

人事部、财政部、卫生部关于印发《卫生事业单位贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》的通知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/316/2021_2022__E4_BA_BA_E4_BA_8B_E9_83_A8_E3_c80_316565.htm 人事部、财政部、卫生部关于印发《卫生事业单位贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》的通知（国人部发[2006]111号）各省、自治区、直辖市人事厅(局)、财政厅(局)、卫生厅(局)，国务院有关部门人事、财务司(局)：根据党中央、国务院批准的人事部、财政部《关于印发事业单位工作人员收入分配制度改革方案的通知》(国人部发[2006]56号)和《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法〉的通知》(国人部发[2006]59号)精神，制定了《卫生事业单位贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》，现印发给你们，请按照执行。人事部财政部卫生部二00六年十月二十三日 卫生事业单位贯彻《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》的实施意见 根据党中央、国务院批准的人事部、财政部《关于印发事业单位工作人员收入分配制度改革方案的通知》和《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法〉的通知》的有关精神，结合卫生事业单位的实际情况，制定本实施意见。 一、实施范围 这次卫生事业单位收入分配制度改革方案的实施范围，限于下列事业单位中2006年7月1日在册的正式工作人员：医院、乡(镇)卫生院、城市社区卫生服务中心(站)、急救中心(站)、门诊部(所)、疾病预防控制中心、卫生监督所、专科疾病防治院(所、站)、血液中心(站)、妇幼保健院(所、站)、疗养

院(所)及其他卫生事业单位。经批准参照公务员法管理的卫生事业单位、各类企业所属的卫生事业单位不列入这次事业单位收入分配制度改革的实施范围。

二、岗位绩效工资的实施

卫生事业单位实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。基本工资执行国家统一的工资政策和标准。

(一)岗位工资的实施

岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。卫生事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。专业技术岗位设置13个等级，管理岗位设置8个等级，工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位设置5个等级，普通工岗位不分等级。不同等级的岗位对应不同的工资标准(附表一至三)。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。

1. 专业技术人员

卫生事业单位专业技术人员按本人现聘用的专业技术岗位，执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在特级主任医(药、护、技)师岗位的人员，经人事部批准，执行一级岗位工资标准；聘用在一级主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行二级岗位工资标准；聘用在二级主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行三级岗位工资标准；聘用在三级主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行四级岗位工资标准；聘用在一级副主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行五级岗位工资标准；聘用在二级副主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行六级岗位工资标准；聘用在三级副主任医(药、护、技)师岗位的人员，执行七级岗位工资标准；聘用在一级主治医(药、护、技)师岗位的人员，执行八级岗位工资标准；聘用在二级主治医(药、护、技)师岗位的人员，执行九级

岗位工资标准；聘用在三级主治医(药、护、技)师岗位的人员，执行十级岗位工资标准；聘用在一级医(药、护、技)师岗位的人员，执行十一级岗位工资标准；聘用在二级医(药、护、技)师岗位的人员，执行十二级岗位工资标准；聘用在医(药、护、技)士岗位的人员，执行十三级岗位工资标准。卫生事业单位其他专业技术人员，按照所聘岗位执行相应的岗位工资标准。卫生事业单位在按国家和行业有关规定设置专业技术岗位并完成岗位聘用前，专业技术人员岗位工资暂按以下办法执行：聘为主任医师及相当专业技术职务的人员，执行四级岗位工资标准；聘为副主任医师及相当专业技术职务的人员，执行七级岗位工资标准；聘为主治医师及相当专业技术职务的人员，执行十级岗位工资标准；聘为医师及相当专业技术职务的人员，执行十二级岗位工资标准；聘为医士及相当专业技术职务的人员，执行十三级岗位工资标准。待完成规范的岗位设置并按规定核准后，专业技术人员再按明确的岗位等级执行相应的岗位工资标准。

2. 管理人员。卫生事业单位管理人员按本人现聘用的岗位(任命的职务)执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在局级正职岗位的人员，执行三级职员岗位工资标准；聘用在局级副职岗位的人员，执行四级职员岗位工资标准；聘用在处级正职岗位的人员，执行五级职员岗位工资标准；聘用在处级副职岗位的人员，执行六级职员岗位工资标准；聘用在科级正职岗位的人员，执行七级职员岗位工资标准；聘用在科级副职岗位的人员，执行八级职员岗位工资标准；聘用在科员岗位的人员，执行九级职员岗位工资标准；聘用在办事员岗位的人员，执行十级职员岗位工资标准。

3. 工人。卫生事业单位

工人按本人现聘用的岗位(技术等级或职务)执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在高级技师岗位的人员，执行技术工一级岗位工资标准；聘用在技师岗位的人员，执行技术工二级岗位工资标准；聘用在高级工岗位的人员，执行技术工三级岗位工资标准；聘用在中级工岗位的人员，执行技术工四级岗位工资标准；聘用在初级工岗位的人员，执行技术工五级岗位工资标准；聘用在普通工岗位的人员，执行普通工岗位工资标准。

(二)薪级工资的实施。薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。对专业技术人员和管理人员设置65个薪级，对工人设置40个薪级，每个薪级对应一个工资标准(附表一至三)。对不同岗位规定不同的起点薪级。卫生事业单位工作人员按照本人套改年限、任职年限和所聘岗位，结合工作表现，套改相应的薪级工资(附表四至六)。套改年限，是指工作年限与不计算工龄的在校学习时间合并计算的年限，其中须扣除1993年以来除见习期外年度考核不计考核等次或不合格的年限。不计算工龄的在校学习时间，是指在国家承认学历的全日制大专以上院校未计算为工龄的学习时间(只适用于这次分配制度改革，不涉及工龄计算问题)。在校学习的时间以国家规定的学制为依据，如短于国家学制规定，按实际学习年限计算；如长于国家学制规定，按国家规定学制计算。任职年限，是指从聘用到现岗位当年起计算的年限。工作人员按现聘岗位套改的薪级工资，如低于按本人低一级岗位套改的薪级工资，可按低一级岗位进行套改，并将现聘岗位的任职年限与低一级岗位的任职年限合并计算。工作人员由较高等级的岗位聘用到较低等级的岗位，这次套改可将原聘岗位与现聘岗位的任职年限合并计算。工作

人员按套改办法确定的薪级工资，低于相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资的，执行相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资标准。被授予省部级以上劳动模范和先进工作者等荣誉称号，且1993年工资制度改革以来按国家规定高定了工资档次，仍保持荣誉的人员，以及由人事部选拔的有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家，可在本人套改工资的基础上适当高定薪级工资。在麻风病院(村)和精神病、传染病医院工作的人员，按现行政策，在本人套改工资的基础上向上浮动一级薪级工资，浮动工资满八年予以固定，离开上述单位的，取消未固定的浮动工资；已经固定了工资档次的，在本人套改工资的基础上相应高定薪级工资，最多不超过两个薪级。

(三)绩效工资的实施。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献，是收入分配中活的部分。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导，人事部会同财政部、卫生部根据国家有关政策和规定，制定卫生事业单位绩效工资分配的实施意见。各级政府人事、财政部门 and 卫生主管部门根据本地区实际情况制定实施办法，调控本地区卫生事业单位绩效工资总体水平。各卫生事业单位主管部门按照同级政府人事和财政部门核定的绩效工资总量，综合考虑所属卫生事业单位的社会公益目标任务完成情况、绩效考核情况、事业发展、岗位设置和经费来源等因素，下达各事业单位的绩效工资总量。卫生事业单位在核定的绩效工资总量范围内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和分配办法，自主分配。实行绩效工资后，取消现行年终一次性奖金，将一个月基本工资额度以及地区附加津贴纳入绩效工资总量。

1. 卫生事业单位按照国家事业单位分

类改革所确定的不同类型，实行不同的绩效工资管理办法。在事业单位新的分类办法和地区附加津贴制度出台前，经费来源主要由财政拨款的卫生事业单位，如公共卫生机构等，绩效工资总量暂按工作人员上年度十二月份基本工资额度和规范后的津贴补贴核定；经费来源部分由财政支持的卫生事业单位，如公立医疗机构，在收支平衡的基础上，根据本地区具体情况和单位的等级、类别，绩效工资总量可分别高出一定幅度；经费自理的卫生事业单位，在完成社会公益目标任务、确保国有资产保值增值的基础上，根据绩效考核情况，绩效工资总量可再适当提高。目前，卫生事业单位绩效工资总量暂按现行工资管理办法核定。首次核定绩效工资总量要保持合理的存量、严格控制增量，以后按照综合绩效考核情况进行调整。单位主管部门要建立绩效考核制度，依据考核结果核定卫生事业单位绩效工资总量。对公益目标任务完成好、考核优秀的，适当增加绩效工资总量；对完成公益目标任务不好、考核较差的，相应核减绩效工资总量。对知识技术密集、高层次人才集中的卫生事业单位，核定绩效工资总量时可给予适当倾斜。对政府举办的城市社区卫生服务机构，绩效工资总量的核定，要根据社区服务人口、社区卫生服务机构提供的公共卫生服务项目数量、质量，综合考虑所在城市(区)综合医院绩效工资的平均水平等因素确定。

2. 卫生事业单位要在主管部门核定的绩效工资总量范围内，结合单位实际，拟定本单位绩效工资分配的具体实施方案，经职工代表大会充分讨论，领导班子集体研究决定，报上级主管部门批准后实施。

3. 卫生事业单位绩效工资分配以完成社会公益目标任务为前提，以综合绩效考核为依据，突出服务

质量、数量，防止片面追求经济利益，并保障单位的可持续发展。绩效工资分配应强化岗位、突出业绩，注重向优秀人才及高科技含量、高风险和关键岗位倾斜，合理拉开差距；同时，妥善处理单位内部各部门之间、各类人员之间的分配关系，防止差距过大。坚决取缔科室承包、开单提成等违规行为。职工个人绩效工资要严格按照其工作质量、工作数量、职业道德等综合考核的结果发放，严禁与业务收入直接挂钩。

(四)津贴补贴的实施。事业单位津贴补贴，分为艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补贴。艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的工作人员给予适当补偿。特殊岗位津贴主要体现对事业单位苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作人员的政策倾斜。国家对特殊岗位津贴补贴实行统一管理。

1. 艰苦边远地区的卫生事业单位工作人员，按照人事部、财政部《关于印发〈完善艰苦边远地区津贴制度实施方案〉的通知》(国人部发[2006] 61号)规定，执行艰苦边远地区津贴制度。
2. 卫生防疫津贴、医疗卫生津贴及护龄津贴继续按照国家有关规定执行。
3. 对在麻风病院及长年在农村、野外或疫区一线专职从事血吸虫、鼠疫防治等特殊岗位工作的人员，按照人事部、卫生部《关于印发卫生事业单位贯彻〈事业单位工作人员工资制度改革方案〉实施意见的通知》(人薪发[1994]36号)和人事部、财政部《关于提高血吸虫病、鼠疫防治人员工资待遇的复函》(人函[1997]69号)规定，原工资构成比例提高部分，暂时予以保留，今后逐步纳入特殊岗位津贴补贴。

三、正常调整工资办法 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com