清远市清城区基层医疗卫生机构 编外人员管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善我区基层医疗卫生机构编外人员管理，提高工作效能，根据相关法律法规，并参照《关于印发〈清远市清城区机关事业单位专项工作聘员、合同制聘员以及后勤服务类人员管理办法〉的通知》（城区人社〔2022〕20号）精神，结合我区基层医疗卫生机构实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于确因工作需要须招用编外人员的基层医疗卫生机构（乡镇卫生院及街道卫生服务中心）。

第三条 本办法所称的编外人员，是指基层医疗卫生机构根据工作需要，在核定的名额内，以劳动合同聘用，经费由财政保障或从单位经费中支出的人员。

第四条 区人社局负责编外人员总量的核定、人员招聘的监督指导和聘用备案；区委编办负责提供医疗卫生机构有关编制数据和使用情况以及新增职能或事项的核定；区卫生健康局负责对基层医疗卫生机构编外人员统筹分配、招聘指导和监督规范管理工作；区人社局、区财政局和区卫健局负责制定基层医疗卫生机构编外人员的工资标准，并报区政府审定；各基层医疗卫生机构

履行编外人员管理主体责任，负责本单位编外人员的合同签订、日常管理、岗位培训和年度考核等工作。

第二章 总量控制及动态管理

第五条 区卫生健康局对基层医疗卫生机构编外人员实行人员总量控制，按照服务人口、床位数等合理分配基层医疗卫生机构编外人员名额。基层医疗卫生机构实有在编人数与编外人数的总和不得超过《广东省乡镇卫生院机构编制标准》（粤机编办〔2011〕36号）和《广东省城市社区卫生服务机构编制标准》（粤机编办〔2011〕37号）等文件的用人标准。

第六条 区卫生健康局根据各基层医疗卫生机构职能、服务人口、实际开放床位数、门诊量、公共服务量等的变化，适时调整其编外人员总量，建立核定编外人员名额的动态管理机制。

第三章 类别与配置

第七条 编外人员岗位按照具体承担的工作职责分为以下三类：

（一）专业技术类岗位：指聘用于从事专业技术工作并具备相应专业技术职称的人员，共分五档：第一档为具有正高级专业技术职称的人员；第二档为具有副高级专业技术职称的人员；第

三档为具有中级专业技术职称的人员；第四档为具有助理级专业技术职称的人员；第五档为具有员级专业技术职称的人员。主要有卫生技术人员、财务人员、网络技术人员等。

（二）行政辅助类岗位：指聘用于文职、业务性协助岗位的工作人员，共分四档：第一档为获得博士学位的人员；第二档为获得硕士学位的人员；第三档为本科学历人员；第四档为大专学历人员。主要有行政科室协助工作人员、窗口服务人员等。

（三）后勤服务类岗位：指聘用于后勤服务岗位的工作人员，按工种共分六类，主要有司机、炊事员、清洁工、保安员、水电维修工等（详见附件2）。

专业技术类岗位和行政辅助类岗位名额由区编外人员联席会议核定，纳入区核定名额管理；后勤服务类岗位不纳入区核定名额管理，由区卫生健康局负责控制总量。可以通过政府购买服务实现的公共服务事项，如保安、保洁、绿化、食堂等岗位，原则上应采取服务外包的形式，逐步实现后勤服务社会化的全覆盖。

第四章 聘用条件与招聘程序

第八条 编外人员应具备以下基本条件：

（一）具有良好的职业道德，遵纪守法，品行端正，吃苦耐劳，工作责任心强，服从工作安排，有良好的团队合作精神和沟通协调能力，以及正常履行职责的身体条件。

(二) 从事专业技术类岗位工作的人员，须具有中专及以上学历，具备相应专业技术（执业）资格。

(三) 从事行政辅助类岗位工作的人员，须具有大专以上学历。

(四) 从事后勤服务类岗位工作的人员，须具有相应的工作技能。

(五) 新聘用的专业技术类和行政辅助类岗位人员年龄不超过三十五周岁，紧缺专业和特殊技能岗位可适当放宽年龄限制。

(六) 编外人员达到国家法定退休年龄或依法享受基本养老金待遇的，原则上不再聘用及续聘。

(七) 对曾因犯罪受过刑事处罚（过失犯罪除外）、被开除公职的、刑事处罚期限未满或者涉嫌违法犯罪正在接受调查、尚未解除纪律处分或者正在接受纪律审查、监察的人员，不予聘用。

第九条 基层医疗卫生机构根据本单位实际确定招聘条件。聘用后勤服务类岗位编外人员的，由用人单位报区卫生健康局同意后，按公开、平等、择优的原则自行组织招聘，招聘结束后将招聘方案及拟聘用人员报区卫生健康局备案。聘用专业技术类和行政辅助类岗位编外人员的，报区卫生健康局同意后统一实施公开招聘，或由区卫生健康局指派区医疗卫生共同体总医院统一组织实施，具体程序如下：

(一) 申报。基层医疗卫生机构根据实际需要，向区卫生健康局提出用人申请，区卫生健康局人事股审核后提交区卫生健康

局党组研究。

（二）招聘。区卫生健康局或区医疗卫生共同体总医院按照公开招聘程序实施公开招考、体检、考察。

（三）聘用。公示期间无异议的，将公示结果和相关聘用材料报区人社局备案，并按程序办理聘用手续。

第五章 劳动合同

第十条 基层医疗卫生机构应当按照平等自愿、协商一致的原则，依据《劳动合同法》等有关规定，与编外人员签订劳动合同。

第十一条 劳动合同的期限由各基层医疗卫生机构根据编外人员的岗位任务确定，劳动合同期限一般为3年，期满考核合格后可以续聘。

第十二条 基层医疗卫生机构首次聘用的编外人员，可以依法约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。试用期计算在聘用期限内。

第十三条 劳动合同期满或者双方约定的劳动合同终止条件出现时，劳动合同终止。劳动合同经双方协商同意，也可变更或解除。

第十四条 基层医疗卫生机构或编外人员需单方解除劳动合同的，应符合《劳动合同法》等有关规定的条件、程序要求。

第十五条 劳动合同期满前，基层医疗卫生机构应根据工作需要、聘用人员的工作表现等情况，提前一个月做出续聘或解除劳动合同决定，并及时报相关部门备案。

第六章 日常管理与考核

第十六条 编外人员不列入用人单位编制序列，不得从事行政审批、行政执法、涉密等岗位工作。

第十七条 各基层医疗卫生机构要按照“谁用人、谁负责”的原则，建立健全本单位编外人员考核、管理制度，强化日常监督管理，制定或修改编外人员有关管理制度，应当通过职工代表大会或者其他形式充分听取意见。

第十八条 各基层医疗卫生机构应依法按照单位的劳动规章制度对聘用人员在工作时间、岗位培训、休息休假、劳动保护、参加党团及工会组织等方面进行管理。

第十九条 各基层医疗卫生机构应根据实际建立健全编外人员学习教育、工作作风、工作纪律、生活作风、考核管理和监督检查等制度，强化对编外人员的教育管理、日常监督和定期考核。

第二十条 编外人员年度考核工作由用人单位负责，每年至少考核一次。年度考核应当以劳动合同为依据，根据编外人员的工作绩效和群众的评议进行考核，考核办法参照中共中央组织部人力资源社会保障部《关于印发〈事业单位工作人员考核规定〉的

通知》(人社部发〔2023〕6号)执行,用人单位亦可参照该考核办法自行制订本单位考核办法。年度考核结果作为各基层医疗卫生机构与编外人员续签、解除劳动合同、奖惩及兑现工资待遇的重要依据。

第二十一条 编外人员的年度考核评为优秀的(比例控制在20%以内),可由用人单位一次性发给不超过1000元的奖金;考核不合格的须接受培训或调整工作岗位。

第二十二条 编外人员有下列情形的,按要求予以解除劳动合同:

- (一) 在试用期内无法胜任现职工作的。
- (二) 严重违反劳动纪律或单位规章制度的。
- (三) 严重失职、营私舞弊,对单位利益造成损害的。
- (四) 利用岗位工作之便,向服务对象索要好处,或为他人违法违规违纪行为提供方便的。
- (五) 因玩忽职守造成医疗差错或事故,或者引发医疗纠纷给单位造成损害的。
- (六) 因签订合同所依据的客观情况发生重大变化,致使合同无法履行的。
- (七) 年度考核确定为不合格等次,经接受培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。
- (八) 有违法、违纪行为或参与非法组织活动的。
- (九) 法律、法规、规章规定的其他情形。

(十)其他不能胜任岗位工作或者应当予以解除合同的情形。

第二十三条 编外人员因劳动合同到期不再续签、正常流动、辞职、解聘等原因离开用人单位的，用人单位应当及时将解除劳动合同材料报区卫生健康局审批，专业技术类和行政辅助类岗位人员需提交区人社局备案。

第二十四条 基层医疗卫生机构与编外人员的聘用关系解除后，基层医疗卫生机构要按照有关规定，及时为编外人员办理社会保险关系结、转手续。因解聘所涉及的所有费用均由基层医疗卫生机构自行解决。

第二十五条 各基层医疗卫生机构对编外人员应实行台账管理，明确人员负责临聘人员的档案建立、待遇调整等工作。编外人员在聘期内的劳动合同书、年度考核材料、奖惩材料、学历材料及其他需要归档的材料，由用人单位存入其个人档案。

第七章 工资福利与社会保障

第二十六条 编外人员经费由用人单位自行承担（经区政府研究同意，由区财政保障的除外）。

第二十七条 编外人员按照以下标准核准薪酬：

(一) **工资标准**。编外人员工资标准包括工资（含税金）、五险一金个人缴纳部分等（详见附件1和附件2）。基层医疗卫生机构需按此标准与聘用人员签订劳动合同。

（二）福利保障。社会保险、住房公积金（五险一金）单位缴纳部分，由基层医疗卫生机构自行按规定缴交（住房公积金缴存比例为用人单位和个人各6%）。

（三）工龄津贴。自本办法实施之日起，受聘于行政辅助类岗位和专业技术岗位的编外人员年度考核结果为“合格”以上等级的，每年可增加100元的工龄津贴（原工龄津贴合并计算），1000元工龄津贴封顶。基层医疗卫生机构于每年12月份向区卫生健康局申报一次变更情况，并于次年1月执行，逾期不再受理。

（四）绩效工资。编外专业技术类人员设奖励性绩效工资，奖励性绩效实行总量管理，由各基层医疗卫生机构在核定的总量内，根据自主制定的考核方案开展考核和进行自主绩效分配（奖励性绩效工资计提标准详见附件3）。有收支结余的单位，编外人员可参与各基层医疗卫生机构收支结余提成增加奖励性绩效工资部分的分配，具体分配方案由各用人单位自行制定。

编外人员受聘期间，除享受本办法规定的工资福利待遇外，不再享受其他的福利待遇。

第二十八条 受聘于专业技术类岗位和行政辅助类岗位的编外人员在合同期内取得高一级专业技术资格或学历的，经本人申请，用人单位核准，可以在对应类别档次内变更；受聘于行政辅助类岗位的编外人员在合同期内取得与岗位相匹配的专业技术资格，经用人单位核准，报区卫生健康局同意，可以转为专业技术类岗位人员。用人单位应于每年12月份向区卫生健康局申报一次

变更情况，并于次年1月执行对应工资标准，逾期不再受理。

第八章 权利和义务

第二十九条 基层医疗卫生机构应当履行的义务和责任：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。
- （二）告知劳动者的工作要求、劳动报酬和单位规章制度。
- （三）按规定提供与工作岗位有关的福利待遇。
- （四）对在岗劳动者进行工作岗位所必需的培训。

第三十条 编外人员应履行的义务和责任：

- （一）自觉遵守单位的各项规章制度和安全操作规程。
- （二）服从单位的日常管理。
- （三）完成单位指定的各项工作任务。
- （四）国家法律法规和劳动合同规定的其他各项义务。

第九章 纪律监督

第三十一条 本办法实施后，各基层医疗卫生机构应规范完善现有编外人员的用工手续。凡未经批准，擅自聘用人员的，将不予办理相关手续，并追究用人单位相关人员的责任。

第三十二条 基层医疗卫生机构使用编外人员不得有下列行为：

(一) 未经批准擅自使用编外人员。

(二) 以编外为名，弄虚作假、虚报人员经费、随意替换或冒名顶替，套取资金“吃空饷”。

(三) 其他违反规定的行为。

对上述违反编外人员管理规定的行为，区卫生健康局将在全区卫生健康系统进行通报批评，造成严重后果的，将移交相关部门予以处置。

第十章 附则

第三十三条 编外人员与用人单位因履行劳动合同发生争议的，可依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。

第三十四条 本办法由区卫生健康局负责解释，自2024年1月起施行，如遇上级有关政策规定不一致的，按上级有关政策规定执行。