

ᠤᠮᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨ ᠤᠨᠢᠨᠦ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ

乌海市能源局文件

乌能局发〔2020〕92号

签发人：邵炜

乌海市能源局 关于报送所属事业单位专业技术岗位聘用 实施方案的报告

市人社局：

根据《乌海市能源局所属事业单位岗位竞聘聘任实施意见》(乌能局发〔2020〕74号)、《乌海市事业单位岗位设置聘用实施(指导)方案(意见)审核意见通知书》(乌人社事业核字〔2020〕8号)要求，结合乌海市煤炭市场监管服务中心工作实际，制定《乌海市煤炭市场监管服务中心专业技术岗

位聘用实施方案》(以下简称《实施方案》), 现将《实施方案》随文上报, 请予审批。

附件: 1. 《乌海市煤炭市场监管服务中心专业技术岗位聘用实施方案》;

2. 《专业技术岗位竞聘量化标准》。



2020年6月16日

(联系人: 傅敏 联系电话: 2090805, 13034737111)

乌海市煤炭市场监管服务中心 专业技术岗位聘用实施方案

为充分调动我局所属事业单位专业技术人员工作的积极性、主动性和创造性，促进各项工作的全面开展，规范专业技术岗位聘用管理工作，根据《乌海市能源局所属事业单位岗位竞聘聘任实施意见》(乌能局发〔2020〕74号)、《乌海市事业单位岗位设置聘用实施(指导)方案(意见)审核意见通知书》(乌人社事业核字〔2020〕8号)精神，按照科学合理、精简效能的原则，实行岗位总量控制、结构比例控制和最高等级控制，结合工作实际，制定本实施方案。

一、指导思想和基本原则

- (一) 坚持尊重“劳动、知识、人才”的方针。
- (二) 坚持公开、公正、公平、竞争、择优的原则。
- (三) 坚持德才兼备、人岗相宜的原则。
- (四) 坚持在核定的编制范围内，本着精简、高效、按需设岗、按岗聘用、按聘期管理的原则。
- (五) 坚持总量控制与调整结构相结合的原则。
- (六) 坚持聘用上岗，逐级聘用的原则。
- (七) 结合具体工作岗位按聘期位的专业技能要求，综合评定打分，择分数高者优先聘用。

二、组织领导

根据市局有关专业技术岗位聘用工作文件精神，为顺利

推进我单位专业技术岗位聘用工作，经局党组会议研究，决定成立专业技术岗位聘用工作领导小组：

组长：邵炜局长、党组书记

成员：胡应龙副局长、党组成员

崔智副局长、党组成员

郑永涛副局长、党组成员

吕春云二级调研员

宋禾四级调研员

郑建强机关纪委书记

傅敏办公室主任

韩启玉煤炭市场监管服务中心主任

今后，如遇工作原因领导小组人员发生变动，依照职务、职能进行调整，为便于表决投票，领导小组人数设定为奇数，确保工作形成标准化、制度化。

三、聘用范围

乌海市煤炭市场监管服务中心在编在岗人员。首次聘用的需满足我市事业单位人员专业技术岗位聘用的相关要求，续聘、竞聘的需满足近三年年度考核合格要求。

1. 首次聘用人员为截止到竞聘前已取得相应专业技术岗位任职资格尚未聘用的人员。

2. 竞聘、续聘人员为截止到竞聘前已聘任到专业技术高、中、初级相应的岗位，聘期已满或具备竞聘高一级岗位资格人员。

四、聘用条件

(一) 基本条件

1. 遵守相关法律、法规及本单位规章制度；
2. 具有良好的职业道德和行为规范；
3. 具有岗位所需的专业、能力或技能条件，并能全面履行本岗位职责；
4. 适应岗位要求的身体条件。

(二) 专业技术岗位聘用条件

1. 取得的专业技术资格与所聘岗位专业要求一致；
2. 具有扎实的相关专业技术领域基础知识和专业知识，了解国内外相关专业技术发展趋势，能吸取最新科研成果并应用于工作实际；
3. 年终考核达到合格以上等次；
4. 五级、六级、七级专业技术岗位须具有专业技术高级及以上任职资格，须完成继续教育规定的专业知识和公共科目学时数，并取得考核合格证书，在下一级专业技术岗位聘期满后逐级晋档；八级、九级、十级岗位须具有专业技术中级及以上任职资格，须完成继续教育规定的专业知识和公共科目学时数，并取得考核合格证书，在下一级专业技术岗位聘期满后逐级晋档，或在中级专业技术岗位工作满6年可参与竞聘七级专业技术岗位；十一级、十二级岗位须具有专业技术助理或以上任职资格，须完成继续教育规定的专业知识和公共科目学时数，并取得考核合格证书，或在十三级岗位

工作满 2 年。

5. 新聘高、中、初级岗位原则上要从岗位设置最低级起聘，按聘期管理进行岗位聘用。但是，低一级岗位聘期满一年后取得高一级专业技术资格的，且上一年度年终考核取得合格以上等次的，可由本人向所在单位申请，报请聘用领导小组同意后聘用高一级岗位；

6. 对于在能源行业管理、安全生产监管方面做出突出贡献，被上级部门进行表彰的；全日制博士、硕士研究生通过国家注册安全工程师或安全评价师，且属于能源部门紧缺的管理、专技人员，在聘用的任职条件和资格可以适当予以放宽，由领导小组采取“一事一议”的方式予以审议。关于转聘等其他未尽事宜，依据《关于进一步规范和加强事业单位专业技术人员岗位聘用工作的通知》（乌人社发〔2019〕108号）相关要求执行。

五、核准专业技术岗位情况

我局所属事业单位乌海市煤炭市场监管服务中心专业技术岗位核准情况如下：

（一）核准高级 3 名，分别为：五级岗位 1 名、六级岗位 1 名、七级岗位 1 名；已聘七级岗位 1 人；

（二）核准中级 5 名，分别为：八级岗位 1 名、九级岗位 2 名、十级岗位 2 名；已聘九级岗位 1 人、十级岗位 1 人；

（三）核准初级 5 名，分别为十一级岗位 3 名、十二级岗位 2 名。

六、拟聘岗位

- 1.拟竞聘采矿高级工程师六级岗位 1 名；
- 2.拟竞聘电子高级工程师七级岗位 1 名、煤矿安全技术高级工程师七级岗位 1 名；由于高级工程师七级岗位只设置 1 名，借用高级五级岗位 1 名；
- 3.拟首次聘用经济师中级十级岗位 2 名。

七、聘用程序

（一）发布公告

聘用工作领导小组召开职工大会，乌海市能源局官网、公示栏公布单位聘用实施方案，发布拟进行竞聘、首次聘用的专业技术岗位名称、数量、职责任务、聘用条件、聘期等事项。

（二）提交申请

应聘人员向聘用工作领导小组提交书面应聘申请材料，申请材料包括个人申请书和主要业绩材料明细。申请书要写明自身条件，准备应聘岗位等内容。业绩材料包括学历证书、职称资格证、继续教育合格证明、教育部学历证书电子注册备案表、论文、获奖证书等相关证明业绩的材料，材料要客观、真实。待评、待批、待授的材料不能作为业绩材料。

（三）资格审查

聘用工作领导小组对应聘人员的资格、条件进行审查，通过审查的，将在局官网、公示栏公布审查合格人员名单。

（四）实施竞聘、首次聘用

本次应聘采用个人竞聘述职及年度考核指标、民主测评、综合测评和奖励评价相结合的形式进行，满分为 110 分，具体标准见《专业技术岗位竞聘量化标准》（附件 2）。

1. 个人竞聘述职及年度考核指标（20 分）

竞聘人员依据竞聘岗位的不同，按照专业技术岗位的顺序，依据竞聘岗位等级从高到低依次进行竞聘述职，满分为 100 分，按照述职成绩折算。

2. 民主测评（25 分）

采取聘用领导小组与干部职工代表参与的对竞聘人员进行民主测评，采用无记名投票方式进行，满分为 100 分，按照民主测评成绩折算。

3. 综合测评（55 分）

聘用领导小组对竞聘人员按《专业技术岗位竞聘量化标准》（附件 1）中五项内容的评分标准进行综合测评，按照综合测评成绩折算，

4. 奖励评价（10 分）

根据竞聘人员获奖成果及发表论文奖励加分，最后根据竞聘者四项总成绩择优提出拟聘用人员名单。

（五）研究审议

经聘用领导小组讨论研究确定最终拟聘人员呈报局领导班子最终审议。

（六）聘用公示

拟聘用人员审核结果确定后对拟聘人员进行公示，公示

期不少于 5 个工作日。公示存在异议者，按程序进行复议；确属不当者，将予以重新审核。

（七）聘用备案

公示无异议后，持相关聘用资料到人社局履行备案手续。

（八）签订合同

经人社局备案后，聘用单位负责人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

（九）兑现待遇

依据现聘专业技术岗位，按照人社局现行工资政策进行工资审批。

八、聘期

（一）首聘聘期

符合任职条件的专业技术人员，经个人申请、领导小组初审、公开聘用、综合打分、局领导班子审定予以首聘的，其岗位聘期三年。

（二）聘用聘期

现聘岗位聘期届满，在满足聘用上一岗位条件并形成有效竞争的前提下，通过聘用程序聘用到上一级岗位的，其岗位聘期不低于三年。

（三）续聘聘期

现聘岗位聘期届满，经聘期考核符合续聘条件的，续聘聘期依据工作内容、岗位重要性、人才政策、年龄结构等分为三年、五年两种期限。其中，岗位重要、工作具有不可替

代性，其聘期不少于五年。

高级专业技术岗位聘期终止时间最晚认定为法定退休年龄，即男 60 周岁、女 55 周岁。如有需要继续聘用 55 周岁女性高级专业技术人员，要制定相应竞聘方案，参与竞聘可以续聘后，聘期最长不超过 5 年。

附件2:

专业技术岗位竞聘量化标准

评分人:

竞聘者:

评分日期:

| 序号 | 评价因素 | 权重 | 评价标准 | 分值 | | |
|----------------------------|----------|-----|--|--------------------------------------|----|----|
| 个人竞聘述职及年度考核指标 (20分) | | | | 评分 | 小计 | |
| 一 | 德 | 5% | 考察个人素质、品德、工作态度等 | 0-25 | | |
| 二 | 能 | 5% | 考察近三年履行岗位职责情况 | 0-25 | | |
| 三 | 勤 | 5% | 考察近三年工作及出勤情况 | 0-25 | | |
| 四 | 绩 | 5% | 考察近三年工作业绩, 尤其重点突出考察近一年工作业绩表现 | 0-25 | | |
| 民主测评 (25分) | | | | 评分 | | |
| 一 | 聘任领导小组评分 | 10% | 聘任领导小组成员根据竞聘人员履行聘约情况、任期内工作、学习、技术进步提高情况、平时表现等进行评分 | 0-30 | | |
| 二 | 民主测评 | 15% | 由参会职工代表根据竞聘人员的德、能、勤、绩、学、廉等表现情况进行投票, 排名第一得70分, 第二得65分, 依次类推。 | 70 | | |
| 综合测评 (55分) | | | | 评分 | | |
| 一 | 学历 | 5% | 1. 博士研究生 2. 硕士研究生 3. 本科 4. 大专 5. 大专以下 | 100 80 60 40 30 | | |
| 二 | 资历 | 5% | 1. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格5年及以上 2. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格4年 3. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格3年 4. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格2年 5. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格1年 6. 取得本专业或相近专业技术职务任职资格不足1年 | 100 90 80 70 60 40 | | |
| 三 | 本专业工作经历 | 10% | 1. 从事本专业或相近专业技术工作7年及以上 2. 从事本专业或相近专业技术工作6年 3. 从事本专业或相近专业技术工作5年 4. 从事本专业或相近专业技术工作4年 5. 从事本专业或相近专业技术工作3年 6. 从事本专业或相近专业技术工作2年及以下 | 90-100 80 70 60 50 40 | | |
| 四 | 业务能力 | 20% | 1. 具有深厚的专业理论知识基础, 在组织协调、解决问题、技术应用、归纳总结和业务指导等方面能力突出 2. 具有扎实的专业理论知识基础, 在组织协调、解决问题、技术应用、归纳总结和业务指导等方面能力强 3. 具有较强的专业理论知识基础和在本组织协调、解决问题等方面能力较强 4. 具有基本的专业理论知识, 有一定的组织协调、解决问题的能力 | 91-100 71-90 51-70 30-50 | | |
| | | | 评分项目 | 分值 | 评分 | 小计 |
| | 服务 | | 工作质量 | 5-10 | | |
| | | | 工作态度 | 5-10 | | |
| | | | 工作效率 | 5-10 | | |

| 序号 | 评价因素 | 权重 | 评价标准 | | 分值 | |
|------------------|------|-----|---|------|--------|--|
| 五 | 综合评价 | 15% | 协调 | 沟通交流 | 5-10 | |
| | | | | 协调情况 | 5-10 | |
| | | | 指导 | 科学管理 | 5-10 | |
| | | | | 工作安排 | 5-10 | |
| | | | | 指导情况 | 5-10 | |
| | | | 监督 | 廉洁自律 | 5-10 | |
| | | | | 监督检查 | 5-10 | |
| 加分指标（10分） | | | | | 评分 | |
| 一 | 获奖成果 | 5% | 1. 省部级成果三等奖、荣誉称号及以上 | | 96-100 | |
| | | | 2. 盟市级成果一等奖、荣誉称号5个及以上 | | 91-95 | |
| | | | 3. 盟市级成果二等奖、荣誉称号3-4个 | | 86-90 | |
| | | | 4. 盟市级成果三等奖、荣誉称号1-2个 | | 81-85 | |
| | | | 5. 旗县级成果、荣誉称号 | | 76-80 | |
| | | | 6. 单位级成果、荣誉称号(年度先进个人, 每获得一个为25分, 其他单项一等奖为10分, 二等奖7.5分, 三等奖及优秀奖5分) | | 0-75 | |
| 二 | 论文 | 5% | 1. 在省部级以上刊物上(国内统一刊号)发表过本专业论文 | | 90-100 | |
| | | | 2. 在盟市级学术会议上交流过本人的专业技术论文, 或在内部刊物上发表过本专业论文 | | 60-80 | |
| | | | 3. 参与撰写过本单位项目立项报告、招投标书、竣工报告及各类文件、请示、汇报、总结材料等。 | | 20-60 | |
| 合计: | | | | | | |