

策勒县医疗机构临时聘用人员同工同酬 工资改革方案

(送审稿)

为进一步加强和规范策勒县医疗机构编外聘用人员的管理，提高编外人员素质和工作效率，调动编外聘用人员积极性，更好的引才用才，提高医疗服务质量和水平。根据人力资源社会保障部财政部国家卫生健康委国家医保局国家中医药局《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》人社部发〔2021〕52号《关于印发自治区深化公立医院薪酬制度改革实施方案的通知》(新人社发〔2022〕3号)和“两个允许”等精神，结合卫健系统实际情况，特制定本实施方案(试行)。

一、实施范围

县直医疗机构具有全日制本科及以上学历且具有考取相应资格证条件的医、药、护、技等编外人员或大专以上学历具有初级职称及以上的医、药、护、技等编外人员，乡镇(街道)卫生院(卫生服务中心)具有全日制大专及以上学历且具有考取相应资格证条件的医、药、护、技等编外人员。

卫健委重新核定医疗机构编外聘用人数，使编外聘用人数与医院收入相匹配。

二、人员聘用工资构成及标准

参照新入职在编专业技术岗人员工资构成，以专业技术岗13级为基准，实现临聘人员和在编人员同工同酬。(工资执行参考标准见附件)

工资构成。临聘人员工资由基本工资、统筹绩效和工分绩效

构成。

1.基本工资。包括岗位工资、薪级工资、高定工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资。岗位工资根据学历、专业技术职称、工作经验等因素确定；薪级工资根据工作年限确定，从入职次年起开始计算，每年根据工作年限调整1次薪级工资（考核合格以上），逐年累加；高定工资考核转正后兑现。基础性绩效工资、奖励性绩效工资参照事业单位工作人员标准计入基本工资按月足额发放。

2.统筹绩效。每月按照学历情况定额予以补助，并参与工分绩效考核后统筹发放。

3.工分绩效。按照每月工作量和工作任务完成情况，根据“工分制”考核结果，按月从业务盈收中发放。

按照社保部门缴费标准为临聘人员缴纳基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险。

使用项目专项资金聘用的工作人员，其基本工资、统筹绩效奖及五项保险单位缴纳部分分别从专项项目资金中支出。各项目岗位工作人员严格按照卫健委核定的人数执行。

三、激励与保障机制

（一）职业发展与激励

1.严格按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》，对临聘人员实施奖惩管理。

2.临聘人员纳入全县卫生专业技术人员培训体系，与在编人员同等享有继续教育权利；取得相应执业资格的，同等享受职称评聘待遇。

3.每年从年度考核优秀的临聘人员中，优先推荐医院中层及

以上管理岗位，并优先推荐参加县级以上技能竞赛或培训。

4. 临聘人员与在编人员同等享有“优秀医护工作者”“先进个人”等评优评先资格。

（二）待遇保障

1. 福利待遇均等化。临聘人员与在编人员同等纳入工会组织，享受节日慰问、体检补贴等工会福利。

2. 社会保障全覆盖。除按规定缴纳五险外，为临床岗位临聘人员统一购买医疗责任险（费用从业务收入中列支）；每年组织一次健康体检，标准参照在编人员执行。

3. 住房保障支持。用人单位按规定协助临聘人员申请公租房，相关费用由个人自理。

4. 休假与薪酬保障。临聘人员享受与在编人员同等的年休假、探亲假等（按相关法律法规执行），职级晋升工资标准与在编人员保持一致。

（三）考核保障

1. 实行季度考评（核）制度，一年内有2次考评（核）不合格的，解除劳动合同。相关要求、条件在签订劳动合同时列明。

2. 年底与在编人员同参与考核，结果应用标准保持一致。

本方案自2026年1月1日起试行一年，由策勒县卫生健康委员会负责解释。试行期间，根据实际执行情况和反馈意见，年终进行调整和完善。

策勒县卫生健康委员会

2026年1月27日

附件：

工资执行参考标准

(以事业单位新入职人员为基准，单位：元)

工资组成 学历	基本工资					小计(每月 定额发放)	统筹 绩效	工分绩效	合计(不含 工分绩效)
	岗位 工资	薪级 工资	高定 工资	基础性绩效 工资	奖励性绩效 工资				
大专	1765	512	127	1435	615	4454	1299	按照工作量，根据 “工分制” 考核结果 按月发放	5753
本科	1925	596	149	1509	646	4825	1315		6140
研究生	1950	692	171	1583	677	5073	1330		6403