# 鹰潭职业技术学院人事制度改革方案

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-02-24

*第一篇：鹰潭职业技术学院人事制度改革方案鹰潭职业技术学院人事制度改革方案（2024年10月19日院党政联席会议通过）根据中央组织部、人事部、教育部•关于深化高等学校人事分配制度改革的实施意见‣（人发„2024‟59号），省委组织部、省人事...*

**第一篇：鹰潭职业技术学院人事制度改革方案**

鹰潭职业技术学院人事制度改革方案（2025年10月19日院党政联席会议通过）

根据中央组织部、人事部、教育部•关于深化高等学校人事分配制度改革的实施意见‣（人发„2025‟59号），省委组织部、省人事厅•关于印发†关于加快推进事业单位人事分配制度改革的实施意见‡的通知‣（赣人发„2025‟52号），省人事厅•关于在事业单位实施全员合同聘用制试点工作的通知‣（赣人发„1998‟29号），江西省委办公厅、江西省政府办公厅•转发的通知‣（赣办字„2025‟17号）以及全国职业技术教育工作会议精神，为进一步推进我院人事制度改革，尽快建立与我院发展要求相适应的内部管理体制，激活用人机制，增强办学活力，提高办学效益，实现学院“二次创业”目标，在中央、省、市已出台的人事制度改革相关政策的基础上，结合学院实际，制订本方案。

一、人事制度改革的指导思想

人事制度改革的指导思想是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以•教师法‣、•高等教育法‣、•职业教育法‣和党中央、国务院关于深化教育改革的一系列方针政策为依据，按照科学发展观的要求，以合理配置现有人才资源、优化组织人员结构、全面提高教育质量和办学效益为核心，理顺人事管理体制，引入竞争激励机制，加强机构 —１—

编制管理，完善监督考核办法，进一步改革选人用人制度，为我院的改革和发展提供动力机制和保证条件，推动我院各项事业又好又快发展。

二、人事制度改革的总体目标

人事制度改革的目标是：逐步建立符合教育事业单位特点、适应我院发展要求的学院自主用人、人员自主择岗、岗位职责明确、配套措施完善的人事管理新体制；形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的用人机制及相关运行机制；促进我院组织机构设置更加合理，人力资源配置更加优化，各项工作运行更加顺畅，努力创造各类人才各得其所、各尽其才，想干事、能干事、干成事的良好环境。

三、人事制度改革的原则

人事制度改革应遵循以下原则：

1、分类分级管理的原则。按全校教职工的工作性质和特点，分类分级制定不同的方案。

2、按需设岗的原则。根据教学、科研、专业建设、管理和服务工作的需要，设置不同类别的岗位，制订相应的上岗条件和岗位职责，竞聘上岗。

3、竞争原则。强化激励机制，鼓励竞争向上，稳定骨干力量。

4、突出重点的原则。以内设机构改革和用人制度改革为重点，调整内设机构，理顺事权关系，搞活用人机制。

5、适用性原则。改革要符合我院的实际情况，并能够在近年内有效运行，促进我院教育事业长远发展。

6、积极稳妥原则。正确处理改革与稳定、改革与发展的关系，既要考虑教职工的思想承受能力，又要

把握改革的力度和进度；既要坚定不移的改革，又要确保学院各项工作平稳过渡。

7、分步到位原则。先调整内设机构，再完成“定编、定岗、定员、定责”工作，后推行全员聘任制，最终为即将实行的分配制度改革奠定牢固基础。

四、人事制度改革的办法与程序

在内设机构确定的基础上，按“因事设岗、以岗定责”的原则，完成“定编、定岗、定员、定责”工作；按不同岗位职责要求和条件，引入竞争机制，实行竞聘上岗，推行聘任制，使身份管理向岗位管理转变。

（一）建立与事业发展要求相适应的内设机构

按照“统一、精干、高效、协调”的原则，设置内设机构，理顺工作职能，使内设机构既考虑学院自身发展实际，又适应高等职业教育发展的客观需要，形成机构设置布局合理、职责分明、运转协调、精干高效的内部管理体制。

（二）完成“定编、定岗、定员、定责”工作

按照学院发展情况，做好编制核定。定编的基本思路为：以学院办学规模为基础测算全院教职工总编制，结合学院发展规划，修订定编定岗方案。定编实行刚性编制与柔性编制相结合，刚性编制暂不突破上级核准的计划，柔性编制随学院规模变化而变化。以新颁布的高职（高专）院校人才培养工作水平评估标准为指导，按照“总量控制，规范管理，精简高效，适当储备”的原则，编制新一轮的定编定岗方案。专业技术人员占职工队伍控编数的80%左右，管理人员和工

勤人员控制在职工队伍控编数的20%以内。同时，为适应院、系二级管理改革需要，侧重加强系（部）管理力量。按照职事相符、责酬一致的原则，确定各个岗位职责。

（三）推进用人制度改革，实行全员聘任制

在定编定岗的基础上，采取竞争上岗、双向选择、分级聘任的用人方法，学院组织聘任各部门中层干部，中层干部负责组织聘任本部门各岗位人员。

1.改革干部选拔任用制度。在确定内设机构、核定职数后，根据•党政领导干部选拔任用工作条例‣，坚持党管干部的原则，由党委统一按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，实行聘任制和选任制。

2.实行中层干部聘任制。内设机构中层干部原则上采取竞聘的方式选拔，竞聘和选任结合的方式调配。中层干部队伍建设要注重队伍的学历结构、专业结构和年龄结构，注重年轻干部的培养，努力建设一支学历高、能力强、年轻化的中层干部队伍。

3.实行工作人员聘任制。按照自主择业、双向选择的原则，由中层干部组织聘任本部门工作人员，使各岗位工作人员由组织调配向工作人员自主择岗，中层部门自主选人转变。

4.继续实行专业技术职务聘任制。充分用好、用活学院用人自主权，坚持教师职务聘任与教师资格制度相结合，确立注重实绩选人用人的理念，在专业技术职务聘任中，既

注重职务，也注重能力，专业技术职务可高职低聘，也可低职高聘，实现“按需设岗，按岗聘用，按岗考评，按岗取酬”，充分调动广大教职工的积极性、主动性和创造性。

5.做好落聘人员的分流安置。充分发挥学院和职工个人两方面的积极性，学院积极支持落聘职工拓宽就业渠道。一是参加培训学习，提高个人综合素质，适应岗位要求；二是办理停薪留职；三是自谋职业。职工个人应转变观念，面向人才市场，依靠自身力量积极寻找多种就业途径。

五、人事制度改革的步骤安排

为使人事制度改革工作稳妥、有序推进，分如下步骤进行。

（一）学习准备阶段（9月底——10月初）。组织全院教职工，特别是领导小组成员认真学xxx国家和省市关于教育改革及高校人事制度改革的政策精神、决策部署。同时，学习借鉴兄弟院校人事制度改革的成功经验和做法，为改革工作的进行做好知识储备和经验准备。

（二）宣传发动阶段（10月中旬）。制定•学院人事制度改革方案‣，召开人事制度改革动员大会，进行分部门学习讨论，统一思想，提高认识，集思广益，形成共识。

（三）实质推进阶段（10月中旬——11月下旬）。分以下步骤：

1.设置内设机构，核定人员职数。

2.完成“定编、定岗、定员”工作。

3.做好干部轮岗、竞争上岗和聘任人员工作。

4.明确岗位职责，完善考核办法。

（四）建章立制阶段（12月份）。按照“打基础，立规矩”的要求，总结人事制度改革的经验，着力建立一套适应教育发展规律、符合我院特点的人事制度，形成我院人事工作的长效机制。

六、人事制度改革的组织领导

人事制度改革工作政策性强，涉及面广，意义重大。改革的成功与否，直接关系到学院的兴衰，直接影响每个教职工的切身利益。为确保这项工作的有力推进，学院党委成立人事制度改革领导小组，统筹安排，组织实施。全体教职工要以主人翁的姿态，积极参加改革实践，共谋改革良方，共图发展大计。

附件：

一、鹰潭职业技术学院机构设置及编制实施方案

二、鹰潭职业技术学院中层干部竞聘上岗实施办法

三、鹰潭职业技术学院全员聘用实施办法

四、鹰潭职业技术学院岗位工作考核办法

五、鹰潭职业技术学院岗位职责

**第二篇：人事制度改革方案**

安陆市陈店乡卫生院人员

竞聘上岗工作办法

为全面做好基层医疗卫生单位综合改革工作，推进和规范竞聘上岗，结合【安陆市基层医疗卫生单位人员竞聘上岗工作方案】特制定本方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导。深入贯彻国家和省深化医疗卫生体制改革精神，通过竞聘上岗工作，推进单位管理体制和运行机制改革，以优化卫生人力资源配置、提高卫生服务质量为核心，以建立聘制度和岗位管理制度为主要内容，以转换用人机制和搞活用人制度为重点，引入竞争机制，建立健全能进能出和激励有效人事管理制度，切实加强基层医疗卫生队伍建设。

二、基本原则

（一）坚持依法办事的原则。既大胆探索、勇于实践，又遵循有关政策法规、坚持按政策法规办事。

（二）坚持公开、公平、公正的原则。在岗位设置、竞聘工作中，严格工作程序，增强竞聘工作的公开和透明度。

（三）坚持优化组合的原则。合理配置人才资源，注重德才兼备，保留业务骨干，实行按需设岗、择优聘用。实现优化组合，做到人尽其才，才尽其用。

三、实施步骤

（一）人员基本情况、设置聘用岗位：1），院内现在在编和三支一扶人员合计28人，三支一扶人员不参加竞聘，3人内退，4人辞职，在编人员剩余20人，2025年12月31日以前在岗零时工11人，合计31人，没有突破编制数。2），岗位设置：行管后勤4人，医生6人，护士11人，公卫5人，药剂2人，医技科室3人。一共31个岗位。（2025.7.20以前）

（二）制定竞聘办法，确定竞聘人员，填报《安陆市基层医疗卫生单位人员竞聘上岗申请表》（2025.8.3以前）

（三）开展竞聘上岗（2025.8.3至8.15）

（四）聘用人员办理聘用手续（2025.815—8.20）

四、竞聘范围、对象、基本条件

（一）范围。参加竞聘上岗的范围为：管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位。所设岗位总数为31人。

（二）对象。竞聘对象。所有在编在岗正式职工，在编外出如期返回人员，2025年12月31日以前聘用的临时人员，“三支一扶”支医人员，2025年12月31日以前借调入的人员在现单位参与竞聘，2025年12月31日以后借调出的人员回原单位参与竞聘。

（三）基本条件

1、拥护党的路线、方针、和政策，遵守国家法律法规；

2、具有良好的品行和道德操守；

3、具备岗位所需的专业、能力或技能条件；

4、身体健康，能坚持正常工作；

5、正在接受纪检监察机关、司法机关立案调查且尚未做出结论的人员，暂不参加竞聘上岗。

6、凡违反计划生育政策且未经组织处理的人员暂不纳入竞聘上岗对象。

7、被判处刑罚的人员按有关规定执行。

五、竞聘程序

（一）8月3号讨论通过竞聘上岗办法。根据市方案拟定竞聘上岗具体办法，经职代会讨论通过后组织实施。

（二）8月4号公布竞聘岗位、程序、办法等。公布竞聘岗位、岗位职责、竞聘条件以及竞聘上岗的、程序、办法等事项。并张榜公告。

（三）组织报名。8月4号组织报名，参与竞聘人员填写“竞聘申请表”，每人限报一个竞聘岗位。

（四）公示。对参加竞聘上岗人员资格、条件等在院内张榜公示（7天），接受群众监督，无异议后上报市卫生局、市人社局审批，审批后纳入竞聘。

六、竞聘办法

（一）8月12号召开全体职工大会，对单位每一位报各竞聘人员进行民主测评，测评结果实行量化统计。计算公式如下：

X=(优秀票数×1.5+称职票数×1+基本称职票数×0.5+不称职票数×0)×100/投票人数×1.5（二）所设岗位等于报名竞聘人数的，根据市局竞聘方案，直接以民主测评结果取舍。X≥聘用人员，X<60为落聘人员。

（三）所设岗位少于报名竞聘人数办法

1、基本条件计分

①学历：本科计3分；专科计2分；中专（高中）计1分。

②执业资格：执业医师计3分；助理执业医师计2分；执业护士计3分。

③工龄计分：不足半年按半年计分，超过半年按一年计分。每一年计1分，半年计分0.5分。工龄以个人人事档案中的“招工表”、“入学登记表”、“入伍登记本”等为依据核定。

④专技职务计分：副高计4分，中级计3分，初级师计2分，初级师计1分。

⑤工人技术等级计分：技师计4分、高级工计3分，中级工计2分，初级工计1分。

2、民主测评计分：取X/20计分，即最高可得5分，最低零分。

3、竞聘演讲评分：最高可得5分，最低零分。

①报名竞岗人员每人准备一份竞聘演讲稿。

②在职工大会上，按竞聘岗位逐一演讲。

③设评委5-7人。

④评委现场评分，并由评委现场统计，去掉一个最高分，去掉一个最低分，取有效票平均得分，现场公布。只公布统计分，各评委判分不公布，并严加保密。

⑤每位评委对每一竞聘对象的评分要签字负责，现场收取封存，现场在封票袋上加盖公章，封票袋送卫生局保存。

4、综合得分决定取舍。基本条件得分、民主测评得分、竞聘演讲得分之和为综合得分。按各岗位设置数以综合得分自高向低顺录，录满为止。未录者均为未聘人员。

5、录取时出现末位并列的处理。是正式职工与临时工并列的，优取正式职工。是正式职工间并列或临时工间并列的，以专业考试成绩取舍。

七、聘用人员在本单位公示七天，无异议办理相关手续；未聘人员按《市人民政府办公室转发市人社局等部门关于深化基层医疗卫生单位人事制度改革实施意见的通知》执行。

八、人事争议处理

在竞聘上岗和分流安置工作中，发生争议问题的，由双方协调解决，协调不成的，双方都可向市劳动人事部门申请仲裁。

九、纪律要求

竞聘上岗是基层医疗卫生单位人事制度改革的关键工作，人事制度改革是医药卫生体制改革的关键工作。在实施竞聘上岗工作中要严格执行有关政策各规定，要任人为贤，大公无私，不徇

私情，不借机搞打击报复。对在竞聘上岗各环节工作中弄虚作假的，不论任何人将追究责任。

安陆市陈店乡卫生院

2025.8.3

**第三篇：人事制度改革方案**

人事制度改革方案

关于深化事业单位分配制度改革

实 施 方 案

为了加快推进事业单位人事制度改革，完善分配激励机制，调动和激发事业单位各类人员的积极性和创造性，进一步促进我市广播电视事业发展，根据中组部、中宣部、国家广播电影电视总局《关于深化广播影视事业单位人事制度改革的实施意见》（人发［200f5］13号和市委办公室、市政府办公室《关于深化事业单位分配制度改革的实施意见》（焦办[2025]6号）。

一、指导思想 以党的十六大精神为指导，坚持按劳分配制度，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，以绩取酬的分配激励机制。

二、改革原则

（一）坚持效率优先、兼顾公平的原则。收入分配要与职工的责任、业绩、贡献、效益挂钩，合理拉开差距，但要防止两极分化。

（二）坚持分类管理、放权搞活的原则。各中心及报社根据工作性质、任务特点等实际情况，自主决定内部收入分配的方式和办法。

（三）坚持控制工资总量的原则。各中心及报社要在严格执行市局核定的工资总量的基础上，坚持市场取向和符合国家法律法规要求的原则，实现内部分配制度的优化。

三、改革的基本内容

（一）各单位内部分配自主，在不突破工资总额基础上，搞活内部分配。

（二）以完善岗位工资为主要内容的结构工资制，建立符合不同层次岗位特点的岗位工资序列。

（三）根据工作实际需要，可采用多种形式高薪聘用优秀拔尖的专业技术人才和管理人才。

（四）积极探索技术、管理等生产要素参与分配的实现形式。按生产要素分配可从以下几方面进行探索：

1.允许我局科研人员科技开发、科技转让、科技咨询、科技培训、科技服务等活动所创收益中提取15％，分配给参与上述活动的人员。

2.对签订技术承包合同或协议的专业技术人员，根据国家法律法规及所签协议的规定进行分配。

3.对因提供信息、合理化建议而给单位带来直接经济效益和社会效益的，从由此产生的效益中提取10％比例作为报酬。

4.根据工作实际需要，对有重大科技发明或工作成绩突出的人员由市局实行重奖。

四、加强对分配制度改革的管理

（一）各中心及报社的分配方案报市局批准后组织实施。

（二）新的分配办法，必须在广泛征求意见、反复论证之后，经职工大会或职工代表大会讨论通过，并经市局审核同意批准后方可实行；各中心及报社内部分配应同时接受财政、审计等部门的监督。

（三）实施分配制度改革后，实行档案工资与实际工资相分离的管理办法。档案中记载工作人员改革前的工资情况，作为工作人员缴纳养老保险金、调动工作的介绍工资或

退休时计发退休费的依据。晋升档案工资须依照老人老办法、新人新办法的原则进行审批。即凡已经按照 专业技术职称晋升档案工资的人员，在今后历次调资时，仍按原专业技术职称晋升档案工资；对于初次聘任的专业技术人员的档案工资晋升，仍须按照人事部门规定的结构比例审批。在实际分配中，受聘人员按实际聘任职务类别核发工资，晋升职务就近就高、降低职务就近就低。

**第四篇：教育系统人事制度改革方案范文**

\*\*\*教育系统人事制度改革方案

为了深化学校内部管理体制改革，建立充满生机和活力的用人机制，进一步调动广大教职工的积极性，促进我旗教育均衡发展，全面提升教育教学质量。根据国务院《关于分类推进事业单位改革的指导意见》（中发[2025]5号）、《内蒙古自治区人民政府办公厅关于转发自治区编办等三部门关于全日制普通中小学机构编制管理办法的通知》（内政办法[2025]24号）、《关于调整全日制机构编制管理办法中附加编制标准的通知》（内机编办发[2025]69号）、《包头市公安局关于做好保安派驻工作的通知》（包公治字[2025]20号）以及上级有关中小学课程标准等文件精神，结合我旗教育工作实际，制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻党的教育方针，全面提高教育教学质量，以实行聘用制和岗位管理为重点，合理配置教育人才资源，调整优化中小学、幼儿园教师结构，充分调动广大教职工的积极性和创造性，建立起人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降，符合中小学、幼儿园管理特点的充满生机与活力的人事管理制度。各学校采取“按需设岗、平等竞争、择优聘用、严格考核、合同管理”的办法，全面实施教职工聘用。

二、改革目的、意义

目前，我旗教师队伍整体上能够适应教育事业发展的需要，但随着教育改革的不断深入，部分学校教师学科结构、年龄结构不合理，工作积极性不高，与素质教育的发展要求存在一定的差距，突出表现为用人体制陈旧，机制不活，干于不干一个样，干多干少一个样，干好干坏一个样，难以调动教职工的工作积极性。要从根本上改变目前的现状，就必须从改革用人机制入手，激活体制和机制。通过推行教职工全员聘用，建立起人员能进能出、待遇能高能低的用人机制和重能力、重实绩、重贡献的激励机制；实现由身份管理向岗位管理、行政管理向法制管理的转变，促进人才合理流动，促进教育均衡发展，最大限度地调动教职工积极性，增强学校办学活力和自我发展能力，推动教育教学质量的全面提高，满足人民群众对优质教育的需求。

三、改革原则：

1、法人负责原则。各中小学校校长、幼儿园园长是用人单位的法定代表人，全面负责本单位教职工的聘用工作。

2、公开聘用原则。以教代会的形式对聘用方案广泛征求意见，坚持岗位公开、条件公开、程序公开和结果公开的“四公开”原则。

3、择优聘用原则。注重实绩，任人唯贤，秉公办事的原则。有利于提高教育教学质量，有利于调动教师积极性。

4、公正聘用原则。学校要把设岗情况、岗位需求条件、教师职责、教学任务、任职条件、工作目标、岗位的工作量等进行公布。

5、亲属回避原则，即校长不能聘用其直系亲属为班子成员或学校财物管理工作人员。

6.依编定岗原则。按编制确定岗位（管理人员、专任教师、教辅人员、工勤人员），实行全员聘用，公平竞争，双向选择，择优聘用的原则，聘期一般为2年。（在聘期内如有特殊情况不能履行所聘工作岗位职责的，经本人申请，提交聘用工作领导小组研究解决）。

四、改革范围：

全旗各中小学、幼儿园全体教职工。

五、改革办法和程序

1、成立聘用工作领导小组。各学校成立教职工全员聘用工作领导小组，具体组织实施本单位教职工全员聘用工作，工作领导小组组成人员为：校长、书记、副校长、工会主席和教师代表（教师代表则教代会选举产生）。

2、制定聘用方案。根据教育教学岗位要求，制定学校岗位说明书和人员聘用方案。方案内容包括指导思想、目标、任务、聘用岗位设置、岗位职责、组织实施办法、聘用后考核奖惩办法等。经教代会讨论通过，报教育局审定后执行。

3.公布聘用岗位、岗位职责、聘用条件、聘用方法等事项。不得随意增设内设机构和岗位职数。确需增设内设机构和环节干部数必须报教育局批准。

4.本人申请并提交《应聘意向书》。

5.应聘人员参与学校内部的双向选择，竞争上岗。竞争上岗的程序是：课堂教学、民主测评、考核、竞职演讲等（专任教师竞聘上述四项均参加，其它岗位只参加后三项；也可根据学校实际情况，可采取上述三种办法以外的其它办法）。课堂教学主要是评委通过对授课者的课堂教学能力进行量化打分；民主测评是全体教职工对被测评对象工作的评价；考核主要是学校对被考核对象一年来的德、勤、能、绩量化打分；竞职演讲是考察演讲者的语言表达能力和工作态度。

对于一岗多人参加竟聘的可以采取笔试、演讲、答辩或其他形式进行。对于等于或少于竟聘岗位报名人数的可通过考核确定上岗人员。

聘用工作领导小组根据竞争上岗的结果，择优选聘教职工，提出拟聘名单。拟聘名单经聘用工作领导小组审查同意后，在学校显著位置进行公示，公示时间不少于三天。

6.竞聘岗位先后顺序为：管理岗位、环节干部岗位、专任教师岗位、教辅岗位、工勤岗位。

副校长、环节干部兼课由本人提出申请，经聘任工作小组研究后，根据实际情况安排课程。

7.聘用教师，男、女享有平等的应聘权利，除国家规定的不适合女性的工作岗位外，不得以性别为由拒聘女性或提高女性聘用标准。

8.颁发聘书。校长与受聘教职工签订《岗位聘用合同书》，聘用合同书要明确规定聘用双方的权利、义务、责任和聘用双方协商约定的其他内容。

9.今后凡补充的新教师，在补充当年由聘用领导小组研究后，安排工作岗位，不再参与当年聘用。

六、聘用合同

1.聘用合同是聘用学校法人代表与受聘教师确定受聘关系，明确双方的责任、权利、义务的协议。

2.聘用合同的期限一般定为2年。依照法律、法规、规章和政策，双方遵守平等自愿、协商一致原则订立的聘用合同具有法律效力和约束力，当事人双方必须严格履行聘用合同条款等内容。

3.建立聘用关系以书面形式订立聘用合同，聘用合同一式四份，当事人双方各执一份，一份存入本人档案，一份存主管部门。

七、逐步推行符合我旗实际的教师激励机制

1、绩效工资中活的部分，在年终按照规范的程序和要求在科学考核的基础上自主分配，充分体现多劳多得、优质优酬。

2、旗政府每年拿出一定数量的资金，重奖在中高考中成绩突出的教师和在教育教学过程中成绩优秀的教师。

八、强化政策措施，确保改革的稳定和谐

教育系统人事制度改革直接关系到广大教职工的利益，要从实际出发，处理好改革、发展、稳定的关系，要依据有关规定制定相应的措施，确保改革的稳定。

1.提前离岗退养。教龄达到男满35年、女满32年或年龄达到男

57、女52周岁及以上教职工，本人自愿、学校（园）同意、教育局批准，可提前离岗退养。提前离岗退养的职工，享受离岗前所任职务等级工资待遇，离岗期间，遇有国家和包头市政策性工资调整时，按原职务等级予以调整并享受相应工资待遇，直到国家规定退休年龄时再办理正式退休手续。

2.本次改革后各单位不得自行互相借用教职工，也不得自行批准长期病休人员。经指定医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的，暂缓签订聘用合同、缓签期延续直至前述情况消失，期间按国家有关规定享受长期病休人员待遇，申请长期病休者，必须经过医疗部门鉴定，教育局、人事局批准并按相关规定办理工资核减手续。经医疗部门鉴定完全丧失劳动能力、因公致残、患有绝症、患有精神病等无法坚持正常工作的，可自愿申请按照国家有关规定办理退休（退职）手续。

3.聘用要优先聘本校教职工，要引导和支持教师在学校之间、区域之间合理流动，支持超编学校教师到缺编学校任教，中学教师到小学任教，鼓励城镇内教师到农村学校任教。为推进社会主义新农村建设，提高农村教师队伍素质，促进城乡教育均衡发展，根据《教育部关于大力推进城镇教师支援农村教育工作意见》的精神，建立城镇教师到农村学校支教服务期制度，以组建城乡学校联合体为载体，开展城乡学校教师交流活动。凡没有农村学校任教经历的教师，至少有1-2年农村学校服务经历，新补充教师必须在基层学校任教满5年，否则不得评优选先、评聘职称。

4.未聘人员补聘办法

①系统内补聘：本校落聘人员实行全旗教育系统平衡调配，经本人申请教育局批准到缺编学校（园）应聘。

②待岗：不服从调配，不主动申请到缺编学校应聘视为待岗。待岗期间停发全部绩效工资，在此基础上生活费发放标准。待岗第一年每月按本单位同职务聘任到最低岗位在岗人员工资总额的80%计发；第二年每月按本单位同职务聘任到最低岗位在岗人员工资总额的70%计发；第三年及以后按每月本单位同职务聘用到最低岗位在岗人员工资总额的60%计发。首次聘用的未聘人员在改革前任原职务满5年、距国家规定退休年龄不足5年且具备订立聘用至退休合同条件的，待岗期间可以保留原国家和自治区定的工资待遇。

九、改革工作步骤

教育系统人事制度改革，具体分三个阶段组织实施。

第一阶段：准备阶段

从2025年6月20日开始至7月20日结束。主要做好调查摸底，了解单位现状。重点掌握各单位内设机构、领导职数、人员编制、岗位现状等情况，并制定\*\*\*教育系统人事制度改革方案。

第二阶段：实施阶段

从2025年8月10日开始至2025年8月20日结束。主要做好以下工作：

1、成立教育系统人事制度改革领导小组

2、各学校（园）召开人事制度改革动员大会，具体部署学校人事制度改革工作。

3、宣传动员，公布方案。各学校（园）要组织教职工认真学习教育局下发的《\*\*\*教育系统人事制度改革方案》，切实保障教职工对改革政策的知情权、参与权、建议权。同时按教育局下发的《\*\*\*教育系统人事制度改革方案》制定出符合本学校（园）实际情况的教职工人事制度改革方案。报教育局，经改革领导小组同意后组织实施。

4、各单位在竟聘前要组织具备条件提前离岗退养人员提出申请，并由教育局办理提前离岗退养审批手续。

5、组织竞聘上岗。竞聘上岗是这次事业单位人事制度改革的关键环节，各单位一定要以高度的政治责任感，认真负责、缜密细致地抓好落实。

6、签订聘用合同，并报教育局备案。

第三阶段：总结验收阶段

从2025年8月20日-30日结束。各学校（园）人事制度改革结束后，要及时进行总结，形成总结报告报教育系统人事制度改革领导小组。

十、加强领导，严肃组织纪律，确保教育人事制度改革顺利实施

1、加强领导，统筹规划。教育人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，各学校（园）领导要高度重视，按教育局改革方案统一部署，把人事制度改革摆在重要议事日程。要按时启动，及时推动，适时跟进，确保完成各项改革任务。教育局要充分发挥主管部门的职能作用，加强对所属单位人事制度改革工作的宏观管理和指导协调。

2、精心组织，周密安排。教育人事制度改革是一项政策性强，涉及到广大教职工的切身利益的大事，要充分发挥党组织的政治核心作用，做好深入细致的思想政治工作，学校人事制度改革方案要由教职工大会或教职工代表大会讨论通过后，经旗教育人事制度改革领导小组审核批复后方可实施。要处理好改革、发展、稳定的关系，改革过程中要及时总结经验，对出现的问题要认真研究，制定切实可行的办法，确保教育人事制度改革顺利进行。

3、严肃工作纪律。在人事制度改革过程中，要实事求是，遵守各项纪律，对违反岗位设置管理和人员聘用政策规定的，不予确认岗位，并限期纠正。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，并按照管理权限给予相应的纪律处分。

4、为确保本次教育系统人事制度改革的顺利实施，特成立教育系统人事制度改革领导小组。

组 长：苏德（旗委常委、政法委书记、政府副旗长）

副组长：郭杰（教育局局长）

刘占武（教育局党委书记）

曹雅琪（教育局副局长）

王永泉（教育局副局长）

成 员：殷文仁（教育局办公室主任）

李新明（教育局督导室主任）

杨忠（教育局师资股股长）

白来来（教育局普教股股长）

王金良（教育局办公室副主任）

李福俊（教育局师资股副股长）

各学校校（园）长

**第五篇：关于人事制度改革方案概述**

关于人事制度改革方案概述

为进一步强化院、科两级管理，规范医疗质量管理和医德医风考核；加强中层干部和行政后勤人员的岗位职责考核，夯实成本核算管理，把“一切以病人为中心”的服务理念真正落实到全院各项工作中去，坚持“向临床一线倾斜，向高技术、高风险、高责任岗位倾斜和向优秀人才和关键岗位倾斜”的原则，配齐临床专业技术人员，降低运营成本，积极倡导绩效文化，转变服务观念，提高服务质量，调动全院职工的工作积极性，实现经济效益和社会效益双赢的目标。

一、科室设置

1、严格控制行政后勤科室的机构与编制；

2、根据降低成本、提高效率、简化环节、优化流程、利于工作需要的原则；

3、根据满负荷工作量和职能、专业特点的原则；

4、根据承担的工作性质、任务、难易程度、责任轻重、技术含量的原则；

5、按照干部任用条例有关规定，本着对国家、集体、个人负责的原则，对管理人、财、物的科室主任和热点岗位要定期轮岗的原则；

6、根据等级医院评审有关规定，结合医院实际情况的原则；

7、建立中层干部绩效考核的原则。

8、临床、医技科室的编制根据工作量和业务开展情况，实行宏观控制，动态管理。

9、临床科主任和护士长占用科室职称编制，由医院统一聘任。

10、返聘人员不占用科室职称及编制。

11、若因任职资格限制等原因高级岗位无人上岗，科室可增聘一个下一级岗位。

拟设行政职能科室有院办公室，医务、医疗质量管理科，护理、医院感染管理科，体检中心和门诊部，财务、医疗保险管理科，后勤保障科，基建项目办

拟设临床医技科室有内一科、内二科、外一科、妇产科、外二科、急诊科、针灸康复科、口腔科、手麻供科、功能科、检验科、放射科、药械科

二、聘用办法及程序

（一）聘用原则

1、坚持平等、公平、公正竞争原则，实行择优聘用。

2、严格岗位编制，科学定岗，双向选择，逐级聘用，层级管理。

3、实行技术职称评聘分离管理办法。

4、新进院初级人员，由职能部门按计划安排科室轮转。

5、各级人员聘用要符合本专业业务发展需要，人员梯队结构要合理（职称、年龄、能力），对不符合者，医院有权调配。

（二）聘期。三年（新担任中层领导职务的人员试用期半年）。

（三）聘任办法。科主任、护士长及全院一般工作人员均实行竞争上岗的办法。

三、规范和完善了关于实施聘用的有关规定

四、有关问题的处理

（一）允许职工在院内进行合理流动，对内部流动做了具体规定

（二）制定了落聘、待岗人员处理办法

五、成立人事分配制度改革工作的领导。

同时修定和规范《新调入人员规定》《聘用(合同制)人员管理规定》《正式职工提前退养管理规定》《有关假的待遇及请假程序的规定》

关于分配制度改革方案概述

根据卫生事业单位内部分配制度改革的意见，按照绩效优先，按劳分配，兼顾公平和生产要素参与分配的原则，建立重实绩、重贡献、向优秀人才、关键岗位和管理骨干倾斜，充分考虑单位的可持续发展，在确保国有资产保值、增值的 1

前提下，搞活内部分配，使单位的发展充满后劲，职工收入与单位社会、经济效益同步增长。逐步完善院科两级成本核算，强化科室主任、职工当家理财的意识，增强职工的成本效益意识，形成“风险共担、责任共负、效益共创”的联动关系。为此，把职工工资组成分为岗位工资和绩效工资两部分。岗位工资将根据医院人事制度改革实施方案中的岗位设置，在完成基本工作任务的前提下，按现行档案工资一定比例确定；绩效工资将根据各科综合目标任务完成情况，经综合考核后，按科室发放。随着人事分配制度改革的不断深化，医院将结合经费自给率和财政补贴情况，逐步缩小基本工资比例，加大绩效工资比例，最终实现以岗定酬、岗动薪移、绩效优先的原则。后勤服务将逐步实行社会化服务。

一、分配制度改革原则

1、坚持按照绩效优先、按劳分配、兼顾公平的原则。

2、兼顾国家、集体、个人三者利益，确保职工的工资收入与医院整体经济增长成正比。

3、实行工资总额宏观控制，绩效工资总额控制在当月收支结余35%以内的原则。国家政策性调资，医院对基本工资及绩效工资做相应的调整。职工福利待遇及劳动保护按国家规定执行。

4、绩效工资核算的重点体现管理要素、技术要素、责任风险要素、工作量以及投入与产出等要素。

5、实行院、科两级全成本核算，加大科室主任的管理权、分配权，明确责、权、利。

二、工资组成与确定。职工工资由基本工资和绩效工资两部分组成。院领导、科主任、护士长实行职务津贴。原档案工资标准作为档案保留，不作为职工工资分配标准。

三、核算、考核大体上执行2025年84号文件，同时完善和规范了核算办法、关于补助的规定、科室核算人数的确定、关于工作任务与考核的规定、关于超任务奖的规定等内容。具体细则将在近期通过讨论、征求意见、召开职工代表大会后予以执行。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！