

转发关于印发《内蒙古自治区事业单位 工作人员竞聘上岗管理办法》的通知

各旗区人力资源和社会保障局，市直各部门、各高校，高新技术开发区、空港物流园区党群工作部：

近日，自治区人力资源和社会保障厅印发了《内蒙古自治区事业单位工作人员竞聘上岗管理办法》，现转发给你们，请认真贯彻执行。各地区、各部门要结合实际，制定具体实施细则，切实做到人岗相适、能上能下；要严格落实主体责任，严把聘岗资格，保障公平公正，强化日常管理，严防出

现“在岗不履职、履职不到位”等问题。

附件：《关于印发〈内蒙古自治区事业单位工作人员竞聘上岗管理办法〉的通知》（内人社发〔2025〕24号）

鄂尔多斯市人力资源和社会保障局

2025年7月29日

关于印发《内蒙古自治区事业单位 工作人员竞聘上岗管理办法》的通知

各盟市人力资源和社会保障局，满洲里市、二连浩特市人力资源和社会保障局，自治区各部、委、办、厅、局人事处，自治区各直属事业单位人事（组织）部门：

现将《内蒙古自治区事业单位工作人员竞聘上岗管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

内蒙古自治区事业单位工作人员 竞聘上岗管理办法

第一章 总 则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以铸牢中华民族共同体意识为工作主线，为深入贯彻《事业单位人事管理条例》等有关法规，建立导向鲜明、科学规范、有效管用，有利于优秀人才脱颖而出的事业单位内部选人用人机制，结合我区实际，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出现岗位空缺，按照规定的权限和程序，通过公开、平等、竞争、择优的方式在本单位或一定范围内产生岗位聘用人员的选拔用人方式。

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管理人员的选拔任用，按照《事业单位领导人员管理规定》（中办发〔2022〕6号）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；坚持事业为上、人岗相适；坚持能上能下、薪随

岗变；坚持专业导向、实干实绩；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总量、结构比例和最高等级限额内进行，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，采取适合单位长远发展以及岗位特点的方式，按照规定的程序开展竞聘上岗。

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列编注册人员或按有关规定纳入人员总量管理的在岗工作人员内进行。

第七条 有下列情形之一的，应根据单位实际，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；

（二）事业单位出现分立、合并、职能调整，或根据工作需要，须重新确定岗位人选；

（三）岗位聘用期满，需要对工作人员进行重新聘岗；

（四）需要实行竞聘上岗的其他情形。

第八条 有下列情形之一的，可以不参加竞聘上岗：

（一）事业单位涉密岗位人选或政策性安置人员的；

（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) 依据考核结果向低等级调整岗位的；
- (五) 事业单位新进人员及调入人员首次确定岗位的；
- (六) 不宜实行竞聘上岗的其他情形。

第三章 竞聘条件

第九条 参加竞聘上岗的工作人员应具备下列基本条件：

- (一) 拥护和遵守中华人民共和国宪法，拥护中国共产党的领导和社会主义制度；
- (二) 政治立场坚定、政治素质过硬，能够自觉增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，热爱中国共产党、热爱祖国、热爱人民；
- (三) 具有良好的政治素质和道德品行；
- (四) 具备岗位所需的专业、能力或技能条件；
- (五) 具备岗位要求的身体条件和心理素质；
- (六) 近三年年度考核结果均为合格以上档次。

第十条 事业单位工作人员竞聘岗位时，遵循逐级晋升原则，应符合国家和自治区规定的各类各级岗位的基本条件，以及主管部门和事业单位制定的具体条件。主管部门及事业单位制定的具体条件，不得低于政策规定的基本条件。

第十一条 事业单位工作人员竞聘上岗一般按现聘岗位类别组织实施。根据工作需要，符合条件的管理人员、专业技术人员、工勤技能人员可以转换岗位类别参与竞聘。

第十二条 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，事业单位领导人员确需在专业技术岗位上竞聘的，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最高等级限额内，竞聘“双肩挑”岗位。

第十三条 德才表现、工作实绩突出的专业技术和工勤技能人员，经主管部门审核同意后，按有关规定可以破格和越级竞聘。破格和越级竞聘要从严掌握，在现聘岗位工作不满一年的，不得越级和破格晋升，不得在聘期内连续破格和越级竞聘。

第十四条 事业单位工作人员在现聘岗位期间，获得嘉奖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。事业单位专业技术和工勤技能工作人员，近3年期间每有1个年度考核结果为优秀档次的，晋升上一等级同类别岗位年限条件可缩短半年，累计缩短年限不超过1年。

第十五条 事业单位工作人员有下列情形之一的，不得参加竞聘上岗：

- （一）不符合所聘岗位资格和条件的；
- （二）受到诫勉、组织处理或者处分等影响期未满，或者期满影响使用的；
- （三）涉嫌违纪违法，正在接受审查调查尚未作出结论的；
- （四）在规定聘用年限内的年度考核结果未达到合格以上档次的；

(五) 不得参加竞聘上岗的其他情形。

第十六条 事业单位工作人员有下列情形之一的，应当按照人事管理权限，由主管部门或单位确定所降低的岗位等级：

(一) 不能胜任岗位职责要求或者不能完成岗位工作任务的；

(二) 长期不能坚持正常工作的；

(三) 因工作失职、渎职，造成严重后果和不良影响的；

(四) 年度考核结果被确定为不合格档次或连续两年被确定为基本合格档次的；

(五) 受到降低岗位等级或者撤职处分的；

(六) 竞聘过程中有降低岗位等级情形的；

(七) 国家法律法规和党内法规规定的其他情形。

第四章 竞聘程序

第十七条 竞聘上岗应当按以下程序进行：

(一) 制定竞聘上岗方案；

(二) 在本单位公布竞聘岗位、资格条件及竞聘方式等信息；

(三) 组织报名、审查竞聘人员资格条件；

(四) 组织考评；

(五) 集体研究确定拟聘用人选名单；

(六) 在本单位公示拟聘人员名单；

(七) 办理岗位聘用备案手续。

第十八条 事业单位或主管部门应成立竞聘上岗工作组织机构，负责竞聘上岗的方案制定和组织实施。竞聘上岗工作组织机构一般由事业单位领导或主管部门领导，以及事业单位或主管部门组织人事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。

第十九条 事业单位制定的竞聘上岗方案，应包括：组织领导、竞聘岗位信息、竞聘范围、资格条件、竞聘方式、时间安排、纪律和监督要求等内容。

第二十条 竞聘上岗方案应在广泛征求本单位全体工作人员意见的基础上，由单位领导集体研究通过，并经主管部门审核同意后组织实施。事业单位制定的竞聘上岗方案，要保持一个聘期内相对稳定，禁止“因人画像”或临时变更竞聘条件。

第二十一条 符合竞聘岗位条件的人员，可采取个人自荐、群众推荐或者组织推荐等方式报名。

第二十二条 竞聘结果的公示范围应与竞聘信息发布范围一致，经公示无异议后，按照干部人事管理权限，用人单位应在15个工作日内办理岗位聘用备案手续，按规定及时对聘用合同的相关内容作出相应变更。

第二十三条 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聘期考核，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

第二十四条 事业单位根据岗位特点，灵活运用笔试、面试、述职答辩、民主测评、组织考察、量化赋分考核、同行评议、技术技能评价或实际操作等方式，对事业单位竞聘上岗实施多元化分类管理。其中，民主测评为必备环节，民主测评权重不得超过总权重的40%。

第二十五条 竞聘管理岗位应当按照干部管理权限，根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际，提出启动领导人员选拔任用工作意见。一般采取内部推选、外部选派等方式进行，也可以采取竞聘上岗、公开选聘、委托相关机构遴选等方式产生人选；竞聘专业技术岗位一般采取同行评议、学术技术综合评价、量化赋分考核、述职答辩、民主测评、组织考察等方式进行；竞聘工勤技能岗位一般采取同行评议、技能水平综合评价或实际操作、量化赋分考核、述职答辩、民主测评、组织考察等方式进行。

竞聘较低等级岗位或者未形成竞争的岗位可以采取谈话、组织考察、民主测评等符合岗位特点、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。

第二十六条 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。笔试一般采取

闭卷方式进行。

第二十七条 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，应当充分结合岗位特点选择适当的测评方法，注重科学性。

第二十八条 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，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。

第二十九条 技术、技能评价或实际操作，主要考察学术、技术或者技能方面取得的成果、业绩，实际操作能力，以及职业道德操守。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。

第三十条 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。其中，绩的赋分权重不得低于民主测评赋分总权重的 60%，参加民主测评人数须达到应到人数的三分之二以上。民主测评应当在本单位范围内，采取无记名投票方式进行。

第三十一条 组织考察通过综合分析笔试、面试、同行评议、技术技能综合评价或实际操作、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

第三十二条 各级各类事业单位应建立岗位聘用动态管理机制，逐步实行“全员竞聘、择优上岗”的用人方式，将竞聘上岗作为内部人员选拔聘用的主要方式。

第三十三条 专业技术一、二级岗位的人选条件、竞聘方式、程序和要求等，按照国家和自治区有关规定执行。

第三十四条 根据引进的各类“高精尖缺”人才，以及本单位做出突出贡献、业绩显著、行业和群众公认的现有优秀专业技术或工勤技能人才发展需要，建立“动态调整、周转使用、人岗捆绑、人退岗收”的特设岗位周转制度。主要用于竞聘上岗过程中体现优胜劣汰情形，对于既能做到岗位“能上”，又能实现岗位“能下”的事业单位，允许使用特设岗位，特设岗位数量按照竞聘岗位数量的50%核定，对于岗位竞聘“只上不下”的事业单位不允许使用特设岗位。

第三十五条 依据自治区“英才兴蒙”工程高层次人才分类及认定标准，对引进和认定的一至四类高层次人才，按岗随人走，人动岗调的原则，在引进或认定后首次岗位聘用和等级晋升时，可直接使用特设岗位进行聘用。

第三十六条 依据自治区“英才兴蒙”工程高层次人才分类及认定标准，对引进和认定的五、六类高层次人才；承担国家或自治区重大研究项目（课题）的，在技术攻关、科研创新、应对突发社会事件等方面作出突出贡献的专业技术人才参与竞聘较高等级岗位时，相应常设岗位无空缺，可申请使用特设岗位进行聘用。常设岗位出现空缺后，应及时转聘至常设岗位，原特设岗位自动核销。使用特设岗位办理等级晋升聘用时，同一业绩只能使用一次，再次晋升需要提供符合条件的新业绩。

第三十七条 特设岗位应按规定的程序申请使用，不得通过设置特设岗位申报高等级专业技术职称资格。使用特设岗位聘用的人员，不能履行岗位职责或在规定聘用年限内的年度考核结果未达到合格以上档次的，按程序取消使用特设岗位资格，核销相应特设岗位。

第三十八条 事业单位工作人员参加竞聘上岗，被降聘后，在距离本人法定退休年龄6个月以内，符合近三年年度考核为合格以上档次，且能完成《岗位说明书》规定的工作任务，可恢复至降聘前的原岗位等级，原聘岗位及以上等级没有空缺的可以使用特设岗位聘用，本人退休后自然核销。

第七章 监督管理

第三十九条 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。

第四十条 竞聘上岗实行回避制度，按照《事业单位人事管理回避规定》的有关要求，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。

第四十一条 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。

第四十二条 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。

第四十三条 竞聘上岗工作组织成员违规违纪，应当取消竞聘上岗工作组织成员资格；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。

第四十四条 竞聘人员违规违纪，取消竞聘资格或者宣布竞聘结果无效；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。

第四十五条 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

第四十六条 机关工勤人员竞聘上岗，参照本办法执行。

第四十七条 本办法由内蒙古自治区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。

第四十八条 本办法自 2025 年 7 月起施行。今后，国家出台新规定时从其规定。