

SDPR-2015-0140020

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〔2015〕67号

关于印发山东省事业单位工作人员 竞聘上岗试行办法的通知

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试行办法》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。



（此件主动公开）



山东省事业单位工作人员竞聘上岗试行办法

第一章 总 则

第一条 为优化事业单位人才成长环境，规范事业单位工作人员竞聘上岗工作，调动工作人员积极性，促进优秀人才脱颖而出，根据国务院《事业单位人事管理条例》及人力资源社会保障部印发的《事业单位岗位设置管理试行办法》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，按照中共中央办公厅印发的《事业单位领导人员管理暂行规定》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员选的方法。

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；坚持以人为本和人人皆可成才的科学人才观；坚持民主、公开、竞争、择优的原则；坚持任人唯贤德才兼备的用人标准；坚持注重业务能力和工作实绩的用人导向，逐步构建起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。

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。

第六条 事业单位工作人员竞聘上岗一般按现聘岗位类别进行竞聘。根据工作需要且符合岗位任职条件的，专业技术人员、工勤技能人员可相互转岗竞聘相应岗位。

第七条 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。

第二章 竞聘范围

第八条 参加竞聘上岗人员应为单位现有在编在岗工作人员。

第九条 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或新设岗位，拟从单位内部产生人选的；

（二）事业单位出现分设、合并或者职能调整，须对人员进行重新定岗的；

（三）需要实行竞聘上岗的其他情形。

第十条 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、二级岗位人选;
- (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订合同的;
- (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

第十一条 参加竞聘上岗工作人员应具备下列基本条件:

- (一) 遵纪守法, 具有良好的品行;
- (二) 具备岗位所需的专业、技能等方面的资格条件;
- (三) 适应岗位要求的身體条件;
- (四) 现聘岗位上年度考核结果为合格及以上。

第十二条 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。

第十三条 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，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。

第十四条 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层次人才，可越一级竞聘。越级竞聘必须从严掌握，不得在聘期内连续越级竞聘。

第十五条 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，并按专业技术岗位进行管理的，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。

第十六条 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。

第十七条 工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，两年内（含考核基本合格年度）不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

工作人员聘期考核不合格的，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

第十八条 工作人员在受警告、记过处分期间，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

第十九条 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) 在本单位公示拟聘人员名单；
- (六) 办理聘任手续。

第二十条 竞聘上岗应结合不同岗位特点，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。

第二十一条 事业单位拟定的竞聘上岗实施方案，应经主管部门同意，报同级事业单位人事综合管理部门审核后组织实施。

第二十二条 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

第二十三条 首次聘用到专业技术岗位或首次聘用到高层次专业技术岗位的，一般应聘用在该层次的最低等级。

第二十四条 拟聘用人员公示无异议的，用人单位要在 20 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。

第二十五条 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

第二十六条 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、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。

第二十七条 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

第二十八条 县级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。

第二十九条 竞聘上岗实行回避制度。

与事业单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的工作人员，不得竞聘该单位组织、人事、财务、纪检、监察、审计岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

聘用工作机构成员、事业单位负责人及外聘专家、本单位同行在组织实施竞聘上岗时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响竞聘结果公正的，应当回避。

第三十条 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《事业单位工作人员处分暂行规定》（人力资源社会保障部令第18号）、《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》（鲁人职〔1994〕9号）等有关规定和组织人事纪律严肃查处；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十一条 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

第三十二条 机关工勤人员竞聘上岗，可参照本办法执行。

第三十三条 本办法由中共山东省委组织部、山东省人力资源和社会保障厅负责解释，各级各部门可结合实际制定具体的实施细则。

第三十四条 本办法自 2016 年 1 月 1 日起施行，有效期至 2017 年 12 月 31 日。原山东省人事厅《关于事业单位专业技术岗位实行竞聘上岗的指导意见》（鲁人发〔2009〕4 号）同时废止，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关于印发《山东省人力资源和社会保障厅关于进一步加强和改进高校毕业生就业工作的通知》的通知

鲁人社发〔2015〕10号

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强和改进高校毕业生就业工作的通知》（中发〔2009〕16号）精神，结合我省实际，制定本通知。

第二条 本通知所称高校毕业生是指当年毕业的全日制普通高等院校本专科生、研究生。

第三条 本通知所称高校毕业生就业是指高校毕业生通过市场化就业、自主创业、灵活就业、公益性岗位安置等方式实现就业。

第四条 本通知所称高校毕业生就业工作是指高校毕业生从毕业到实现就业的全过程。

第五条 本通知所称高校毕业生就业工作坚持政府主导、市场主导、社会参与、高校配合、个人努力的原则。

第六条 本通知所称高校毕业生就业工作坚持公开、公平、公正、择优的原则。

第七条 本通知所称高校毕业生就业工作坚持统筹规划、分类指导、突出重点、注重实效的原则。