

中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅文件

云人社发〔2016〕409号

中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅 关于印发云南省事业单位工作人员 竞聘上岗暂行规定的通知

各州（市）党委组织部，政府人力资源和社会保障局，省直有关
部委办厅局，人民团体，省属事业单位，各高等院校：

现将《云南省事业单位工作人员竞聘上岗暂行规定》印发给
你们，请结合实际，认真贯彻执行。



中共云南省委组织部



云南省人力资源和社会保障厅

2016年12月30日

云南省事业单位工作人员竞聘上岗暂行规定

第一章 总 则

第一条 为健全事业单位内部选人用人机制，调动工作人员积极性，规范事业单位工作人员竞聘上岗工作，优化事业单位人才成长环境。根据《事业单位人事管理条例》，制定本暂行规定。

第二条 本暂行规定所称的竞聘上岗是指事业单位内部按照规定的权限和程序，竞争择优产生岗位人选的办法。

第三条 事业单位工作人员竞聘上岗适用本暂行规定。

法律、法规对事业单位产生岗位人选另有规定的，从其规定。

事业单位领导人员的产生，按照有关规定执行。

第四条 竞聘上岗坚持党管干部、党管人才和民主、公开、竞争、择优的原则。

第五条 竞聘上岗应当根据核准、备案的岗位设置方案进行。

第六条 竞聘上岗应当以履行岗位职责能力为前提，采取适应本单位以及岗位特点的办法，按照规定的程序进行。

第二章 竞聘范围

第七条 事业单位组织竞聘上岗原则上应当在本单位范围内进行。

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，根据工作需要，可以在同一主管部门所属事业单位范围内组织竞聘上岗。

第八条 有下列情形之一的，应当实行竞聘上岗

(一) 事业单位新设岗位或者出现岗位空缺，拟从单位内部产生人选，且符合岗位条件的人选大于岗位数额；

(二) 事业单位出现分立、合并或者职能调整，须对工作人员进行重新定岗；

(三) 聘用合同期满，有必要通过竞聘确定岗位人选的；

(四) 需要实行竞聘上岗的其他情形。

同一主管部门所属事业单位间进行人员交流，可以实行竞聘上岗。

管理岗位职员等级晋升，由事业单位或者其主管部门根据实际情况，决定是否采取竞聘上岗的方式。

第九条 下列情形不实行竞聘上岗

(一) 涉及重要机密和国家安全的；

(二) 聘用合同到期按规定续订合同；

(三) 根据年度考核结果按规定调整岗位；

(四) 不宜实行竞聘上岗的其他情形。

第三章 竞聘条件

第十条 参加竞聘上岗的工作人员，应当具备下列基本任职条件

- (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) 适应岗位要求的身心条件。

第十一条 竞聘管理岗位，一般应具有中专及以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学专科及以上文化程度。

各等级的基本任职条件是：

(一) 五级管理岗位：在六级管理岗位工作满2年，或者曾在专业技术四级以上岗位工作，或者在专业技术五级岗位工作满1年，或者在专业技术六级以上岗位工作满2年，或者在专业技术七级以上岗位工作满3年；

(二) 六级管理岗位：在七级管理岗位工作满3年，或者曾在专业技术七级以上岗位工作，或者在专业技术八级岗位工作满3年，或者在专业技术九级以上岗位工作满4年，或者在工勤技能一级岗位工作满3年；

(三) 七级管理岗位：在八级管理岗位工作满3年，或者曾在专业技术八级以上岗位工作，或者在专业技术九级岗位工作满

1年，或者在专业技术十级以上岗位工作满2年，或者曾在工勤技能一级岗位工作，或者在工勤技能二级岗位工作满5年；

(四) 八级管理岗位：在九级管理岗位工作满3年，或者曾在专业技术十级以上岗位工作，或者在专业技术十一级岗位工作满2年，或者在专业技术十二级以上岗位工作满3年，或者曾在工勤技能二级以上岗位工作，或者在工勤技能三级岗位工作满5年；

(五) 九级管理岗位：在十级管理岗位工作满3年，或者曾在专业技术十二级以上岗位工作，或者在专业技术十三级岗位工作满3年，或者曾在工勤技能三级以上岗位工作，或者在工勤技能四级岗位工作满5年；

(六) 十级管理岗位：曾在专业技术岗位工作，或者曾在工勤技能四级以上岗位工作，或者在工勤技能五级岗位、普通工岗位工作满5年。

第十二条 竞聘专业技术岗位，应当具备竞聘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聘任的有关规定执行。

专业技术高级、中级、初级内部各等级的任职条件，由事业单位或者主管部门按照有关规定，根据岗位职责要求设定。

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相应职业资格。

原管理岗位和工勤技能岗位人员竞聘专业技术岗位的，须符

合上述条件。

第十三条 竞聘工勤技能岗位，应当具备工勤技能岗位的基本任职条件。

各等级工勤技能岗位基本任职条件是：

（一）一级工勤技能岗位：在本工种二级岗位工作满5年，并通过高级技师技术等级考评；

（二）二级工勤技能岗位：在本工种三级岗位工作满5年，并通过技师技术等级考评；

（三）三级工勤技能岗位：在本工种四级岗位工作满5年，并通过高级工技术等级考核；

（四）四级工勤技能岗位：在本工种五级岗位工作满5年，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。

事业单位人员在管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位之间转岗聘用的，应符合转入岗位的基本任职条件和岗位要求。从工勤技能岗位首次聘用到专业技术岗位的，须到事业单位人事综合管理部门办理转岗聘用备案手续。

工勤技能人员聘用到管理岗位。原则上采取竞聘上岗的办法择优聘用：第一次从工勤技能岗位聘用到管理岗位，不得直接聘任到单位领导岗位和内设机构正职岗位，同时须到事业单位人事综合管理部门办理转岗聘用备案手续。第一次可聘用的最高岗位

分别是：五级工勤技能岗位可聘用到十级职员岗位，四级工勤技能岗位可聘用到九级职员岗位，三级工勤技能岗位可聘用到八级职员岗位，一、二级工勤技能岗位可聘用到七级职员岗位。

第四章 竞聘程序

第十四条 事业单位竞聘上岗工作在党委（党组）领导下组织实施，并成立相应的竞聘工作机构。竞聘工作机构一般由本单位领导人员、组织人事和纪检监察部门有关人员、工作人员代表组成，必要时可以聘请外单位专家参加。

在同一主管部门所属事业单位间组织的竞聘上岗，由主管部门具体负责组织实施。

第十五条 竞聘上岗一般按照下列程序进行：

- （一）制定竞聘上岗方案；
- （二）在本单位或者本部门所属事业单位范围内公布竞聘岗位、资格条件、聘期、竞聘方式等信息；
- （三）组织报名和资格审查；
- （四）组织竞聘；
- （五）确定和公示拟聘人员名单；
- （六）订立或者变更聘用合同。

第十六条 制定竞聘上岗方案应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。事业单位工作人员竞聘上岗实施方案应当报经主管部门同意后组织实施。

第十七条 报名参加竞聘主要采取个人自荐，无人报名或者工作确需，也可以采取群众推荐或者组织提名等方式进行。

第十八条 竞聘结果应在竞聘范围内公示，公示时间不少于五个工作日。

公示不影响竞聘结果的，按照规定订立或者变更聘用合同。其中，按照干部人事管理权限需要报批或者备案的，按照规定履行相关手续。

第五章 竞聘方式

第十九条 竞聘管理岗位一般采用笔试、面试、民主测评、组织考察等方式进行。

竞聘专业技术岗位一般采用同行评议、学术技术综合评价、组织考察等方式进行。

竞聘工勤技能岗位一般采用同行评议、技能水平综合评价、组织考察等方式进行，其中，普通工岗位一般采用直接考察方式进行。

竞聘较低等级的岗位可以采取谈话、考核、组织考察等符合岗位特点、简便易行的方式进行。

第二十条 笔试一般采用闭卷方式进行，主要测试竞聘人员对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、文字表达能力等，特别是运用理论、知识和方法分析解决实际问题的能力。

第二十一条 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。

第二十二条 民主测评主要考察竞聘人员德才表现及其在群众中的公认度，强调德才兼备、以德为先。

民主测评一般在本单位范围内，采取无记名投票方式进行。

第二十三条 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公认度，强调学术技术或者技能的实际运用效果。

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。

第二十四条 学术技术综合评价、技能水平综合评价主要通过考察学术技术或者技能方面取得的成果、业绩，以及职业道德操守，全面评价竞聘人员的学术技术水平或者技能水平。

学术技术综合评价、技能水平综合评价一般由同专业、技术、技能领域的高层次人才、高技能人才组成评委会，采取答辩、评议、无记名投票等方式进行。

第二十五条 组织考察主要综合分析笔试、面试、民主测评、同行评议、学术技术综合评价、技能水平综合评价结果以及年度、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。

组织考察一般采取谈话、调查、综合分析等方式进行，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

第二十六条 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备案后，可以破格参加竞聘。

破格参加管理岗位竞聘的，任职年限可比规定年限少一年。

破格参加专业技术岗位、工勤技能岗位竞聘的，按照专业技术职务评聘、技术等级岗位考评（核）的有关规定执行。

第二十七条 工作人员在近三个年度考核均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。

工作人员年度考核被确定为不合格档次或者连续两年被确定为基本合格的档次的，一年内不得竞聘高于调整后所聘岗位等级的岗位。

第二十八条 工作人员在近三年内获得奖励的，在参加竞聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

第二十九条 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。

工作人员受党纪、政纪处分期限未满或者正在接受纪律检查、司法调查尚未做出结论的，不得参加竞聘上岗。

第七章 纪律与监督

第三十条 竞聘上岗实行回避制度。

与事业单位领导人员有夫妻关系、直系血亲关系（含拟制血亲）、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的工作人员，不得竞聘该单位领导人员的秘书或者组织人事、财务审计、纪检监察岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

前款所称血亲关系包括拟制血亲关系。

竞聘工作组织成员、事业单位领导人员及外单位专家、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。

参加竞聘上岗的人员或者参加竞聘上岗工作的人员，有权要求涉及上述关系的人员回避。

第三十一条 事业单位领导人员的回避，按照干部人事管理权限决定；除领导人员外，竞聘工作组织成员以及其他工作人员的回避，由竞聘上岗组织实施单位领导人员决定。

事业单位或者主管部门发现有第三十条规定应当回避的情形的，可以直接决定该人员回避。

第三十二条 对竞聘上岗组织实施过程中违反干部人事纪律及本暂行规定的行为，由事业单位人事综合管理部门及事业单位主管部门责令限期改正；逾期不改正的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第三十三条 竞聘上岗组织实施单位存在违规违纪行为，导致竞聘结果不公平、不公正的，由事业单位主管部门或者事业单位人事综合管理部门宣布竞聘上岗结果无效。

第三十四条 竞聘工作组织成员违规违纪，应当取消竞聘工作组织成员资格；情节严重的，依法给予处分；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

竞聘工作组织成员资格的取消，按照干部人事管理权限决定，其中，受邀参加竞聘工作组织的外单位人员的资格取消，由竞聘上岗组织实施单位决定。

第三十五条 参加竞聘人员存在违规违纪或者不正当竞争行为，由竞聘上岗组织实施单位或者事业单位主管部门取消其竞聘资格或者宣布聘用结果无效；情节严重的，依法给予处分；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

聘用结果被宣布无效后，除受到降低岗位等级以上处分或者移送司法机关的情形外，相关人员应当返回原工作岗位；原工作岗位已聘用其他人员的，安排相同岗位等级的岗位。

第三十六条 其他人员采取不正当手段影响竞聘上岗工作的，按照有关规定追究其责任。

第八章 附 则

第三十七条 机关工勤人员竞聘上岗，参照本暂行规定执行。

第三十八条 本暂行规定由中共云南省委组织部、省人力资源和社会保障厅负责解释，各地各部门可结合实际制定具体的实施细则。

第三十九条 本暂行规定自2017年2月1日起施行。

