关于事业单位工作人员竞聘上岗的指导意见

临人发[2009]9号

各县（区）人事局，市直各有关部门（单位），高新技术产业开发区人力资源局，临沂经济开发区人力资源局，各高等院校：

为规范事业单位工作人员竞聘上岗,促进事业单位人事管理由身份管理向岗位管理,由固定用人向合同用人的转变,根据实施岗位设置管理制度和推行人员聘用制度的有关规定,现就事业单位专业技术人员、工勤技能人员竞聘上岗工作提出如下指导意见。

**一、坚持公开竞争原则，按岗聘用**

（一）事业单位岗位聘用人员，除因国家法律、法规规定不宜竞聘的岗位外，都要根据岗位任职条件与要求，实行竞聘上岗，按岗聘用。

（二）事业单位参加竞聘的人员，必须是在编在职在岗人员。

（三）竞聘上岗一般在事业单位内部进行，根据工作需要和有关规定经人事编制部门批准后，可以扩大到同一主管部门所属同类经费方式的其他事业单位。

（四）事业单位应成立竞聘上岗工作领导小组，负责本单位竞聘上岗的方案制定和组织实施。领导小组成员由事业单位的主要负责人、负责人事、纪检监察工作的负责人和职工代表组成，必要时可以聘请专家参加。

（五）岗位竞聘上岗，贯彻以人为本和人人皆可成才的科学人才观，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，坚持任人唯贤、德才兼备的原则，注重工作实绩与能力，不拘一格选人用人。

（六）积极推行“全员竞聘”制度，建立事业单位的“优胜劣汰、能上能下”的竞争激励机制，促进事业单位的生机和活力。

（七）岗位竞聘上岗必须以事业单位岗位设置为基础，按照核准的岗位设置总量、类别、等级及其数量组织实施。

（八）事业单位补充专业技术人员特别是补充中级以上专业技术资格的人员，应在空缺的岗位范围内并经专业技术人员管理部门审核岗位后再按有关程序进行。

（九）引进急需紧缺专业的高层次人才，包括博士、博士后和具有正高级专业技术职务资格的人员，如果单位没有空缺岗位，可经人事行政部门批准后设置特设岗位进行聘用，待一个聘期满后应参加单位的竞聘。

（十）政策性新增的专业技术人员，原则上应在设置的岗位范围内安置。因岗位受限又必须对口安置的，可按照本人原聘专业技术职务聘用，待一个聘期满后应参加单位的竞聘。

（十一）高级专业技术岗位应根据事业单位事业发展需求和人员队伍状况逐步聘用到位，首次实施聘用应留有一定数量的空缺岗位，用于培养、引进高层次急需人才。

（十二）事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职，因行业特点和工作需要确需兼职且按专业技术岗位进行管理的，应同时完成该岗位专业技术工作的职责任务，并填写《事业单位专业技术岗位兼职审批表》（附件），按人事管理权限审批后，依照本意见规定参加竞聘上岗。

**二、实行综合评价，择优聘用**

（十三）岗位竞聘上岗要遵循人才成长与发展的特点和规律，建立和完善科学的人才评价机制，坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，与年度考核相结合进行综合评价，择优聘用。

（十四）参加竞聘上岗的各类人员应具备下列基本条件：

1、遵守宪法和法律；

2、具有良好的品行；

3、具备岗位所需的专业、能力、技能和资格条件；

4、适应岗位要求的身体条件；

5、上年年度考核结果为合格及以上的。

（十五）在党纪、政纪处分期内或正在接受立案审查或停职审查尚未做出结论的人员，暂不参加竞聘上岗。

（十六）专业技术岗位的基本任职条件

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、中、初各级内部不同等级岗位的条件，由单位主管部门和事业单位按照有关规定和本行业、本单位岗位需要、职责任务和任职条件等因素综合确定。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，还应包括准入控制的要求。

1、专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行，任职应具有下列条件之一：

（1）中国科学院院士、中国工程院院士。

（2）在自然科学、工程技术、社会科学领域做出系统的、创造性的成就和重大贡献的专家、学者。

（3）其他为国家做出重大贡献，享有盛誉，业内公认的一流人才。

2、专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，不实行兼职。其任职应具有下列条件之一：

（1）入选国家“百千万人才工程” 国家级人选、享受国务院政府特殊津贴人员、国家和省有突出贡献的中青年专家。

（2）省内自然科学、工程技术、社会科学等领域或行业的学术技术领军人物。

（3）省级以上重点学科、研究室、实验室的学术技术带头人。

（4）其他为全省经济和社会发展做出重大贡献、省内同行业公认的高层次专业技术人才。

3、竞聘专业技术各等级岗位除须具备相应等级专业技术职务任职资格外，还须满足各部门各单位拟订的相关专业技术层级的任职条件。

（十七）工勤技能岗位的基本任职条件

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；

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；

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。

普通工岗位，须学徒期、熟练期满。

**三、根据岗位特点，合理确定聘用期限**

（十八）专业技术岗位竞聘上岗应根据每个岗位的工作需要、专业特点和要求，合理确定具体聘期，并按有关规定签订聘用合同。

（十九）专业技术岗位一个聘期一般为2至3年，高层次急需紧缺人才的聘期可明确至退休或无固定期限。

（二十）连续在一个岗位上被聘用满10年，且年度考核均为合格以上的，合同期满时距法定退休年龄不满3年，本人提出按现聘岗位签订至退休合同的，聘期可延长至退休。

（二十一）距退休时间不满六个月的，不得高聘专业技术职务级别和等级。

（二十二）达到国家法定退休年龄的人员要严格按政策规定按时办理退休手续。确因工作需要延长退休年龄的高级专家，应严格控制数量和聘用级别，必须经所在单位和主管部门同意后报人事行政部门审核备案。

（二十三）工勤技能岗位聘用人员的聘期根据事业单位聘用制度的有关规定执行。

**四、严格程序，规范运作**

（二十四）竞聘上岗按照以下程序进行：

1、制定竞聘上岗工作方案；

竞聘上岗方案包括组织领导、竞聘岗位、竞聘范围、岗位任职条件、方法程序、时间安排、考核奖惩等内容。

竞聘上岗方案须经事业单位领导集体讨论或职工代表大会讨论通过，报主管部门及人事行政部门批准后组织实施。

2、公布竞聘上岗工作方案和竞聘的岗位名称、任职条件、聘期、目标任务和待遇等；

3、公开报名，资格审查；

4、竞聘；

竞聘上岗可以根据单位的情况和岗位的不同特点，运用笔试、面试、民主测评、专家评议、量化赋分等方法进行。

5、事业单位竞聘上岗工作领导小组集体研究确定拟聘人员；

6、对岗位拟聘人员进行公示。公示期一般不少于7天；

7、对竞聘结果按规定程序报送人事行政部门备案；

8、订立聘用合同，办理聘用手续。

（二十五）事业单位的主要负责人被批准兼职的，由其主管部门进行聘任，占本单位的岗位数额。

**五、加强监督管理，精心组织实施**

（二十六）专业技术岗位、工勤技能岗位竞聘上岗是事业单位人事制度改革的重要内容，涉及面广，政策性强，各级、各部门、各事业单位要高度重视，切实加强领导，精心组织实施。要增强工作透明度，做到政策公开、过程公开、结果公开，保证事业单位工作人员的知情权、参与权、选择权和监督权。要切实做好宣传引导和思想政治工作，及时发现和研究解决工作中出现的新情况、新问题，确保岗位竞聘上岗工作平稳有序进行。

（二十七）各级人事行政部门要认真履行职责，切实加强对事业单位竞聘上岗工作的指导、监督，按要求及时对岗位聘用结果进行审核认定和备案。

（二十八）各部门（单位）要加强对本系统、本行业单位岗位竞聘上岗工作的组织和指导，认真做好所属事业单位竞聘上岗的实施工作。所属事业单位规模小、人员少的，可由主管部门统筹组织竞聘上岗。

（二十九）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员及其有关部门（单位）相关责任人员，按照有关规定及组织人事纪律严肃查处。

本意见印发后，除国家、省有新的政策规定外，其他与本意见不一致的，按本意见执行。

附件：[事业单位专业技术岗位兼职审批表](http://www.lyrs.gov.cn/webpage/default/zcfg/2015/accessory/150812_4864_0.xls)

二00九年五月二十二日