

中共山东省委组织部 文件 山东省人力资源和社会保障厅

鲁人社发〔2019〕39号

中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅 关于印发山东省事业单位工作人员竞聘 上岗办法的通知

各市党委组织部、政府人力资源社会保障局，省直各部门（单位），各高等院校：

现将《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》印发给你们，请结合本地区、本部门（单位）实际情况，认真贯彻执行。

中共山东省委组织部

山东省人力资源和社会保障厅

2019年12月26日

(此件主动公开)

(联系单位：省人力资源社会保障厅事业单位人事管理处)

山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，认真贯彻落实习近平总书记视察山东重要讲话、重要指示批示精神，建立导向鲜明、科学规范、有效管用的事业单位工作人员竞聘上岗办法，激励广大事业单位工作人员担当作为、干事创业，根据《事业单位人事管理条例》（中华人民共和国国务院令 第 652 号）、《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70 号）等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称的事业单位工作人员，是指事业单位聘用在管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的工作人员。其中，管理岗位人员选拔任用，按照《事业单位领导人员管理暂行规定》（中办发〔2015〕34 号）、《山东省市级以下事业单位领导人员管理办法（试行）》（鲁办发〔2018〕3 号）等有关规定执行。

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，通过竞争方式择优产生岗位聘用人选的用人方法。

法律、法规对事业单位产生岗位人选另有规定的，从其规定。

第三条 竞聘上岗贯彻党管干部、党管人才的原则；坚持德才兼备、以德为先；坚持事业为上、突出业绩贡献；坚持民主、公开、竞争、择优；进一步健全完善能上能下的竞争性用人机制。

第四条 竞聘上岗以岗位设置为基础，在核准的岗位设置总量、类别、等级及其数量内进行。事业单位出现岗位空缺，可根据工作需要和有关规定，适时组织空缺岗位的竞聘上岗工作。

第五条 竞聘上岗应当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基本条件，采取适合单位以及岗位特点的办法进行。

第二章 竞聘范围

第六条 参加竞聘上岗人员应为本单位现有在编在岗或按有关规定纳入人员控制总量管理的在岗工作人员。

第七条 有下列情形之一的，应当实行竞聘上岗：

- （一）事业单位出现岗位空缺，拟从单位内部产生人选的；
- （二）事业单位新设岗位，拟从单位内部产生人选的；
- （三）需要实行竞聘上岗的其他情形。

第八条 下列情形不实行竞聘上岗：

- （一）确定涉密岗位人选；
- （二）确定专业技术一级岗位人选；
- （三）事业单位新进人员首次确定岗位的；
- （四）聘用合同到期按规定续签聘用合同的；
- （五）根据年度考核结果，向低等级岗位调整的；
- （六）受处分降低岗位等级的；
- （七）不宜实行竞聘上岗的其他情形。

第三章 竞聘条件

第九条 参加竞聘上岗工作人员应具备下列基本条件：

- （一）政治素质好；
- （二）遵纪守法，具有良好的品行；
- （三）具备岗位所需的专业、技能等方面的能力水平；
- （四）适应岗位要求的身體条件；
- （五）现聘岗位最近一年年度考核（或最近一个聘期考核）结果为合格及以上。

第十条 专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘有关规定执行。其中高级、中级、初级岗位内部各等级的具体任职条件，由事业单位或者主管部门按照有关规定和本行业、本单位岗位需要、职责任务和专业技术水平要求等因素综合确定。

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。

第十一条 工勤岗位的基本任职条件是：

- （一）一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；
- （二）三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；
- （三）五级工勤技能岗位，须学徒（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。

第十二条 专业技术岗位竞聘一般实行逐级竞聘。业绩显

著、贡献突出、行业和群众公认的高水平人才，可越级竞聘（包括越等级和越层级）。越级竞聘要从严掌握，一般不得在聘期内连续越级竞聘。

第十三条 事业单位工作人员一般不得同时竞聘两类岗位。因行业特点和工作需要，管理岗位人员确需在专业技术岗位上兼职，并以专业技术岗位为主进行管理的，须按干部人事管理权限审核批准后，在核准的专业技术岗位数额内，参加专业技术岗位竞聘上岗。

第十四条 专业技术岗位工作人员在上一个聘期考核合格且聘期内连续三年考核被确定为优秀档次，或上一个聘期内获得记功以上奖励的，可参加越级竞聘。

工作人员年度考核被确定为基本合格档次或不合格档次的，两年内（含考核基本合格年度或考核不合格年度）不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

第十五条 工作人员受党纪处分、政务处分、组织处理或诫勉等的，在处分期或影响期内，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

工作人员在受降低岗位等级处分期间，不得竞聘高于受处分后所聘岗位等级的岗位。

工作人员正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘上岗。

第四章 竞聘程序

第十六条 竞聘上岗应当按照下列程序进行：

- （一）制定竞聘上岗方案；
- （二）在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
- （三）审查竞聘人员资格条件；
- （四）考评；
- （五）集体研究拟聘用人员名单；
- （六）在本单位公示拟聘人员名单；
- （七）办理聘用手续。

第十七条 竞聘上岗应结合不同岗位特点，可采取笔试、面试、民主测评、同行评议、专家委员会综合评价、技能水平综合评价等多种方式进行，具体方式由事业单位或者主管部门确定。

第十八条 事业单位拟定的竞聘上岗实施方案，应通过职工代表大会或其他形式听取职工意见，经主管部门同意后组织实施。

事业单位制定的竞聘上岗办法，要保持一定时期内稳定，禁止因人画像，临时变更竞聘条件。

对规模小、人员少、较分散的事业单位或合并设置岗位的事业单位，主管部门可总体制定竞聘上岗实施方案，并统一组织实施。

第十九条 竞聘结果的公示范围应与竞聘范围一致，公示时间不少于 5 个工作日。

第五章 聘 用

第二十条 首次聘用到专业技术岗位或首次聘用到高一层专业技术岗位的，一般应聘用在该层次的最低等级。

第二十一条 拟聘用人员公示无异议的，用人单位要在 5 个工作日内将聘用结果报同级事业单位人事综合管理部门备案，对于符合规定的，一般应在 5 个工作日内予以备案；对于不符合规定的，一般应在 3 个工作日内按照一次性告知要求反馈意见。

第二十二条 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。

第六章 组织机构

第二十三条 事业单位应成立竞聘上岗领导小组，负责本单位竞聘上岗方案的拟定和组织实施。领导小组成员由事业单位负责人、人事与纪检监察部门负责人和职工代表组成。领导小组下设聘用工作机构，具体负责竞聘上岗工作的组织实施。

第二十四条 专业技术岗位竞聘上岗，应成立 5 人以上组成的专家委员会（其中在高级专业技术岗位专职从事专业技术工作的人员不少于三分之二），具体负责对专业技术岗位应聘人员的品

德、知识、能力和业绩等进行综合评价。

专家委员会成员，应当由本领域、行业的高层次专业技术人员组成，必要时聘请外单位专家参加。

第七章 监督管理

第二十五条 县级及以上各级人事综合管理部门和事业单位主管部门负责对事业单位竞聘上岗工作进行指导、检查和监督。

第二十六条 竞聘上岗应严格执行《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）有关要求。

第二十七条 严肃竞聘上岗工作纪律，对违反岗位设置管理和岗位聘用政策规定，以及弄虚作假、营私舞弊的直接责任人及其有关部门（单位）相关责任人员，按照有关规定严肃查处。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十八条 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

第二十九条 各级各部门可结合实际制定具体的实施细则。

第三十条 事业单位其他有关岗位竞聘的规定与本办法不一致的，按本办法执行。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2019 年 12 月 27 日印发

校核人：钱屹
