

重庆市人事局 重庆市卫生局 关于印发重庆市卫生事业单位岗位 设置管理指导意见的通知

渝人发〔2008〕36号

各区县（自治县）人事局、卫生局，市级各部门人事（干部）处，市属卫生事业单位人事部门：

为做好我市卫生事业单位岗位设置管理的组织实施工作，现将《重庆市卫生事业单位岗位设置管理指导意见》印发给你们，请遵照执行。

重庆市人事局 重庆市卫生局

二〇〇八年三月十三日



重庆市卫生事业单位岗位 设置管理指导意见

根据人事部、卫生部《关于卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕35号）和《重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（渝人发〔2008〕2号，以下简称《实施办法》）精神，结合重庆卫生事业单位的实际，提出如下指导意见。

一、适用范围

1. 为了社会公益目的，由我市国家机关举办或其他组织利用国有资产举办，经机构编制部门批准设立的医院、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，分别纳入岗位设置管理。

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，参照我市《实施办法》和本指导意见，纳入岗位设置管理。

4.集体所有制卫生事业单位岗位设置可参照我市《实施办法》和本指导意见组织实施。

5.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

6.根据卫生事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对卫生事业单位岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。岗位设置的总量应与机构编制部门核定的编制总数保持一致。

7.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）。

8.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。

9.专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应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专业技术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。

10. 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。

11. 市政府人事行政部门和卫生行政部门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等因素，综合确定卫生事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位总量的结构比例（《重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比例总体控制标准》详见附件1）。

12. 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。主体岗位之外的管理岗位、工勤技能岗位的设置，应保持相对合理的结构比例。

主要承担社会事务管理职责的卫生事业单位，应保证管理岗



位占主体，一般应占单位岗位总量的 50%以上。

13. 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

14. 我市卫生事业单位的管理岗位分为 7 个等级，即四至十级职员岗位。卫生事业单位现行的厅级副职或二级职员（副）、处级正职或三级职员（正）、处级副职或三级职员（副）、科级正职或四级职员（正）、科级副职或四级职员（副）、科员或五级职员、办事员或六级职员依次分别对应管理岗位四至十级职员岗位[《重庆市卫生事业单位管理（职员）岗位等级对应表》详见附件 2]。

15. 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。管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定。

16. 承担领导职责的职员岗位设置，按照机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构领导职数确定；其他承担管理任务的职员岗位设置，应保持合理的结构比例。

17. 未定机构规格、领导职数的卫生事业单位，应由机构编制部门核定机构规格、领导职数后，按照干部管理权限和《实施



办法》及本指导意见有关规定执行。

(二)专业技术岗位等级设置

18. 专业技术岗位共分为 13 个等级。其中正高级岗位为一至四级；副高级岗位为五至七级；中级岗位为八至十级；初级岗位为十一至十三级（十三级为士级岗位）（《重庆市卫生事业单位专业技术岗位等级对应表》详见附件 3）。

卫生事业单位不区分正副高级专业技术职务的，暂按国家和我市现行专业技术职务有关规定执行。

19. 专业技术岗位的最高等级和结构比例，按照卫生事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素，根据卫生行业现行专业技术职务管理有关规定和本指导意见确定。

20. 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，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、社会事业发展水平，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。

21. 根据全市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，结合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人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例。

22. 全市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，总体控制目标如下：

(1)三级医院、市级公共卫生机构、医疗保健机构等卫生事业单位原则上为 3：4.5：2.5；

(2)二级医院、区县级公共卫生机构、医疗保健机构等卫生事业单位原则上为 1.2：4：4.8；

(3)一级医院、社区卫生服务机构、农村乡镇卫生院等基层卫生事业单位原则上为 0.3：2.5：7.2。

23. 全市卫生事业单位专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，总体控制目标如下：

(1)二级、三级、四级岗位之间的比例为 1：3：6；

(2)五级、六级、七级岗位之间的比例为 2：4：4；

(3)八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3；

(4)十一级、十二级岗位之间的比例为 5：5。

24. 对规模小、人员少、较分散的基层卫生事业单位，专业技术岗位结构比例可在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，由区县（自治县）政府人事行政部门和卫生行政部门集中调控、集中管理（具体办法另行制定）。

25. 市政府人事行政部门和卫生行政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，制定全市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。

26. 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。

27. 卫生事业单位专业技术岗位的最高等级岗位设置,原则上三级医院、市级公共卫生机构和医疗保健机构等卫生事业单位可设至专业技术二级或三级岗位;二级医院、区县级公共卫生机构和医疗保健机构等卫生事业单位可设至专业技术三级或四级岗位;一级医院、社区卫生服务机构、农村乡镇卫生院等基层卫生事业单位可设至专业技术五级或六级岗位。

28. 卫生事业单位二至七级专业技术岗位由市政府人事行政部门调控;八至十二级专业技术岗位由区县(自治县)政府人事行政部门或市级主管部门调控。

(三)工勤技能岗位等级设置

29. 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,即一至五级。卫生事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工,依次分别对应工勤技能岗位一至五级岗位(《重庆市卫生事业单位工勤技能岗位等级对应表》详见附件4)。

30. 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。



31. 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市总体控制目标为25%左右；其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总数的比例严格控制在5%左右。

32. 卫生事业单位工勤技能一级、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。

33. 卫生事业单位一级、二级工勤技能岗位由市政府人事行政部门调控；三至五级工勤技能岗位由区县（自治县）政府人事行政部门或市级主管部门调控。

(四)特设岗位设置

34. 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，经市政府人事行政部门批准设置的非常设岗位。

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，按照管理权限予以核销。特设岗位的等级按照规定的程序确定。

35. 按照严格控制、严格审批的原则，卫生事业单位有下列情形之一的，可申请设置特设岗位：

(1)承担国家或市级重大科研项目或课题，本单位人员无法满足工作需要，需短期聘用高层次人才的；



(2)引进（或柔性引进）两院院士、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、享受政府特殊津贴人员，以及省（部）级有突出贡献专家、急需高层次人才等，本单位相应等级岗位无空缺的；

(3)因单位规格受限但确需聘用高层次人才的；

(4)其他确需设置的。

36. 特设岗位的设置须由卫生事业单位填写《重庆市事业单位特设岗位审核表》（附件5），经区县（自治县）政府人事行政部门或市级主管部门审核后，按程序报送市政府人事行政部门核准。

四、专业技术岗位名称及岗位等级

37. 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。

38. 非卫生专业技术岗位名称和对应等级参照相应行业指导意见和标准执行，原则上沿用现专业技术名称。

五、岗位任职基本条件

（一）各类岗位的基本条件

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

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)具备岗位所需的专业、能力或技能条件；
- (4)适应岗位要求的身體条件。

（二）管理岗位基本条件

40. 职员岗位一般应具有中专及其以上文化程度，其中六级及其以上职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，四级及其以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

41. 各等级职员岗位的基本任职条件：

- (1)四级职员岗位，须在五级职员岗位上工作满三年；
- (2)五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作满两年；



(3)六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作满三年；

(4)七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作满三年；

(5)八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作满三年；

42. 市政府人事行政部门在上述基本任职条件基础上，结合实际，制定职员管理的具体条件。

四级职员岗位条件按照国家和我市有关规定执行。

(三)专业技术岗位基本条件

43. 卫生事业单位专业技术岗位的基本任职条件按照国家和我市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的基本条件，应包括准入控制要求。

44. 各地区、各部门以及卫生事业单位在国家和我市规定的专业技术高级、中级和初级岗位基本条件的基础上，根据我市《实施办法》及本指导意见，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、本部门以及本单位的具体条件。

45. 卫生事业单位中，卫生专业技术高级、中级和初级岗位内部不同等级岗位的具体条件，由主管部门或卫生事业单位按照《实施办法》及本指导意见，根据各岗位的知识、技能、责任、风险等因素综合确定。

46. 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。



47. 卫生事业单位专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

48. 专业技术二级岗位由市政府人事行政部门实行总量控制和指标管理（具体办法另行制定）。

（四）工勤技能岗位基本条件

49. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

50. 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

51. 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

52. 卫生事业单位岗位设置实行政府人事行政部门核准制度，并按规定程序和管理权限进行审核。

（1）市属卫生事业单位岗位设置方案须经主管部门审核后，报市政府人事行政部门核准；

（2）区县（自治县）属卫生事业单位岗位设置方案须经主管部门同意、同级政府人事部门审核后，报市政府人事行政部门核准。

53. 卫生事业单位设置岗位按以下程序进行：

（1）制定岗位设置方案，填写《重庆市卫生事业单位岗位设置方案表》（附件6）和《重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比



例控制审核表》（附件7）；

(2)按程序报主管部门（区县应报同级政府人事行政部门）审核，市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，编制岗位说明书；

(4)岗位设置实施方案应广泛征求本单位职工意见，由单位负责人员集体研究通过；

(5)组织实施。

54. 卫生事业单位有下列情形之一的，岗位设置方案可按照核准权限申请变更：

(1)经机构编制部门批准，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)根据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。

55. 经政府人事行政部门核准的岗位设置方案作为卫生事业单位和有关部门聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

56. 卫生事业单位的岗位总量、结构比例应保持相对稳定，并实行动态管理，未经市政府人事行政部门批准不得突破。



七、岗位聘用

57. 卫生事业单位聘用人员，应按照我市《实施办法》、本指导意见和市政府人事行政部门核准的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，确定具体工作岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。

58. 卫生事业单位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人员。

59. 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，在核定的岗位总量、结构比例、最高等级限额内聘用人员，聘用条件不得低于国家和我市规定的基本任职条件。

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

61. 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，经上级主管部门批准，可以按照有关规定破格聘用。

62. 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技术等级岗位考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

63. 卫生事业单位聘用人员，按照以下程序进行：

(1)四级职员岗位，按干部管理权限聘用，报市政府人事行政



部门备案。

(2)五至六级职员岗位、二至七级专业技术岗位、一至二级工勤技能岗位，市级部门所属卫生事业单位经主管部门审核，报市政府人事行政部门核准后，由单位聘用；区县（自治县）所属卫生事业单位经主管部门、同级政府人事行政部门初审，报市政府人事行政部门审核后，由单位聘用。

(3)七至十级职员岗位、八至十三级专业技术岗位、三至五级工勤技能岗位，市级部门所属卫生事业单位经主管部门审核后，由单位聘用；区县（自治县）所属卫生事业单位经主管部门初审，同级政府人事行政部门审核后，由单位聘用。

64. 卫生事业单位必须按照聘用合同管理的有关规定与聘用人员签订《事业单位聘用合同》。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同作出相应变更。

65. 卫生事业单位接收的政策性安置人员的聘用，按照国家和我市的有关政策规定执行，并签订聘用合同。新调入工作人员的聘用，应重新确定岗位等级，并签订聘用合同。

66. 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，须按干部人事管理权限审批并报同级政府人事部门备案。占用专业技术岗位职数的管理人员必须明确其具体的专业技术岗位，并完成该岗位专业技术工作的目标和职责。



67. 已经实行聘用制度，签订聘用合同的卫生事业单位，可根据我市《实施办法》和本指导意见的有关要求进行岗位设置，并按照核准的岗位设置方案，对本单位现有在册（即在编、在岗和在聘）的正式工作人员确定不同等级的岗位，并变更聘用合同相应的内容。

68. 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事业单位人事制度改革的实施意见》和我市《实施办法》及本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

69. 各级政府人事行政部门、卫生行政部门和卫生事业单位要根据国家的有关规定，使卫生事业单位现有在册（即在编、在岗和在聘）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。

70. 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、初级岗位中高等级岗位的设置。

71. 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，要通过自然减员、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，也要根据卫生事业发展要求和人员队伍状况逐年逐步到位，同时还要为引进急需人才保留适当的空间。

72. 卫生事业单位完成岗位设置、组织岗位聘用并签订聘用合同后，应写出书面工作报告，填写《重庆市卫生事业单位岗位聘用人员审核认定表》（附件8），经主管部门审核后，报同级政府人事行政部门进行认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

73. 卫生事业单位聘用人员，应填报《重庆市卫生事业单位岗位聘用人员登记备案表》（附件9），向政府人事行政部门登记备案。其中，市属卫生事业单位经主管部门审核，报市政府人事行政部门登记备案；区县（自治县）属卫生事业单位经主管部门审核，报同级政府人事行政部门登记，并送市政府人事行政部门备案。

八、组织实施

74. 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，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。

75. 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。

76. 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，要严肃追究责任。对未按我市《实施办法》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。

77. 本指导意见由市人事行政部门、市卫生行政部门负责解释。



- 附件：
1. 《重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比例总体控制标准》
 2. 《重庆市卫生事业单位管理（职员）岗位等级对应表》
 3. 《重庆市卫生事业单位专业技术岗位等级对应表》
 4. 《重庆市卫生事业单位工勤技能岗位等级对应表》
 5. 《重庆市事业单位特设岗位审核表》
 6. 《重庆市卫生事业单位岗位设置方案表》
 7. 《重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比例控制审核表》
 8. 《重庆市卫生事业单位岗位聘用人员审核认定表》
 9. 《重庆市卫生事业单位岗位聘用人员登记备案表》

附件 1:

重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比例总体控制标准

单位 岗位 总量 (编制 数)	机 构 规 格	类 别	管理岗位占主体			专业技术岗位占主体			工勤技能岗位占主体			特设岗位		
			管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	管理	专技	工勤			
		比例	≥50%				≥80%						不受限	
管理 岗位	等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十			
	比例													
专业 技术 岗位	等级	高级					中级			初级				
		30%					45%			25%				
	比 例	三级、市级单位	12%					40%			48%			
		二级、区县级单位	3%					25%			72%			
		一级、乡镇街道单位												
	等级	特级	正高级 1:3:6			副高级 2:4:4			中级 3:4:3			助理级 5:5		员级
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
比 例	三级、市级单位													
	二级、区县级单位													
	一级、乡镇街道单位													
工勤 技能 岗位	等级	技术工					普通工	备注						
	比例	一	二	三	四	五								

附件 2:

重庆市卫生事业单位管理（职员）岗位等级对应表

岗位等级	现行行政级别	备 注
4 级职员	副厅级	原 2 级职员（副）
5 级职员	正处级	原 3 级职员（正）
6 级职员	副处级	原 3 级职员（副）
7 级职员	正科级	原 4 级职员（正）
8 级职员	副科级	原 4 级职员（副）
9 级职员	科 员	原 5 级职员
10 级职员	办事员	原 6 级职员

说明：备注栏所指系我市原职员职级

附件 3:

重庆市卫生事业单位专业技术岗位等级对应表

岗位等级	专业技术岗位名称	专业技术 职务	备 注
1 级	特级主任医（药、护、技）师	正高级	国家控制
2 级	一级主任医（药、护、技）师		市调控
3 级	二级主任医（药、护、技）师		
4 级	三级主任医（药、护、技）师		
5 级	一级副主任医（药、护、技）师	副高级	
6 级	二级副主任医（药、护、技）师		
7 级	三级副主任医（药、护、技）师		
8 级	一级主治（主管）医（药、护、技）师	中 级	
9 级	二级主治（主管）医（药、护、技）师		
10 级	三级主治（主管）医（药、护、技）师		
11 级	一级医（药、护、技）师	初 级	助理级
12 级	二级医（药、护、技）师		
13 级	医（药、护、技）士		士 级

附件 4:

重庆市卫生事业单位工勤技能岗位等级对应表

岗位等级	技术等级	备 注
1 级	高级技师	技术工
2 级	技 师	
3 级	高级工	
4 级	中级工	
5 级	初级工	
普通工		



附件 5:

重庆市事业单位特设岗位审核表

填表单位:(盖章) 填表人: 电话: 填表日期: 年 月 日

单位名称							
经费形式		机构规格		编制数		现岗位聘用人数	
岗位基本情况	岗位类别	岗位名称		岗位等级		岗位设置时限	
						开始时间: 年 月 日	终止时间: 年 月 日
设置原因							
聘用人员情况	姓名	性别	出生年月	参加工作时间	最高学历	毕业时间	原工作单位
	原聘岗位类别			原聘岗位名称			原聘岗位等级
审核意见	区县府人事行政部门或市级主管部门审核意见				市政府人事行政部门核准意见		
	(盖章) 年 月 日				(盖章) 年 月 日		
备注							

- 填表说明: 1、本表用于事业单位设置特设岗位的审核;
 2、经费形式是指主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理三种形式;
 3、现岗位聘用人数是指本单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位现聘用的人员数量;
 4、岗位类别是指拟设置的特设岗位属管理岗位、专业技术岗位还是工勤技能岗位;
 5、岗位名称是指拟设置的特设岗位的具体岗位名称;
 6、岗位等级是指拟设置的特设岗位的等级;
 7、岗位设置时限是指拟设置的特设岗位起止时间;
 8、本表一式四份,核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份;
 9、本表用 A4 纸打印,上报时附电子版。

附件 6:

重庆市卫生事业单位岗位设置方案表

填表单位: (盖章)

填表人:

电话:

填表日期:

年 月 日

内设机构名称	现有 人员 数	设置 岗位 小计	管理岗位										专业技术岗位													工勤技能岗位					普通 工
																										技术工					
			三	四	五	六	七	八	九	十	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	一	二	三	四	五				
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															
9																															
10																															
合计																															
备注																															

- 填表说明:
- 1、本表用于事业单位制定岗位设置方案;
 - 2、内设机构是指经机构编制部门或市级主管部门核定的事业单位内设机构;
 - 3、现有人员数是指事业单位现有在册(在编、在岗、在聘)的正式工作人员数量;
 - 4、本表填报一式三份,核准后政府人事行政部门、主管部门、事业单位各一份;
 - 5、本表用 A4 纸打印,上报时附电子版。

附件 7:

重庆市卫生事业单位岗位设置及结构比例控制审核表

单位名称（盖章）：

填表人：

电话：

填报日期： 年 月 日

单位 岗位 总量 (编制 数)	J1	机 构 规 格	类 别	管理岗位占主体			专业技术岗位占主体			工勤技能岗位占主体			特设岗位	
				管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	不受限	
				目标比例			A1	A2	A3					
目标数量			B1	B2	B3									
管理 岗 位	等级	—	二	三	四	五	六	七	八	九	十			
	目标比例	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10			
	目标数量	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10			
专业 技 术 岗 位	等级	高级					中级			初级				
	层级	E1					E2			E3				
	目标比例1	F1					F2			F3				
	目标数量 1	F1					F2			F3				
	等级	特级	正高级 1:3:6			副高级 2:4:4			中级 3:4:3			助理级 5:5	员级	
	层级	—	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
	目标比例2	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13
目标数量 2	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	
工勤 技 能 岗 位	等级	技术工					普通工	区县政府人事行政部门或市级主管部门审核意见	(盖章)	年 月 日	市政府人事行政部门核准意见	(盖章)	年 月 日	
		—	二	三	四	五								
	目标比例	1%	4%	20%										
	目标数量	I1	I2	I3	I4	I5	I6							
备注														

重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

填表说明：

- 1、本表用于事业单位设置及结构比例控制的审核；
- 2、单位岗位总量应与机构编制部门核定的编制总数保持一致，未核编的，应先由机构编制部门核定编制后填写；
- 3、机构规格指单位的行政级别，未明确行政级别的，应先由机构编制部门核定机构规格后填写；
- 4、填写内容时，单位首先确定本单位属于“管理岗位占主体”、“专业技术岗位占主体”、“工勤技能岗位占主体”的哪一类型，而后填写目标比例和目标数量；
- 5、本表中所有的目标数量（包括目标数量1、2）取整；
- 6、单位岗位总量一栏中，目标比例指单位应依据文件比例控制标准，立足本单位当前实际，结合单位持续发展需要，合理确定单位三类岗位之间的比例关系，且三类岗位目标比例之和为100%，如：专技岗位占主体的单位，假设管理岗位A1=20%，专技岗位A2=75%，工勤岗位A3=5%，且 $20\%+75\%+5\%=100\%$ ；
- 7、单位岗位总量一栏中，目标数量指单位确定目标比例后确定的岗位数量，即单位岗位总量×目标比例，如： $B2=J1\times A2$ ；
- 8、管理岗位一栏中，目标数量各栏中若编制部门或市级主管部门已经核定的领导职数请填写核定数量，其它数量根据单位发展情况填写，目标数量不能超过单位岗位总量中管理岗位目标控制数量，即： $D1+D2+\dots+D10=B1$ ；
- 9、管理岗位一栏中，目标比例各栏，根据已经填写的管理岗位目标数量对应成比例填写，即： $C3=(D3/B1)\times 100\%$ （保留两位小数，采取五舍六入），且此栏中目标比例之和为100%，即： $C1+C2+\dots+C10=100\%$ ；
- 10、专业技术岗位一栏中，“填写单位层级”指单位属于岗位设置哪一层面，即对应附件1中各层级填写；
- 11、专业技术岗位一栏中，“目标比例1”指确定单位层级后，将相应比例填写至高、中、初级比例各栏中；
- 12、专业技术岗位一栏中，“目标数量1”指将单位岗位总量一栏中专技岗位的目标数量×单位岗位层级比例所得，如： $F1=B2\times E1$ ；
- 13、专业技术岗位一栏中，正高级和副高级之间的比例关系为3：7；即专业技术岗位高级岗位的30%为正高级，70%为副高级；
- 14、专业技术岗位一栏中，各等级比例即“二、三、四……十”级比例的填写，以各等级中的小比例对应填写，如：以专技占主体的单位，按文件规定，岗位设置可设置到二级岗的单位，二级岗位比例 $G2=30\%$ (正高级) $\times 10\%$ (1: 3: 6)，三级岗位比例 $G3=30\%$ (正高级) $\times 30\%$ (1: 3: 6)，四级岗位比例 $G4=30\%$ (正高级) $\times 60\%$ (1: 3: 6)，五级岗位比例 $G5=70\%$ (副高级) $\times 20\%$ (2: 4: 4)……十级岗位比例 $G10=30\%$ (3: 4: 3)；
- 15、专业技术岗位一栏中，对第十一、十二、十三级岗位的目标比例填写，第十三级占初级岗位数，单位需要根据实际，结合持续发展需要，合理确定第十三级岗位占初级岗位的比例，第十一、十二级岗位之间的比例关系确定为5：5，且十一、十二、十三级岗位的目标比例之和为100%，即： $G11+G12+G13=100\%$ ；
- 16、专业技术岗位一栏中，各等级岗位的目标数量2即“二、三、四……十三”级岗位目标数量的填写，分别用高、中、初级岗位的目标数量1×各等级目标比例2所得，如：二级岗位目标数量 $H2=F1\times G2$ ；
- 17、专业技术岗位一栏中，目标数量1各栏总和等于岗位总量中专技岗位总量，目标数量2各栏总和等于岗位总量中目标数量1各栏总和，即： $H1+\dots+H13=F1+F2+F3=B2$ ；
- 18、工勤技能岗位一栏中，“一、二、三”级技工岗位比例依据文件对应比例为1%、4%、20%，“四级、五级、普通工”的比例由单位根据实际，结合持续发展需要，合理确定，且此栏中目标比例之和为100%，即： $1\%+4\%+20\%+四级\%+五级\%+普通工\%=100\%$ ；
- 19、工勤技能岗位一栏中，目标数量填写用单位岗位总量中工勤技能岗位目标数量分别乘以目标比例所得，如：专业技术岗位占主体的单位，技术工三级岗位目标数量 $I3=B3\times 20\%$ ；
- 20、工勤技能岗位中各等级技术工的目标数量总和等于在单位岗位总量中工勤技能岗位的目标数量，即： $I1+I2+\dots+I6=B3$ ；
- 21、本表一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；
- 22、本表用A4纸打印，上报时附电子版。

附件 8:

重庆市卫生事业单位岗位聘用人员审核认定表

填表单位: (盖章)

填表人:

电话:

填表日期: 年 月 日

单位名称	机构规格			经费形式			编制数		现有人员数					
岗位 聘用 情况	管理岗位	等级	三	四	五	六	七	八	九	十				
		核准岗位数												
		聘用岗位数												
	专业技术岗位	层级	高级				中级			初级				
		核准岗位数												
		聘用岗位数												
		等级	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
		核准岗位数												
		聘用岗位数												
	工勤技能岗位	等级	一		二		三		四		五		普通工	
		核准岗位数												
		聘用岗位数												
审核 备案 意见	区县政府人事行政部门或市级主管部门审核意见					市政府人事行政部门核准意见								
	(盖章) 年 月 日					(盖章) 年 月 日								
备注														

- 填表说明:
- 1、本表用于事业单位岗位聘用审核备案;
 - 2、经费形式是指主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理三种形式;
 - 3、现有人员数是现有在编、在岗的正式工作人员数量;
 - 4、核准岗位数是指政府人事部门核准设置的各等级岗位的数量;
 - 5、聘用岗位数是指现已聘用的各等级岗位的数量;
 - 6、本表填写一式四份,核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份;
 - 7、本表用 A4 纸打印,上报时附电子版。

附件 9:

重庆市卫生事业单位岗位聘用人员登记备案表

单位名称(盖章):

填表人:

电话:

填报日期: 年 月 日

序号	工作单位	姓名	性别	出生年月	民族	身份证号	政治面貌	文化程度	参加工作时间	人员类别	职员职务			专业技术职务			工勤人员技术			备注	
											等级	任职时间	聘用时间	等级	取得资格时间	聘用时间	等级	取得资格时间	聘用时间		

区县政府人事行政部门或市级主管部门(盖章):

- 填表说明:
- 1、“人员类别”填写“管理人员”、“专业技术人员”或“工勤人员”;
 - 2、“双肩挑”人员既要填写“职员职务”,也要填写“专业技术职务”,但须在备注栏中注明其现执行工资类别;
 - 3、“等级”一栏按照岗位设置文件中规定的三类人员划分的等级填写;
 - 4、“取得资格时间”一栏指取得最高职称资格的时间,具体到年月;



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

- 5、“聘用时间”一栏指单位聘用该人员所在岗位的起始时间，具体到年月；
- 6、对于高职低聘、低职高聘的人员，将其实际职称资格情况填写于“备注”栏中；
- 7、此表须经区县政府人事行政部门或市级主管部门审核（盖章）；
- 8、本表填写一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；
- 9、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。

