

中共江苏省委组织部江苏省人事厅 关于印发《江苏省党政机关内部中层 领导职位竞争上岗暂行办法》的通知

1999年3月11日 苏组通[1999]20号

各市、县(市、区)委组织部,各市、县(市、区)人事局,省委各部委,省各委办厅局,省各直属单位:

现将《江苏省党政机关内部中层领导职位竞争上岗暂行办法》印发给你们,请结合本地、本部门的实际,认真贯彻执行。

推行竞争上岗,是干部人事制度上的一项重要改革。各地、各部门要高度重视这项改革,切实加强领导。目前尚未开展竞争上岗的,要通过试点,有计划、有步骤地加以实施;已经开始实施的,要进一步

扩大竞争上岗的范围。特别是在新一轮机构改革过程中,要积极运用竞争上岗的方式,搞好内设机构中层干部的选配定岗,推动机关干部合理分流。在实施竞争上岗的过程中,要坚持原则,规范程序,严肃组织人事纪律,注意做好思想政治工作,保证竞争上岗工作健康、顺利地进行。各级组织人事部门要加强宏观指导,总结推广好的做法和经验,及时发现和解决工作中遇到的问题,使竞争上岗工作逐步规范化、制度化。

江苏省党政机关内部中层领导职位竞争上岗暂行办法

第一章 总 则

第一条 为在党政机关干部人事管理中引入竞争激励机制,拓宽选人用人渠道,建设高素质的机关干部队伍,根据《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》、《国家公务员暂行条例》和中组部、人事部《关于印发〈关于党政机关推行竞争上岗的意见〉的通知》精神,制定本办法。

第二条 本办法所称竞争上岗,是指党政机关在选配内部中层领导职位时,通过一定范围内的公开竞争产生人选,然后按规定的程序和干部管理权限择优任用的一种干部选拔任用方法。

第三条 竞争上岗应贯彻干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针,坚持党管干部、德才兼备、群众公认、注重实绩和公开、平等、竞争、择优的原则。

第四条 竞争上岗应在核定的编制和职数限额内进行。

第五条 本办法适用于县级及其以上实施和参照(依照)公务员制度管理的机关。

第二章 竞争范围

第六条 党政机关内部中层领导职位一般是指:省级机关正、副处长,市级机关正、副科(处)长,县区机关正、副股(科)长。

第七条 上述职位遇有下列情况,可通过公开

竞争确定人选:

(一)职位出现空缺或新设的职位;

(二)机构调整、重组或现有人员超出职数限额,需要进行人员调整或分流的;

(三)按规定进行职位轮换,有必要通过竞争确定有关职位人选的;

(四)其他需要实行竞争上岗的。

第八条 竞争上岗原则上在机关内部实施。对某些专业性较强、本机关无合适人选的职位,或本机关人选少、形不成竞争的职位,经组织人事部门批准,可面向本系统或跨部门组织竞争选拔。

第九条 下列职位不列为竞争上岗的范围:

(一)涉及党和国家重要机密的职位;

(二)因所需任职条件特殊形不成竞争的职位;

(三)法律、法规规定或任免机关认为不宜公开竞争的职位。

第三章 基本条件和资格

第十条 参加竞争上岗的人员,应具备《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》和《国家公务员暂行条例》规定的基本条件。

第十一条 参加竞争上岗的人员除具备上述基本条件外,还应符合下列资格条件:

(一)机关内部参加竞争上岗的人员,应具有国家公务员或参照(依照)管理机关工作人员身份;

部门文件

(二)机关工作人员跨部门参加竞争上岗,应符合转任条件;

(三)本系统的企业、事业单位人员参加党政机关竞争上岗,应符合调任条件;

(四)具备竞争职位规定的其他任职资格条件。

第十二条 通过竞争晋升职务的人员,还应具备党和国家规定的职务晋升的资格条件。为鼓励竞争,促使优秀人才脱颖而出,必要时可适当放宽职务晋升的资格条件。德才表现和工作实绩特别突出的,可越一级参加公开竞争。

第四章 程序和方法

第十三条 竞争上岗一般按下列程序和方法进行:

(一)制定方案。部门干部(人事)部门根据本机关中层领导干部的现状,研究提出竞争上岗的工作方案。内容包括组织领导、竞争职位、竞争范围、任职条件、方法程序、时间安排等。工作方案经部门党组(党委)审定后,按人事管理范围的不同,报同级组织或人事部门同意后实施。

(二)公布职位。通过召开动员大会等形式,宣传竞争上岗的目的和意义,公布竞争职位、任职条件以及竞争上岗的程序、办法等事项。

(三)公开报名。一般由符合竞争上岗条件的人员个人自荐,每个人可自荐1—2个职位。报名也可采取个人自荐、群众举荐、组织推荐相结合的方式。

(四)资格审查。按照竞争上岗的条件,由干部(人事)部门对报名人员进行资格审查,报部门党组(党委)确定竞争人选。竞争人选与所竞争职位的比例不得低于2:1。放宽职务晋升的资格条件或越级参加竞争的人员,须报同级组织人事部门审查同意。

(五)考试。组织资格审查合格者进行考试。考试的内容主要是履行竞争职位职责所必需的基本知识和能力。根据情况,部门内的竞争上岗,也可采取其它测试方法。

(六)演讲答辩。考试(测试)合格者,在一定范围内演讲,介绍自己的基本情况、任职优势和任职后的工作设想,并就有关问题进行答辩。演讲答辩可吸收本部门全体机关工作人员或部分代表参加旁听。

(七)民主测评。在一定范围内对考试(测试)成绩合格者进行民主测评,充分听取群众意见。得不到多数人拥护的,不能选拔任用。

(八)组织考察。根据竞争人员考试(测试)和演讲答辩成绩以及民主测评结果,按考察对象人数多于拟任职位人数的原则,择优确定考察对象并进行考察。考察内容包括德、能、勤、绩。

(九)决定任命。由部门党组(党委)集体讨论决

定干部的任用。其中,需报有关部门批准、备案的干部,应当按照有关规定办理。

有些职位,必要时在正式任用前,可在一定范围内进行公示。

第五章 管理与待遇

第十四条 通过竞争上岗的人员,按照新任职务的管理权限进行管理,并享受相应的政治、生活待遇。

第十五条 通过竞争上岗晋升职务的人员,试用期一年。试用期间应按照有关规定接受任职培训。试用期满考核称职的,任职时间从试用期开始计算;考核不称职的,由任免机关根据本人德才表现另行安排。

第十六条 在竞争中发现的德才素质较好,因职数限制等原因未能上岗的人员,可作为后备人选积极加以培养。

第十七条 实施竞争上岗以后未能继续担任原领导职务的人员,区别不同情况另行分配适当工作,并注意做好思想工作。原则上根据新任职务确定其职级待遇。

第六章 组织领导

第十八条 各级组织人事部门是竞争上岗工作的综合管理部门,负责本地区党政机关竞争上岗的指导与监督,提供有关考务服务。

第十九条 竞争上岗工作按照干部管理权限,在部门党组(党委)的领导下组织实施。跨部门组织竞争上岗,按照人事管理范围的不同,分别由同级组织、人事部门会同用人单位组织实施。具体工作由本部门干部(人事)部门负责。

第二十条 实施竞争上岗的部门应成立考评委员会(小组),负责演讲答辩的评分和评判工作。考评委员会(小组)可由本部门领导、群众代表和组织人事、纪检监察干部以及有关专业人员组成,人数一般为7—9人。

第二十一条 竞争上岗工作的纪律与监督,按照《中华人民共和国行政监察法》、《中国共产党纪律处分条例》和《关于对违反〈党政领导干部选拔任用工作暂行条例〉行为的处理规定》等有关法律和规定执行。

第七章 附 则

第二十二条 法院、检察院机关和事业单位中层领导职位实施竞争上岗,可参照本办法执行。

第二十三条 本办法由省委组织部、省人事厅负责解释。

第二十四条 本办法自发布之日起施行。