

青海省人力资源和社会保障厅文件

青人社厅发〔2022〕127号

中共青海省委组织部 青海省人力资源和社会保障厅 关于印发《青海省事业单位工作人员竞聘上岗 暂行办法》的通知

各市、自治州委组织部、政府人力资源社会保障局，省委各部委、省直各机关、各人民团体组织人事部门，省直各事业单位：

现将《青海省事业单位工作人员竞聘上岗暂行办法》印发给你们，请各地区、各部门（单位）结合实际，认真贯彻执行。



青海省事业单位工作人员竞聘上岗暂行办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全事业单位内部选人用人机制，规范事业单位工作人员竞聘上岗工作，根据《事业单位人事管理条例》等有关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 事业单位工作人员竞聘上岗是指事业单位内部按照规定的权限和程序，竞争择优产生岗位聘用人选。

第三条 事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的工作人员竞聘上岗适用本办法。

事业单位领导人员和内设机构负责人选拔任用，按照《事业单位领导人员管理规定》（中办发〔2022〕6号）、《青海省事业单位领导人员管理暂行办法》（青办发〔2018〕33号）等有关规定执行。

法律、法规和相关政策规定对事业单位产生岗位人选另有规定的，从其规定。

第四条 竞聘上岗应坚持党管干部、党管人才；坚持德才兼备、以德为先；坚持人岗相适、注重实绩；坚持民主、公开、竞争、择优的原则。

第五条 竞聘上岗应当在事业单位人事综合管理部门备案的岗位设置总量、类别、等级及其数量内进行，以履行岗位职责能力、完成岗位工作任务情况和考核结果为主要依据，采取适合单位以及岗位特点的方式进行。

第二章 竞聘范围

第六条 事业单位组织竞聘上岗原则上在本单位现有在编在岗人员或按有关规定纳入人员控制总量管理的在岗工作人员内进行。

规模小、人员少、由主管部门集中进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，以及统筹使用高级岗位的事业单位，根据工作需要，可以在同一主管部门所属事业单位范围内联合组织竞聘上岗。

第七条 事业单位遇有下列情形之一的，应根据单位实际，实行竞聘上岗：

（一）出现空缺岗位或新设岗位；

（二）事业单位出现分立、合并或者职能调整，需要对工作人员进行重新定岗；

（三）聘用合同到期，需要对工作人员进行重新定岗；

（四）按规定进行轮换交流，需要通过竞争确定有关人选；

（五）需要实行竞聘上岗的其他情形。

第八条 属于下列情形的不实行竞聘上岗：

（一）涉及事业单位的涉密岗位；

（二）聘用合同到期按规定续订合同的；

（三）受到降低岗位等级或者撤职处分的；

（四）根据工作人员年度考核结果，按规定向低等级调整岗位的；

（五）事业单位新聘人员试用期满确定岗位的；

（六）不宜实行竞聘上岗的其他情形。

第三章 竞聘条件

第九条 参加竞聘上岗的人员应具备下列基本条件：

- （一）遵守宪法和法律；
- （二）具有良好的品行；
- （三）岗位所需的专业、能力或技能条件；
- （四）适应岗位要求的身體条件；
- （五）在规定聘任年限内年度考核结果均为合格以上档次。

第十条 竞聘管理岗位，应当具备与所竞聘岗位相应的基本任职条件，一般应具有中专以上文化程度，其中，市州以上事业单位管理岗位应具有大学专科以上文化程度，高校、科研等事业单位管理岗位应具有本科以上文化程度。

各等级管理岗位的基本任职条件是：

（一）七级管理岗位：聘任八级管理岗位3年以上，或者已聘任副高级以上专业技术岗位，或者聘任中级专业技术岗位2年以上；

（二）八级管理岗位：聘任九级管理岗位3年以上，或者已聘任中级以上专业技术岗位，或者聘任助理级专业技术岗位3年以上，或者聘任工勤技能二级以上岗位5年以上；

（三）九级管理岗位：大学专科毕业生聘任十级管理岗位1年以上，或者中专毕业生聘任十级管理岗位3年以上，或者已聘任助理级专业技术岗位，或者聘任专业技术十三级岗位3年以上，或者已聘任工勤技能三级以上岗位，或者聘任工勤技能四级岗位5年以上；

（四）十级管理岗位：已聘任专业技术十三级以上岗位，或者已聘任工勤技能四级以上岗位，或者聘任工勤技能五级岗位、普通工岗位5年以上。

第十一条 竞聘专业技术岗位，应当具备与所竞聘岗位相应的基本任职条件及专业技术职务任职资格。竞聘实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应当具备准入控制的职业资格。

专业技术高级、中级、初级内部各等级的基本任职条件：

（一）一级岗位、二级岗位按照国家和我省的有关规定执行。四级岗位、七级岗位、十级岗位、十二级岗位须具备相应专业技术职务任职资格，新聘人员试用期满按照文化程度确定相应岗位的除外；

（二）三级岗位应当聘任四级岗位3年以上；五级岗位、六级岗位应当分别聘任副高级专业技术岗位5年以上、3年以上；八级岗位、九级岗位应当聘任中级专业技术岗位5年以上、3年以上；十一级岗位应当聘任助理级专业技术岗位3年以上；

聘任在专业技术岗位的人员在同一职称级别内晋升小等级岗位的，在规定年限内每有1个年度考核结果为优秀档次的，年限条件可缩短半年。

专业技术岗位一般不得跨职称层级竞聘。管理岗位、工勤技能岗位人员首次竞聘专业技术岗位的，依据本人取得专业技术职务任职资格，一般聘用到专业技术岗位相应层级的最低等级岗位。

第十二条 竞聘工勤技能岗位，应当具备与所竞聘岗位相应的基本任职条件及相应的技术等级资格。

各等级工勤技能岗位的基本任职条件是：

（一）一级工勤技能岗位：在本工种二级岗位聘任5年以上，并通过高级技师等级考评；

（二）二级工勤技能岗位：在本工种三级岗位聘任5年以上，并通过技师技术等级考评；

（三）三级工勤技能岗位：在本工种四级岗位聘任5年以上，并通过高级工技术等级考核；

（四）四级工勤技能岗位：在本工种五级岗位聘任5年以上，并通过中级工技术等级考核；

（五）五级工勤技能岗位：学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核。

第十三条 工勤人员首次转岗不得竞聘担任领导（含内设机构）职责的管理岗位。其中，首次竞聘县级以上事业单位的管理岗位，最高等级一般不超过八级管理岗位；首次竞聘科级以下事业单位的管理岗位，最高等级一般不超过九级管理岗位。工勤人员距工人法定退休年龄不足3年的原则上不得竞（转）聘到管理岗位或专业技术岗位。

第十四条 主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，确因行业特点和工作需要，其单位领导班子成员可以在核准的专业技术岗位数额内，按照有关规定参加专业技术岗位竞聘上岗。事业单位内设机构正副职岗位中承担专业技术业务管理职责并从事相应专业技术工作的岗位，可设置为专业技术岗位。其他工作人员一般不得同时在两类岗位上任职。

第四章 竞聘程序

第十五条 事业单位应成立竞聘工作机构，负责竞聘上岗的组织实施。一般由事业单位领导或主管部门领导班子成员，以及事业单位或主管部门组织人事、工会和纪检监察机构有关人员、工作人员代表组成，必要时可以聘请有关专家参加。

在同一主管部门所属范围内，联合组织竞聘上岗的由主管部门具体负责组织实施。

第十六条 竞聘上岗一般应当经过下列程序：

- （一）制定竞聘上岗方案；
- （二）在单位公布竞聘岗位、资格条件、竞聘方式等信息；
- （三）报名与审查竞聘人员资格条件；
- （四）组织竞聘；
- （五）单位集体研究确定拟聘人选；
- （六）公示拟聘人选；
- （七）办理岗位聘用备案手续。

第十七条 制定竞聘上岗方案应当通过职工代表大会或其他形式听取工作人员的意见。竞聘上岗方案应当报主管部门备案后组织实施。

第十八条 报名参加竞聘可以根据岗位特点以及工作需要，采取个人自荐、群众推荐或者组织推荐等方式进行。

第十九条 竞聘结果的公示范围应与竞聘范围一致，公示时间一般不少于5个工作日。公示结果不影响岗位聘用的，按照干部人

事管理权限办理岗位聘用备案手续，并按规定订立或者变更聘用合同，岗位起聘时间按照备案时间算起。

第二十条 事业单位与工作人员要严格履行聘用合同，按照约定的岗位目标、职责、聘用期限进行管理，对所聘人员履行岗位职责和目标任务进行考核，考核结果作为调整岗位、续聘、解聘的重要依据。

第五章 竞聘方式

第二十一条 事业单位可以根据实际采取笔试、面试、同行评议、技术技能综合评价、民主测评等方式竞聘，经组织考察确定拟聘人选。

竞聘管理岗位一般采取笔试、面试、民主测评等方式进行。

竞聘专业技术岗位一般采取同行评议、学术技术综合评价、民主测评等方式进行。

竞聘工勤技能岗位一般采取同行评议、技能水平综合评价、民主测评等方式进行。

全面实行岗位管理在岗位结构比例内开展职称评审的事业单位，专业技术人员通过评审取得相应专业技术任职资格后，可以通过简易程序竞聘到相应职称层级的最低等级岗位。竞聘较低等级的岗位或者未形成竞争的岗位可以采取谈话、组织考察等符合岗位特点、简便易行的方式进行。

较低等级岗位包括九级管理岗位、初级专业技术岗位、四级以下工勤技能岗位。

第二十二条 笔试主要测试竞聘人员履行岗位职责应当具备的基本知识以及调研综合、办文办事、文字表达等能力，特别是运用理论、知识和方法分析解决实际问题的能力。笔试一般采用闭卷方式进行。

第二十三条 面试主要测试竞聘人员在能力素质等方面对竞聘岗位的适应程度。面试应当根据岗位特点选择适当的测评方法，注重科学性。

第二十四条 同行评议主要考察竞聘人员的学术技术或者技能水平在单位同行中的认可度，同行评议应当在本单位同专业、技术、技能领域的工作人员范围内，采取填写评议表的方式进行。评议表应当填写具体的评议意见，包括工作表现、优点、缺点等。

第二十五条 技术、技能综合评价，主要考察学术、技术或者技能方面取得的成果、业绩。学术技术综合评价、技能水平综合评价应当由同专业、技术、技能领域的高层次人才、高技能人才组成评审委员会，采取答辩、评议、无记名投票方式进行。

第二十六条 民主测评主要考察竞聘人员的德才表现及其在群众中的公认度，强调德才兼备、以德为先。民主测评应当在本单位范围内，采取无记名投票方式进行。

第二十七条 组织考察通过综合分析笔试、面试、同行评议、学术技术综合评价、民主测评结果以及年度、聘期考核结果，全面考察竞聘人员的德、能、勤、绩、廉，对是否适合和胜任竞聘岗位作出评价。

组织考察一般应当形成包括定性评价和定量评价的综合性意

见，作为提出拟聘人选建议的主要依据。

第六章 相关事宜

第二十八条 属于下列情形的人员不得参加竞聘上岗：

- （一）不符合所聘岗位基本条件和基本资格有关规定的；
- （二）受到诫勉、组织处理或者处分等影响期未满，或者期满影响竞聘的；
- （三）涉嫌违纪违法正在接受审查调查尚未作出结论的；
- （四）上一年度考核结果被确定为基本合格或不合格档次的，以及未参加年度考核或者参加年度考核不确定档次的；
- （五）不得参加竞聘上岗的其他情形。

第二十九条 德才表现和工作实绩特别突出的工作人员，经主管部门批准，并报同级事业单位人事综合管理部门同意后，可以破格和越级竞聘。破格和越级竞聘要从严掌握，不得在聘期内连续破格和越级竞聘。

破格竞聘适用于管理岗位。破格参加管理岗位竞聘的，任职年限可比规定年限少一年。

越级竞聘适用于专业技术岗位和工勤技能岗位，须符合专业技术职务评审、技能等级考评（核）有关规定，专业技术岗位和工勤技能岗位工作人员近三年考核均被确定为优秀档次，或近三年内获得记功以上奖励的，可参加越级竞聘。

第三十条 事业单位工作人员具有下列情形之一，应当按照规定降低岗位等级：

- (一)不能胜任岗位职责要求的,或长期不能坚持正常工作的;
- (二)年度考核被确定为不合格档次的,或连续两年被确定为基本合格档次的;
- (三)受到降低岗位等级或者撤职处分的;
- (四)竞聘过程中低聘的;
- (五)国家法律法规和党内法规规定的其他情形。

第三十一条 工作人员在现聘岗位期间获得记功以上奖励或年度考核被确定为优秀档次的,在参加竞聘时,同等条件下应当予以优先考虑。

年度考核被确定为基本合格档次或者不定档次的,以及未参加年度考核的,该年度不计算为晋升岗位的任职年限。

第七章 纪律与监督

第三十二条 事业单位竞聘上岗工作在其主管部门的领导下,由聘用单位组织实施。同级事业单位人事综合管理部门负责对竞聘上岗工作实施指导、检查和监督。

第三十三条 竞聘上岗实行回避制度,按照《事业单位人事管理回避规定》的有关规定,事业单位和主管部门在组织竞聘上岗时要认真落实岗位回避和履职回避。

第三十四条 事业单位人事综合管理部门或者主管部门对竞聘上岗过程中违反干部人事纪律及本办法的行为应当予以制止和纠正。拒不改正的,对负有责任的领导人员和直接责任人员按照有关规定给予处分。

第三十五条 竞聘上岗中存在违规违纪或不正当竞争行为，导致竞聘结果不公平不公正的，由主管部门或事业单位人事综合管理部门宣布竞聘上岗结果无效。

第三十六条 聘用工作组织成员违规违纪，应当取消聘用工作组织成员资格；情节严重的，按照有关规定给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十七条 竞聘人员违规违纪，取消竞聘资格或者宣布聘用结果无效；情节严重的，按照有关规定给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十八条 其他人员采取不正当手段影响竞聘结果客观公正的，按照有关规定追究其责任。

第八章 附 则

第三十九条 机关工勤人员竞聘（争）上岗，参照本办法执行。

第四十条 各地区以及教育、卫生等部门可以根据本办法制定实施细则。

第四十一条 本办法由省委组织部、省人力资源社会保障厅负责解释。

第四十二条 本办法自2023年1月1日起施行。原有岗位竞聘规定与本办法不一致的，按本办法执行。

信息公开选项：主动公开

青海省人力资源和社会保障厅

2022年12月25日印发
