

轻盈的雪花飘舞着，飞扬着，让苍茫的街头明媚，灵动了起来。走过玩具店的门口，看到那里提前摆了一个大大的圣诞老人，冬天总是让人想起白皑皑的大地，暖暖的红围巾，红白相间的圣诞老人。

浪漫的圣诞节，传统的元旦，我仿佛已经听到了它们悄然临近的足音，还记得去年的时候，用邮箱寄网易的精品贺卡给远方的老师。他说好久没有看过电子贺卡了。

似乎触动了。他尘封的记忆。他淡淡的一句感慨，让我想起了一句滥俗的话：沧海桑田。许多东西已随着时光悄然失落，让人在以后的路上，再也不会轻易的碰触。

比电子贺卡更久远的，就是从前过年的时候分送的明信片了吧。现在偶尔也会收到，但都是有奖明信片。有一个同事写，在上面的寄语让我记忆犹新：新年快乐，妙笔文章。看到这样明致的新年祝福，一种快乐静静的在心间弥漫。

我更喜欢真切的东西，手写的信，真实的贺卡，有根的正在生长中的鲜花。只是这些曾经熟悉

的一切，现在已经渐渐成了奢侈品。一次收到知己的贺卡，他的名字和地址是打印的，只是亲手写了

心，失落过，置疑过。虽然，比起学校的基础学习来说，见习任务明显重了些，然而当我第一次迈入病房时，心中的置疑顿时黯然失色。这不正是我们的理想吗？一双双充满希望的的眼神，是那样地真诚，一句句尊重的言语，是那样地沉重。当初自己不正是为着这样的理想而执着的吗？想做一名医生，一名善良的医生，一名技能出色的医生，为了让那双双眼睛恢复光彩，为了让那句句言语重显活力，努力地学习。

编者按：今年十二月一日，是全世界预防艾滋病第十八个宣传日，主题是“遏制艾滋，履行承诺”。这既是对各级政府责任的强调，也是全民面对目前艾滋病严峻形势的警钟。为了配合宣传，重庆市卫生局田大光副局长创作了四首顺口溜，投稿本报以便群众读诵、记忆与宣传，从而作好防范工作。本报在此特将其刊出。

一、预防篇	二、警醒篇	三、劝导篇	四、关爱篇
艾滋传播不可怕，宣传防控靠大家；性乱血液易相传，民众都可远佖它。免费检测究原由，当地疾控去询查；吸毒共用注射器，互相传播最可怕。血液制品要严谨，受孕妇女莫粗心；若患性病肺结核，正规早治保安宁。	男人家庭顶梁柱，三思而行辨祸福；出差打工外事多，小心艾滋把你污。嫖娼淫乱性传播，小姐暗婚感染多；千万别去沾花草，人财两空受折磨。染上艾滋是大灾，害己败家灭后代；切莫一念误终身，安宁本分幸福来。	妇女家庭主心骨，亲人健康多关注；养老携幼护老公，预防艾滋是要务。教子千万莫吸毒，劳命伤财终身误；劝夫外出自尊重，染上艾滋一无无。女性自爱为人母，洁身处事走正路；切莫失足千古恨，才享平安欢乐福。	感染艾滋是病人，不能歧视要同情；日常生活密切处，不会传染莫担心。政府主导施救助，部门合作解危困；免费治疗抗病毒，对待孤老要真诚。和谐社会共构建，全民防控担重任；遵纪守法讲道德，民富国强共振兴。

# 为我们的友谊唱一首歌

□ 光 临

一席话，胜读十年书”的体味。“交友投分，切磨箴规”。我一直把你当成“友直、友谅、友多闻”这样的朋友。你博学而广闻、睿智而深邃、理智而冷漠，为我所不及。我沉浸在对付事的回忆中……

“应无所住，而生其生”的道理我懂，可是我如何能做得到“不以物喜，不以己悲”？也许是我的生存智慧不够，“日出云俱静，风消水自平”这样的境界也许够我修炼一辈子。



心桥 文艺副刊 《飞流直下青龙湖》 杨瑜/摄

重道远，回想2003年，在抗“非典”的斗争中，我们的前辈们表现出了惊人的毅力和无私的精神。他们一直在指引着我，在这条困难重重的道路上用自己的劳动去开拓，去创造。偶尔，一声轻轻的感谢，一个浅浅的笑容，都会让你充满着拼劲。为了他们，不能停下一步，我们必须去学习更多的专业知识，拿出真情去帮助他们，积极去接受和开创新进展。我们的每一句话，每一个动作，对他们来说就象一缕缕曙光，在等待着他们。

虽然有时，我也会因自己的菲薄力量而伤感不已，经验欠缺而茫然失措，然而这也是每个医生成长所必经的过程吗？从现在开始，一步一个脚印，一点一滴积累，逐渐丰富自己的专业知识，提高自己的专业技能，完善自己的医学道德，只为那个永恒不变的理想，为一个充满爱的社会贡献自己的一力量。

# 初冬的第一场雾

□ 沙 洲

刷牙、洗脸、关灯、关门、下楼……我跟我往常一样，完成了晨起后例行的“功课”走出楼道门。但今天走出楼道门后，我却一头撞进了一片白茫茫的世界，原来凌晨降下了初冬的第一场雾。

厚厚的雾气把所有的一切裹了一层又一层，五米以外的事物全都躲进了铺天盖地的晨雾中，连依稀辨清轮廓都异常困难，只能听见小鸟清脆的歌声和路人快节奏的脚步声。

我独自走在清晨的大雾里。周围的一切都是灰蒙蒙的一片，宁静，朦胧。仿佛让我刹那那间走出了现实生活，走进另一个不曾有谁踏入过的净土。踏足这个世界，仿佛进入仙境，令人心旷神怡，步伐也变得轻盈！在这里我的思绪抛开了一切，大脑

# 科学统筹 扬长补短 全员合力 加快发展

迷茫的心已慢慢的接受了一个刻骨铭心的事实。涂鸭，演绎在这茫茫的夜色。最后的彻悟，是枯萎中的淡淡的忆旧。为曾经的友谊，我真情的咏叹。为曾经的友谊，我要高歌一曲！感谢这一路走来，你给我的启迪与鼓舞！感谢你分享我的快乐，分担我的痛苦！

“人生难得一知己”，我会把我们友谊永远珍藏在生命的记忆里！我不愿看到从此天涯孤旅，但往事如风……

# 春日曙光

□ 学员旅 杨明福

花开花落，悠悠岁月。又是一个寒冬，悄然走到我们的身边。窗外烟雾缭绕，寒气袭人，不免使人有些凉意。

今日依旧阴天，轮到到我们到血液科见习。我说不清内心的感受，也不知该以什么样的心态面对那一个个脆弱的灵魂，这只好尾随大家进入病房。病房很温暖，但我总觉得它依然抵挡不住严冬的寒气。医生带我们查房，并一一介绍病人的病情及恢复情况。大部分病人都处于缓解期，一般情况良好，并没有我们想象的那样差。但带教医生说，五年之后，他们之中没有几个可以生存下来。我独自一个走到窗前，望着飘动的五星红旗，在灰暗的天色下，它显得那样鲜红。在冷酷的冬风下，它显得那样桀骜不驯，我不禁呐喊，为什么在经济巨大发展的现今社会，人的生命在恶性疾病面前依然显得如此不堪一击。为什么医学家尽千辛万苦，却还不能够根除掉病的疾患。也许我们都以为冬天到了，春天也不再遥远，但对那些饱受疾病折磨的病人来说，春天也同样不再遥远吗？

在军旗下，我暗暗发誓，身为人民军医，我不能眼睁睁地看着我们的子民悲惨地离我们而去，我要让他们在我的精心医治下长命百岁。也许我的誓言遥不可攀，也许冬日漫漫，但我依然希望自己可以看到春天的曙光。

吴灿校长来院主持领导班子交接

# 我院医学论文全国排名位居17位

本报讯 曾理报道：12月6日，中国科学技术信息研究所在京召开中国科技论文统计结果发布会，发布了有关单位2004年度科技论文检索报告。在2004年全国医疗机构国内发表论文数量排名中，我院跃升至第17位，较2003年上升四位，排名首次进入全国前20位，为我院历史上最高排名。孙汉军副院长代表医院领取了排名证书。

据了解，中国科技论文统计通过对论文和引文进行统计和分析，可从一个侧面反映科学研究工作的创新性和发展性，是宏观了解和把握科学技术发展现状与规律的重要工具。已经在国际上产生了积极的影响，提高了我国科技人员的学术地位，扩大了研究机构在国际影响，并为我国学者参加国际学术交流提供了更多的机会。

近年来，我院科研实力不断提升，获得的国家自然科学基金、军内、重庆市和学校科研基金大幅度增加，进一步巩固了我院科研技术平台，也有力促进了我院科研成果产出。据统计，2004年度我院共计在国内发表论文938篇，其中在统计源期刊发表论著680篇，被引用次数为1004次，取得了历史性突破。

我院此次科技论文排名大幅度提高，将能扩大我院在国内学术界的影响，为进一步提升我院的科技竞争力，把我院建成国内一流、在国际上有一定影响的高水平临床医学院做出更大的贡献。

本期导读

- 赵克育副校长来院检查安全工作 (2版)
- 王院长接受媒体专访 解答老百姓就医疑问 (3版)
- 范政委参加呼吸、心血管内科交班会 (3版)
- 我院“五借工程”见成效 (5版)
- 我院政工研讨成绩喜人 (5版)
- 《我院聘用专业技术人员管理暂行规定》 (6-8版)

# 新桥医院报

xin Qiao Hospital News

第三军医大学新桥医院政治部主编 2005年12月15日 第52期

高福锁政委来院调研指导工作

本报讯 政组12月8日开始，学校高福锁政委率政治部主任景敏主任、校办公室杨显平主任、干部处郭忠诚处长、组织处张晓冬副处长一行，先后分三个半天，专程来我院调研指导工作，听取了医院情况汇报，分别与8名院常委、著名专家教授进行了交流谈话，看望了老干部代表并亲切座谈，视察了部分医疗单位和仪器设备等。

高政委认为，我院这几年来发展快、变化大、实力强、面貌新，具有五个鲜明特点。一是优势学科成长了一行，先后分三个半天，专程来我院调研指导工作，听取了医院情况汇报，分别与8名院常委、著名专家教授进行了交流谈话，看望了老干部代表并亲切座谈，视察了部分医疗单位和仪器设备等。

高政委认为，我院这几年来发展快、变化大、实力强、面貌新，具有五个鲜明特点。一是优势学科成长了一行，先后分三个半天，专程来我院调研指导工作，听取了医院情况汇报，分别与8名院常委、著名专家教授进行了交流谈话，看望了老干部代表并亲切座谈，视察了部分医疗单位和仪器设备等。

与此同时，高政委还提出了“五个继续突出”希望。一是要继续突出解放思想，与时俱进。在政策允许条件下，拿出创造性的办法和对策，集中精力研究和解决前进道路上遇到的各种矛盾和困难。二是要继续突出建设发展。坚持科学发展观，走内涵发展的路子；坚持“以人为本”，落实“四个尊重”，把人力资源、技术力量资源、办院思路资源、科学管理资源等充分利用起来，把近期目标、远期目标统一起来，把思想政治建设、后勤建设、业务技术建设统一起来；坚持成本核算，抓好开源节流。三要继续突出从严管理、从严治院。严格抓好条例条令和规章制度的落实；把科主任、协理员、护士长、机关和各级领导干部管住、管好；敢抓敢管敢于逗硬；抓好党支部建设；加强对现代管理的研究和学习。四要继续突出抓好基础医疗质量。狠抓教学这个重心，狠抓基础医疗质量，狠抓规章制度的落实。五要继续突出抓好党委班子自身建设。抓好学习，形成良好学习氛围；端正工作指导思想，把着眼点放在揭露矛盾、分析问题上；结合单位自身实际，探索管用发展经验；抓好班子团结，集中班子智慧，促进医院发展。

院常委们表示，高政委的希望重、以工作为重”的团结协作、一致向上的氛围。

与同时，高政委还提出了“五个继续突出”希望。一是要继续突出解放思想，与时俱进。在政策允许条件下，拿出创造性的办法和对策，集中精力研究和解决前进道路上遇到的各种矛盾和困难。二是要继续突出建设发展。坚持科学发展观，走内涵发展的路子；坚持“以人为本”，落实“四个尊重”，把人力资源、技术力量资源、办院思路资源、科学管理资源等充分利用起来，把近期目标、远期目标统一起来，把思想政治建设、后勤建设、业务技术建设统一起来；坚持成本核算，抓好开源节流。三要继续突出从严管理、从严治院。严格抓好条例条令和规章制度的落实；把科主任、协理员、护士长、机关和各级领导干部管住、管好；敢抓敢管敢于逗硬；抓好党支部建设；加强对现代管理的研究和学习。四要继续突出抓好基础医疗质量。狠抓教学这个重心，狠抓基础医疗质量，狠抓规章制度的落实。五要继续突出抓好党委班子自身建设。抓好学习，形成良好学习氛围；端正工作指导思想，把着眼点放在揭露矛盾、分析问题上；结合单位自身实际，探索管用发展经验；抓好班子团结，集中班子智慧，促进医院发展。

发展是硬道理，发展是第一要务，发展是永恒的主题。近几年，我院在上级党委的正确领导下，在全院同志的努力拼搏下，政治工作稳中求进、业务建设快中突破、后勤保障好中创优、综合实力强中升位，全面建设实现了跨越式发展，医院面貌发生了翻天覆地的变化，受到业内同行和社会各界的瞩目。当前，我院正值发展的关键时期，在“大手笔、大跨越、大发展”之后，能否持续发展、协调发展、快速发展是摆在全院同志、特别是党委面前一项重要课题。对此，笔者通过学习学校高福锁政委最近来院调研时所作的重要指示，体会认为应从以下几方面去破题、去实践、去收获。

一要增强发展紧迫感。要牢记我军新的使命观和人民军队的宗旨，坚持解放思想、坚持与时俱进，坚持开拓创新，以高度的责任心和事业心看待发展，以自强不息和时不我待的态度对待工作，党委、机关、科室都要为发展互动、为前进使劲，瞄准国际一流，凝聚各方力量，顺应大势，实事求是，干一件成一件好一件，切实肩负起推动医院发展的责任，做好发展这篇“大文章”。

二要坚持科学发展观。一手抓硬件，一手抓软件；一手抓开源，一手抓节流。科学统

理念，按照自主创新的要求，把人才队伍“做大、做强、做精、做特”，为医院快速发展提供知识和技术支撑，积蓄持续发展后劲。

四要弘扬实干的作风。“实干兴邦、空谈误国”。要一心一意谋发展，聚精会神搞建设。认真落实高福锁政委的重要指示精神，清晰思路、分解目标、明确责任、措施到位，党委机关带头，领导干部表率，全院同志跟进，弘扬爱岗敬业，把谋求发展的想法变成办法，把办法变成做法，落实到具体的行动上。大胆的试、大胆的闯，敢于另辟蹊径，敢于凤毛麟角，敢于领先率先，通过转变作风和实干积累，推动医院持续快速发展。

执着发展当尖兵

□ 本报评论员











# 聘用专业技术人员管理暂行规定

## 第一章 总 则

第一条 聘用专业技术人员(简称聘用人员,下同)队伍是医院建设发展的一支重要力量,是医院人才队伍的重要组成部分。为适应军队编制体制调整和医院改革发展需要,进一步深化劳动人事制度改革,推进医院聘用人员队伍的统一和规范管理,提高聘用人员队伍素质,充分发挥其在医院建设中的作用,维护受聘人员和医院的合法权益,建立完善科学规范的聘用人员人事管理制度。根据《劳动法》等国家、军队、重庆市的有关法律、法规以及《第三军医大学聘用卫生专业技术人员管理规定(试行)》等有关文件,结合我院实际,制订本《规定》。

第二条 本《规定》所称聘用人员,主要是指聘用到医院专业技术编制岗位,履行同岗岗位职责的专业技术和行政管理工作的专业技术人员。聘用人员分“返聘”、“回聘”、“招聘”三类。返聘是指聘用的军队离休退休人员;回聘是指聘用的军队干部转业后自主择业人员;招聘是指聘用的地方专业技术人员。

第三条 聘用人员实行总编控制,按需设岗、按岗定人的原则编制。

## 第二章 职责分工

第四条 医院成立聘用人员管理工作领导小组,组长由政委担任,副组长由院长担任,成员由教育部主任、政治部主任、院务部部长和护理部主任组成。领导小组下设聘用人员管理办公室(对外称“人才资源部”),挂靠医院政治部。办公室设主任1名,副主任1-2名,工作人员3-4名,办公室在院聘用人员管理工作领导小组以及政治部的领导下,负责组织指导和统筹协调全院聘用人员管理工作。

其主要职责是:

一、认真贯彻落实党和国家科技人才方针、政策以及学校、医院党委的有关决策指示,研究拟制医院聘用人员管理的规章制度,督促检查贯彻落实情况。

二、负责聘用聘用人员(医疗、医技、护理、药剂、工程、会计等其他)的管理,组织数量统计和分析预测,拟制聘用人员编制、管理计划并进行检查督导,受理、审核、承办相关手续。

三、加强与地方相关部门沟通联络,负责与地方有关部门联系办理聘用人员的委托管理等事宜,确定聘用对象相关待遇。

四、负责向社会发布医院招聘信息,建立聘用人员管理数据库,在院内通报有关信息。

五、进行聘用人员的政审以及专业技术资格的审核确认、评聘技术职务,选拔任用、调整配备、年度考核及继聘、解聘等工作。

六、负责组织选拔推荐聘用人员中的高级优秀人才和国家、重庆市级奖励人选,承办优秀高级人才特招入伍申报等事项。

七、总结推广聘用人员管理经验,开展人才资源研究和政策咨询。

八、根据院领导小组和政治部领导授权,处理聘用人员管理的有关劳动人事纠纷等特殊事项。

第五条 机关各部门本着分工协作、各司其职的原则,按照业务门类分别承担以下职责:

一、政治部是聘用人员主管部门,领导聘用专业技术人员办公室开展各项工作,负责对聘用人员政治审查、专业技术职务资格评审,经常性政治思想教育,医德医风教育,奖惩,以及党团组织关系及计划生育管理等工作。

二、教育部和护理部是聘用人员的业务管理部门,切实把好聘用人员专业技术考核入门关,进行业务指导、监督和管理,负责业务培训、业务考核、继续教育、业务管理及科研、教学能力的培养、学术活动、知识产权管理等。

三、院务部主要负责聘用人员的行政管理,各项福利待遇的落实,军事训练以及

后勤服务保障。

四、各用人单位(科室)负责根据岗位需求制订和上报聘用计划,负责聘用人员的日常政治、业务学习、考勤考核、行政管理、计划生育管理等工作。

## 第三章 聘用条件

第六条 聘用人员必须以德才兼备为标准,坚持公开、公平、公正的原则,鼓励竞争,择优聘用。应聘各类专业技术人员,应具备以下基本条件:

(一)拥护党的基本路线、方针和政策,遵纪守法,热爱本职工作,责任心强,有良好的职业道德,自愿到军队医院从事专业技术工作。

(二)专业理论和基本技术扎实过硬,经综合素质考试和考核合格。

(三)五官端正,身体健康,无精神心理障碍;矫正视力1.0以上(护理人员裸视在0.8以上);身高标准:男性165CM、女性158CM以上,经体格检查合格。

(四)地方应聘人员年满18周岁,原则上不超过60周岁,特殊人才可放宽2-3岁。

(五)在其他单位工作期间或退役、(离)退休前,无严重违纪、违规及其它不良行为。

(六)接受正规院校教育培训,并取得国家或军队承认的相应学历(学位),具备拟聘岗位所需的专业理论知识和技能。现有国家或军队规定应该持有的相应执业资格证书,上岗证等。

第七条 聘用人员除须具有上述基本条件外,应聘相应岗位,原则上还应具备以下条件:

(一)医疗系列:

1、通过国家教委批准备案的全日制医学院校临床医学专业培训,取得国家颁发的本科以上学历及学士以上学位证书。

2、持有《中华人民共和国执业医师资格证书》。未取得执业医师资格证书的应届普通高等院校毕业生实行见习期管理制度。

3、熟悉本专业基础理论,具备较强的专业技能,能独立处理本专业常见病和常见专业技术问题,有一定的临床工作经验,并具有一定的自学能力和总结临床工作的能力。

4、年龄要求:地方人员首次应聘年龄初级35岁、中级45岁、高级55岁以下。

(二)护理系列:

1、经过国家教委批准备案的全日制医学院校护理专业培训,获得大专以上学历。

2、持有《中华人民共和国护士执业证书》。未取得护士执业证书的应届普通高等院校毕业生实行见习期制度。

3、熟悉护理专业基础理论,具有较强的护理专业知识和技术操作能力。

4、年龄要求:地方人员首次应聘年龄初级(护士、护士),女性30岁、男性35岁以下;中级40岁、高级45岁以下。

(三)医技(实验)、药剂系列:

1、经过国家教委批准备案的全日制院校专业培训,取得大专以上学历。

2、取得国家、军队或重庆市规定的专业技术岗位上岗证、操作许可证、资格证等,对未取得相关证书的应届普通高等院校毕业生实行见习期管理制度。

3、熟悉本专业基础理论,具有较强的专业技能。

4、年龄要求:地方人员首次应聘年龄初级30岁、中级40岁、高级50岁以下。

(四)工程系列:

1、通过国家教委批准备案的全日制院校专业培训,取得国家颁发的本科以上学历及学士以上学位证书。

2、取得国家、军队或重庆市规定的专业技术岗位上岗证、资格证等,对未取得相关证书的应届普通高等院校毕业生实行见习期管理制度。

3、熟悉本专业的基础理论,具有一定的专业技能。

4、掌握计算机基础理论知识,取得国

家计算机等级考试2级以上证书。

5、年龄要求:地方人员首次应聘年龄初级30岁、中级40岁、高级50岁以下。

(五)行政管理及其它辅助系列:

聘用行政管理及其它辅助系列相关岗位的人员,应根据聘任岗位的业务范围,参照上述条件的相应要求执行。

第八条 应聘中级、高级职务者,须持有《中(高)等专业技术资格证书》,在三级甲等医院注册,从事本职工作并任现职二年以上,并符合医院规定的相关聘用条件。

第九条 具有以下情况之一者不得聘用:

一、政治审查不合格者;

二、因个人品德及发生严重行政事故等原因,被原单位解除工作关系者;

三、发生三级以上医疗事故未满两年者或发生二级医疗事故者;

四、凡是国家统一资格认证的专业,尚未获得执业资格证书者;

五、未接受正规全日制院校相应专业培训者;

六、凡是从本院病退和转业、复员改为病退的人员;

七、体检不合格者;

八、其它不能聘用的情况。

## 第四章 聘用程序

### 第十条 聘用计划。

(一)申报时间。根据医院运行编制中岗位设置和人员编制,科室填写《聘用专业技术人员申请表》,向聘用人员管理办公室集中申报聘用岗位、数量及聘用要求。

地方聘用人员于每年3月和9月份申报,“回聘”和“返聘”人员于每年12月申报。除特殊情况外,逾期不予受理。

(二)计划审核。聘用人员管理办公室汇总和审核机关各部、各科室申报计划,并会同业务主管部门进行论证,拟制医院年度聘用计划。

(三)计划审批。院党委会常委会审批全院年度聘用计划,并报院政治部备案。

### 第十一条 聘用程序。

(一)信息发布。通过公共媒体、互联网、人事中介服务机构和人才交流会等途径,适时公开招聘信息。实行科室、个人、地方人才交流中心推荐派遣、医院统一招聘等多种聘用方式。

(二)资格审查。聘用人员管理办公室负责应聘人员资格审查工作。应聘人员需填写《聘用专业技术人员申请表》,同时提交以下材料:学历(学位)证书、职称(务)证明、执业证书、资格证书,本人身份证、婚育证明及户口所在地派出所或原工作单位(学校)出具相关政审证明等;有工作经历者还需提供原工作单位鉴定意见和解除劳动关系证明。政治部宣保科牵头组织对招聘对象进行政审审查。

(三)考核评鉴。按集中测试、理论考试、专家面试的方式组织。对符合基本条件者,组织实施专业理论、专业技能和相关知识的考试。理论考试采取笔试的方式进行,建立“聘用人员理论考试题库”,试题随机从试题库中抽取。组织成立40人“聘用人员考核专家库”,由业务主管部门领导、科室主任、专家教授、护士长和聘用人员管理办公室成员组成。每次从专家库中随机抽取人员组成“聘用人员考核专家小组”(不少于5人),对通过资格审查、笔试考试合格者进行面试。

(四)体格检查。面试考核合格后,由聘用人员管理办公室组织体检,应聘人员的身心状况应符合聘用人员录用健康标准(见附件1),费用自理。

(五)聘用审定。应聘人员资格审查和考核、面试、体格合格,由聘用人员管理办公室报经党委常委会审定后,统一办理聘用手续。

第十二条 合同签订。符合聘用基本条件、经考核合格,决定

正式聘用者,由医院与应聘人员本着平等、自愿的原则签订聘用合同。

(一)聘用合同应包括以下内容:

1、聘用期限及试用期时间;

2、工作岗位、职务(称)和任务;

3、劳动保障、劳动条件和岗位要求;

4、岗位报酬和保险福利待遇;

5、劳动纪律;

6、合同终止和解除条件;

7、违反合同应承担的责任;

8、合同纠纷的处理;

9、合同期间知识产权归属的约定;

10、双方需要约定的其它事项。

(二)聘用合同期限一般为1-3年,合同期满即自行终止,同时出具鉴定表,证明受聘人员的工作表现、业务培训及奖惩情况。签订聘用合同时,除“回聘”、“返聘”者外,在合同中必须明确试用期。首次聘用时,试用期为3个月(不超过6个月),试用期内不合格者予以解聘。岗位合同期满后,医院根据工作需要和受聘人员工作表现,经双方同意,可以续签岗位合同,续签合同应在合同期满前一个月内办理。合同终止后,半年内重新聘用到同一岗位者,不再安排试用期。

## 第五章 人事委托管理

第十三条 人事委托管理机构。成立“重庆市卫生技术人员新桥医院办事处”,专职从事聘用人员人事委托管理。

第十四条 人事委托管理对象。除回聘和返聘人员外,医院所有聘用人员,均实行人事委托管理。见习专业技术人员适用此规定。

(一)单位人事委托管理对象。对已获得执业资格证书且试用合格,或经聘考核合格,确定正式聘用的地方专业技术人员,由医院统一批次办理人事委托管理手续。基本人事委托管理费用由医院按年度一次性代收代缴,医院承担五分之一(每月随工资发放定额补助),个人承担五分之一,其余费用自理。

(二)个人人事委托管理对象。医教研、药剂、护理、医技等专业应届毕业生和当年未取得执业资格证书的专业技术人员均实行为期不超过两年的见习期,见习期内人事委托管理费用由医院和个人各承担二分之一(每月随助学金发放定额补助)。

第十五条 人事委托管理方式。地方人才交流中心与医院签订人事委托管理协议,确定人事委托管理关系,根据医院和个人的委托,实行以档案管理为基础的人事委托管理。同时,在医院成立相应人事托管机构,并按劳动合同的有关规定成立相应的党团组织,负责委托管理人员的党团组织管理。

第十六条 人事委托管理内容及办理程序。医院人事托管机构负责为医院委托管理人员提供以下服务:

(一)人事档案托管;

(二)集体户口挂靠;

(三)职称申报注册;

(四)继续教育培训;

(五)计划生育管理;

(六)党团组织管理;

(七)出国政审办理;

(八)合同协议管理;

(九)政策法规咨询;

(十)就业推荐服务;

(十一)其它委托服务。

第十七条 人事委托管理协议的签订、变更和终止。

(一)人事委托管理协议书由具备独立法人资格的医院与地方人才交流中心本着平等自愿、协商一致的原则签订,协议书经双方签字盖章后,即具有法律效力。

(二)人事委托代理协议书包含以下内容:

1、委托人数及名单;

2、委托协议期限;

3、委托管理的费用及支付的方式;

在院就是主人翁  
在岗就要作贡献

4、双方的权利义务;

5、双方认为需要规定的其它事项。

(三)人事委托管理协议书的内容不得损害委托管理人员的权益,不得与党和国家有关政策、法规相抵触,如与国家、军队政策有不一致,以国家、军队政策为准。

(四)委托管理协议变更,必须经医院、地方人才交流中心双方协商一致方可办理。

(五)委托管理协议期满,即自行终止。

## 第六章 培训与考核

第十八条 培训内容。树立“大人才观”,将聘用人员的培训纳入军队人才培养体系,不断提高医院聘用人员的学历层次、技术水平和创新能力。培训分岗前培训和岗位培训。主要包括政治素质、业务素质和服务素质三个方面。聘用人员的培训工作纳入军队科技干部的业务培训体系和继续教育培训体系,同时纳入地方人才交流中心综合培训范围。

第十九条 培训实施。首次聘用时,聘用人员必须参加医院统一组织的为期一个月的军政素养培训和岗前业务培训(回聘和返聘人员除外),培训不合格者一律不得聘用上岗。岗前培训,聘用人员管理办公室同业务主管部门共同制定军政素质培训和岗前业务培训等培训计划,集中进行培训,培训时间为一个周,经考核合格后进入试用期。岗位培训,由业务主管部门统一安排,按照训用一致、按需施教、讲求实效的原则组织实施。

第二十条 继续教育管理。聘用人员继续教育实行学分制,培训的内容、形式、要求,参照《第三军医大学专业技术干部继续教育实施细则》和医院继续教育相关规定执行,并逐步纳入地方继续教育管理体系。

医教部、护理部负责聘用人员学分登记、审核、认定工作,聘用人员办公室负责学分效应管理工作,并计入个人业务档案。聘用人员在聘用合同期内未取得继续教育规定学分者,合同期满后不得续聘。

第二十一条 绩效考核。所有聘用人员均须参加绩效考核,纳入全院统一考核范围。

(一)考核分类。聘用人员工作考核分为平时考核、年度考核、试用考核和聘期考核。平时考核、年度考核由所在科室组织;试用考核和聘期考核分为业务考核和综合考核,业务考核由业务主管部门组织实施,综合考核由聘用人员管理办公室组织;聘期考核依托院“中级专业技术职务资格评审委员会”实施。

(二)考核内容。考核内容包括德、能、勤、绩、体五个方面,重点是工作实绩。

(三)考核等级。分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等级。

(四)考核原则。聘用人员工作绩效考核遵循客观公正、民主公开、注重实绩、优胜劣汰的考核原则。

(五)考核结果。考核结果由聘用人员管理办公室备案,全部纳入个人档案,年度及聘期工作绩效考核为优秀等级的,优先签订续聘合同,并优先聘任相应等级专业技术职务外,医院给予精神和物质奖励,并抄送地方人才交流中心,推荐在重庆市内进行表彰。工作绩效考核被确定为不称职的,一律解聘。

第二十二条 聘用人员在聘期间的各项考核结果和教育培训成绩,将作为医院实施奖惩、晋升、续聘、解聘等事项的重要依据。

## 第七章 行政管理

第二十三条 聘用人员试用期满,经考核合格予以正式聘用的,由医院统一办理工作证件。聘用人员必须自觉遵守军队、学校和医院的各项规章制度,努力维护医院形象和声誉,违者按军队、学校及医院有关规定进行处理,直至追究法律责任,所办工作证件予以收回。

第二十四条 聘用人员管理遵循“谁用工谁管理、管用结合”的原则,实行“三级管理责任制”,并由政治部与用人单位签订《用工管理责任书》。聘用人员受政治部、业务主管部门、用人单位的共同管理,聘用人员的调配必须经聘用办公室审批。用人单位对聘用人员负有主要管理责任,具体负责其业务工作、政治教育、计划生育、考勤考核等日常行政管理工作。聘用人员负有

认真履行岗位职责、服从管理的义务。

第二十五条 医院计划生育办公室和地方托管机构共同负责聘用人员计划生育管理,共同承担计划生育教育和避孕节育服务工作。生育期女性聘用人员应按学校有关规定与医院签订计划生育责任书。

第二十六条 聘用人员在聘用合同期内,应严格遵守计划生育规定。符合《中华人民共和国婚姻法》和军队、重庆市计划生育管理规定的,聘用人员由地方托管机构办理相关手续,并报医院计划生育办公室备案。

第二十七条 有下列情形之一的,医院可解除聘用合同,但应提前30天以书面形式通知受聘人员:

(一)聘用期内患不宜于继续从事本职工作的疾病或非因公负伤,医疗期满不能坚持正常工作的;

(二)年度和聘期综合考评不称职,不能胜任本职工作和全面履行聘用合同的;

(三)聘用合同签订时所依据的客观情况发生重大变化,致使合同无法履行,经与当事人协商不能变更相应合同内容的;

(四)因科室撤销、合并或精简,无法安排工作的;

(五)符合解除或终止聘用合同的其他条件。

第二十八条 有下列情形之一的之一,医院有权单方面随时解除与聘用人员的聘用合同,不给予经济补偿,并依据国家和军队相关法规予以经济处罚,所在科室领导负连带责任:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重或屡次违反劳动纪律或规章制度造成不良后果并给医院造成严重损失的;

(三)因个人品德或不良行为,对单位利益造成严重损害或导致严重行政事故的;

(四)发生严重医疗差错或三级以上医疗事故;

(五)违反操作程序造成医疗仪器、设备严重损坏的;

(六)服务质量差,严重损害患者利益,造成医疗纠纷的;

(七)违反计划生育规定的;

(八)隐瞒病情,经发现既往病史,综合判断不能满足本规定健康要求的;

(九)被依法追究刑事责任的;

(十)合同约定需解除聘用合同的;

(十一)享受重点人才和骨干培养资助,乙方单方面提前解除合同者;

(十二)其他违反国家或军队规定的行为。

第二十九条 聘用人员有下列情形之一的,医院不得单方面解除聘用合同:

(一)患病或者负伤,在规定的治疗期内;

(二)女性聘用人员在孕期、产期、哺乳期内的;

(三)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为一至四级伤残等级的;

(四)正在接受纪律审查尚未作出结论的;

(五)国家法律规定不得解除聘用合同的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的,聘用人员可以申请解除聘用合同:

(一)在试用期内的;

(二)经医院同意考入普通高等院校并要求入校学习的;

(三)经医院同意报考,被录用到地方党政机关的;

(四)依法服兵役的。

第三十一条 聘用人员参加突发性事件期间,不得单方面解除聘用合同。聘用合同期限已满,但执行任务尚未完成的,聘用合同期限自动延长至任务结束。

第三十二条 聘用合同当事人双方任何一方因违反劳动合同,给对方造成经济损失的,应根据损失程度和责任予以赔偿,赔偿金额参照国家、地方规定执行。

第三十三条 聘用人员参加突发性事件期间,不得单方面解除聘用合同。聘用合同期限已满,但执行任务尚未完成的,聘用合同期限自动延长至任务结束。

第三十四条 聘用人员管理遵循“谁用工谁管理、管用结合”的原则,实行“三级管理责任制”,并由政治部与用人单位签订《用工管理责任书》。聘用人员受政治部、业务主管部门、用人单位的共同管理,聘用人员的调配必须经聘用办公室审批。用人单位对聘用人员负有主要管理责任,具体负责其业务工作、政治教育、计划生育、考勤考核等日常行政管理工作。聘用人员负有

认真履行岗位职责、服从管理的义务。第二十五条 医院计划生育办公室和地方托管机构共同负责聘用人员计划生育管理,共同承担计划生育教育和避孕节育服务工作。生育期女性聘用人员应按学校有关规定与医院签订计划生育责任书。

第二十六条 聘用人员在聘用合同期内,应严格遵守计划生育规定。符合《中华人民共和国婚姻法》和军队、重庆市计划生育管理规定的,聘用人员由地方托管机构办理相关手续,并报医院计划生育办公室备案。

第二十七条 有下列情形之一的,医院可解除聘用合同,但应提前30天以书面形式通知受聘人员:

(一)聘用期内患不宜于继续从事本职工作的疾病或非因公负伤,医疗期满不能坚持正常工作的;

(二)年度和聘期综合考评不称职,不能胜任本职工作和全面履行聘用合同的;

(三)聘用合同签订时所依据的客观情况发生重大变化,致使合同无法履行,经与当事人协商不能变更相应合同内容的;

(四)因科室撤销、合并或精简,无法安排工作的;

(五)符合解除或终止聘用合同的其他条件。

第二十八条 有下列情形之一的之一,医院有权单方面随时解除与聘用人员的聘用合同,不给予经济补偿,并依据国家和军队相关法规予以经济处罚,所在科室领导负连带责任:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重或屡次违反劳动纪律或规章制度造成不良后果并给医院造成严重损失的;

(三)因个人品德或不良行为,对单位利益造成严重损害或导致严重行政事故的;

(四)发生严重医疗差错或三级以上医疗事故;

(五)违反操作程序造成医疗仪器、设备严重损坏的;

(六)服务质量差,严重损害患者利益,造成医疗纠纷的;

(七)违反计划生育规定的;

(八)隐瞒病情,经发现既往病史,综合判断不能满足本规定健康要求的;

(九)被依法追究刑事责任的;

(十)合同约定需解除聘用合同的;

(十一)享受重点人才和骨干培养资助,乙方单方面提前解除合同者;

(十二)其他违反国家或军队规定的行为。

第二十九条 聘用人员有下列情形之一的,医院不得单方面解除聘用合同:

(一)患病或者负伤,在规定的治疗期内;

(二)女性聘用人员在孕期、产期、哺乳期内的;

(三)因工负伤,治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为一至四级伤残等级的;

(四)正在接受纪律审查尚未作出结论的;

(五)国家法律规定不得解除聘用合同的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的,聘用人员可以申请解除聘用合同:

(一)在试用期内的;

(二)经医院同意考入普通高等院校并要求入校学习的;

(三)经医院同意报考,被录用到地方党政机关的;

(四)依法服兵役的。

第三十一条 聘用人员参加突发性事件期间,不得单方面解除聘用合同。聘用合同期限已满,但执行任务尚未完成的,聘用合同期限自动延长至任务结束。

第三十二条 聘用合同当事人双方任何一方因违反劳动合同,给对方造成经济损失的,应根据损失程度和责任予以赔偿,赔偿金额参照国家、地方规定执行。

第三十三条 聘用人员参加突发性事件期间,不得单方面解除聘用合同。聘用合同期限已满,但执行任务尚未完成的,聘用合同期限自动延长至任务结束。

第三十四条 聘用人员管理遵循“谁用工谁管理、管用结合”的原则,实行“三级管理责任制”,并由政治部与用人单位签订《用工管理责任书》。聘用人员受政治部、业务主管部门、用人单位的共同管理,聘用人员的调配必须经聘用办公室审批。用人单位对聘用人员负有主要管理责任,具体负责其业务工作、政治教育、计划生育、考勤考核等日常行政管理工作。聘用人员负有

(三)回聘人员和返聘人员的专业技术职务原则上按以前专业技术职务聘任。

## 第三十九条 工薪待遇。

(一)岗位工资。聘用人员实行岗位工资制度。岗位工资包含基本工资和福利工资,工资标准由医院参照学校〔2005〕校办发第347号《第三军医大学聘用卫生专业技术人员管理规定(试行)》文件有关条款及〔2005〕院办发第15号文件会议纪要执行(见附件2)。返聘、回聘人员工资标准参照〔2005〕院医字第144号和第145号文件相关规定执行。见习专业技术人员实行助学金制度(见附件3),不享受岗位工资,所在科室可视情发放生活补贴。

聘用人员在试用期内的工资按正式合同期岗位工资的80%予以发放,试用期满实行岗位工资制。特殊工种可实行计件、计时或包干工资制。高级技术专家,特殊急需人才可实行年薪制,具体标准由聘用人员管理办公室会同业务主管部门拟定,报院常委会审批。

聘用人员被聘任上一级专业技术职务的同时,对其工资待遇进行相应调整。对已取得专业技术职称未被医院聘任相应专业技术职务者,其岗位工资按相应专业技术职务岗位工资低一级标准执行。

(二)超劳补贴。聘用人员和机关聘用人员行政管理人员试用期内不享受超劳补贴,试用期满经考核合格正式予以聘用后,超劳补贴由用人单位按照同工同酬的原则,从调动聘用人员工作积极性出发,依据工作岗位职责、技能水平、现实工作表现等工作绩效考核情况和效益情况等要素综合考虑进行确定,按照医院《科室奖金二次分配指导意见》逐月予以发放,发放标准原则上与同科室同类奖金干部标准计算,返聘、回聘人员的奖金发放参照〔2005〕院医字第144号和第145号文件相关规定执行。

(三)自然增资。聘用人员年度工作绩效考核合格者,其岗位工资由医院每年予以自然增资,增资额按医院〔2005〕第15号办公会议纪要规定执行。

## 第四十条 福利待遇。

(一)医院按规定分期分批为聘用人员(不含返聘、回聘人员)缴纳养老保险、失业保险和医疗保险,缴费基数和缴费比例按重庆市社保交纳下限标准执行,个人应缴纳部分由医院按有关规定从聘用人员工资中代扣代缴。其它社会保险的办理按有关规定执行。已在其他单位办理“三险”的聘用人员,原则上转入医院,不愿者按规定给予补贴。

(二)根据国家、重庆市、学校相关规定,聘用人员患病或非因工负伤的,依法享有医疗期及相应待遇。医疗期是指聘用人员因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的期限。

1、经医院指定医疗机构诊断,需停工住院治疗的,给予适应的医疗期,医疗期最长不超过9个月。

2、在规定医疗期内,其工资待遇按本人基础工资的70%发放,但不得低于重庆市最低工资标准的80%。

3、医疗期满后,经鉴定确认不能从事原工作者,也不能从事由用人单位另行安排其它工作的,解除劳动合同。解除劳动合同后,由医院一次性发给经济补偿金和医疗补助费。

(1)经济补偿金根据其在本单位工作的年限发放,工作每满1年发给相当于1个月的停工前基础工资,最多不超过10个月。

(2)医疗补助费以本人停工前12个月的平均工资为标准,一次性发给相当于6个月的工资。

(3)患重病或绝症可适当增发医疗补助费。

(三)聘用人员在合同期内因公或因病死亡后的丧葬补助费、抚恤费按国家和重庆市有关规定执行。

(四)聘用人员合同期满被解除聘用合同时,按照其在本院的工作年限,每满1年发给相当于本人1个月的基本经济赔偿。属于个人原因被解除聘用合同的,或者聘用人员自行解除聘用合同以及自行离职的,不发给经济赔偿。

有下列情形之一的,医院解除劳动合同,