位分为 13 个等级。高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中，正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是士级岗位。

15. 卫生事业单位专业技术高级、中级、初级岗位之间，以及高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，

根据地区经济、卫生事业发展水平以及卫生事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平，实行不同的结构比例控制。

根据全国事业单位专业技术人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例总体控制目标的要求，按照卫生事业单位专业技术人员高级、中级、初级结构比例现状，根据卫生事业发展需要和“十一五”人才发展规划，合理确定卫生事业单位专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例。

三级医院、省级及以上公共卫生机构、医疗保健机构等卫生事业单位高级专业技术岗位的比例适当高于二级医院、地市级公共卫生、医疗保健等机构；二级医院、地市级公共卫生、医疗保健等机构高级专业技术岗位的比例适当高于基层医疗卫生机构。承担医学教学、科研任务的医疗卫生机构高级专业技术岗位比例可适当提高。

卫生事业单位专业技术高级、中级、初级不同等级岗位之间的结构比例全国总体控制目标：二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1: 3: 6；五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2: 4: 4；八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3: 4: 3；十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5: 5。

对规模小、人员少、较分散的基层卫生事业单位，专业技术岗位设置的结构比例可根据实际情况实行集中调控、集中管

理。具体办法由省级政府人事行政部门和卫生事业单位主管部门研究制定。

16. 各省(自治区、直辖市)政府人事行政部门和卫生行政部门、卫生事业单位主管部门,在总结卫生专业技术职务结构比例管理经验的基础上,按照优化结构、合理配置的要求,制定卫生事业单位专业技术高级、中级、初级岗位结构比例控制的标准和办法。

17. 各级政府人事行政部门和卫生事业单位主管部门要严格控制专业技术岗位结构比例,严格控制高级专业技术岗位的总量,卫生事业单位要严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

### (三) 工勤技能岗位等级设置

18. 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位,其中技术工岗位分5个等级。普通工岗位不分等级。

19. 工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

20. 卫生事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工,依次分别对应技术工一至五级工勤技能岗位。

21. 卫生事业单位工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国总体控制目标为5%左右。

22. 卫生事业单位工勤技能岗位的一级、二级岗位，主要应在卫生专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。要严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量

#### (四) 特设岗位设置

23. 卫生事业单位中的特设岗位是根据卫生事业单位职能，以及因业务发展急需聘用高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设岗位。特设岗位的等级按照规定的程序确定。

特设岗位不受卫生事业单位岗位总量、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务后，应按照规定程序予以核销。

24. 卫生事业单位特设岗位的设置须经主管部门审核后，按程序报设区的市级以上政府人事行政部门核准。具体管理办法由各省(自治区、直辖市)根据实际情况制定。

### 四、专业技术岗位名称及岗位等级

25. 卫生事业单位中，正高级卫生专业技术岗位名称为特级主任医(药、护、技)师岗位、一级主任医(药、护、技)师岗位、二级主任医(药、护、技)师岗位、三级主任医(药、护、技)师岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级卫生专业技术岗位名称为一级副主任医(药、护、技)师岗位、二级副主任医(药、护、技)师岗位、三级副主任医(药、护、技)师岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级卫生专业技术岗位名称为一级主治(主管)医(药、护、技)师岗位、二级主治(主管)医(药、护、技)师岗位、三级主治(主管)医(药、护、技)师岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级专业技术岗位名称为一级医(药、护、技)师岗位、二级医(药、护、技)师岗位和医(药、护、技)士岗位，分别对应十一至十三级专业技术岗位。

26. 其他专业技术岗位名称和对应等级参照相关行业指导意见和标准执行，原则上沿用现专业技术名称。

27. 卫生事业单位专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位。

卫生事业单位专业技术一级岗位人员的确定按国家有关规定执行。

## 五、岗位任职基本条件

## (一) 各类岗位的基本条件

28. 卫生事业单位三类岗位的基本条件，主要根据岗位职责任务和任职条件确定。卫生事业单位三类岗位的基本任职条件：

(1) 遵守宪法和法律；

(2) 具有良好的品行；

(3) 具有履行岗位职责所需的专业、能力或技能；

(4) 适应岗位要求的身體条件。

## (二) 管理岗位基本条件

29. 职员岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

30. 各等级职员岗位的基本任职条件：

(1) 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上；

(2) 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上；

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

31. 各省(自治区、直辖市)、国务院各有关部门以及卫生事业单位在上述基本任职条件的基础上，根据本指导意见，结合实际情况，制定本地区、本部门以及本单位职员的具体条件。

### (三) 专业技术岗位基本条件

32. 卫生事业单位专业技术岗位的基本任职条件按照现行卫生专业技术职务评聘的有关规定执行。

33. 卫生事业单位中实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

34. 各省(自治区、直辖市)、国务院各有关部门以及卫生事业单位在国家规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据本指导意见，结合实际情况，综合考虑各岗位的知识、技能、责任、风险等因素，制定本地区、本部门以及本单位卫生专业技术岗位的具体条件。

35. 卫生事业单位中，卫生专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由主管部门和卫生事业单位，按照《试行办法》、《实施意见》和本指导意见，根据综合考虑各岗位的知识、技能、责任、风险等因素综合确定。

36. 卫生事业单位中非卫生专业技术岗位的条件，按现行专业技术职务评聘有关规定和其相应的行业指导意见执行。

#### (四) 工勤技能岗位的基本条件

37. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

38. 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

39. 学徒(培训生)学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

### 六、岗位设置的审核

40. 卫生事业单位岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核。

41. 卫生事业单位岗位设置工作按以下程序进行：

(1) 制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表；

(2) 按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；

(3) 在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案；

(4) 广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见;

(5) 岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过;

(6) 组织实施。

42. 国务院有关部门所属卫生事业单位的岗位设置方案报主管部门审核汇总后，报人事部备案。

43. 省(自治区、直辖市)政府部门所属卫生事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅(局)核准。

44. 地(市)政府部门所属卫生事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地(市)政府人事行政部门核准。

45. 县(县级市、区)政府部门所属卫生事业单位的岗位设置方案经主管部门、县(市)政府人事行政部门审核汇总后，报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

46. 卫生事业单位岗位总量、结构比例应保持相对稳定，并实行动态管理。有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第42条、第43条、第44条、第45条的权限申请变更：

(1) 卫生事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

(2) 根据上级或同级机构编制部门的正式文件，增减机构编制的；

(3) 按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。’

47. 经核准的岗位设置方案是聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

## 七、岗位聘用

48. 卫生事业单位按照《试行办法》、《实施意见》和本指导意见以及核准的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，确定具体的工作岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。

49. 卫生事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

卫生事业单位应分别按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件，在核定的结构比例内聘用人员，聘用条件不得低于国家规定的基本条件。

50. 对设置的岗位结构比例实行集中调控、集中管理的卫生事业单位，可根据实际情况实行人员集中聘用。

51. 根据卫生人才的特点，对确属技术拔尖、成绩显著、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的特殊人才，经上一级主管部门批准，可以按照有关规定破格聘用。

52. 卫生事业单位新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员、专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级岗位考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

53. 尚未实行聘用制度和岗位管理制度的卫生事业单位，应按照《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》、《中组部、人事部、卫生部关于深化卫生行业事业单位人事制度改革的实施意见》、《试行办法》、《实施意见》和本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的卫生事业单位，可以根据《试行办法》、《实施意见》和本指导意见的要求，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有人员确定不同等级的岗位，并变更合同的相应内容。

54. 各级政府人事、卫生行政部门和卫生事业单位要根据国家有关规定，使卫生事业单位现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

各地区、各部门和卫生事业单位必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要采取措施严格限制专业技术高级、中级、初级岗位中的高等级岗位的设置。

55. 卫生事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。根据卫生事业单位的工作特点，确需兼任的，须按人事管理权限审批。

56. 卫生事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据卫生事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

## 八、组织实施

57. 岗位设置管理工作是卫生事业单位人事制度和收入分配制度改革的前提和重要基础，是加强卫生人才队伍建设的重要内容。各级政府人事、卫生行政部门要高度重视，加强领导，精心组织实施，要及时研究解决组织实施过程中可能出现的新情况、新问题，确保卫生事业单位的稳定和持续发展。

58. 岗位设置工作涉及面广，关系到广大卫生工作者的切身利益。各级卫生事业单位要提高认识，正确处理好改革、发展与稳定的关系，认真细致地做好广大干部职工的思想政治工作，积极稳妥地推进岗位设置管理工作。

59. 岗位设置和岗位聘用是一项政策性很强的工作，各地区、各部门和事业单位在实际工作中要坚持原则，走群众路线，严格工作程序和工作纪律。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要严肃追究相应责任。对未按《试行办法》、《实施意见》和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的卫生事业单位，政府人事、卫生行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

60. 本指导意见由人事部、卫生部负责解释。