# 局机关竞争轮岗实施细则

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-07-16

*为顺利推进局机关人员竞争轮岗工作，根据《\*\*\*党组关于局机关人员竞争轮岗的工作方案》，特制定以下实施细则： 一、确定职责岗位 （一）、根据\*\*\*文批准我局的“三定方案”、，尤其是管理体制改革后科室增加、职能强化和推进“两个体系”建设...*

为顺利推进局机关人员竞争轮岗工作，根据《\*\*\*党组关于局机关人员竞争轮岗的工作方案》，特制定以下实施细则：

一、确定职责岗位

（一）、根据\*\*\*文批准我局的“三定方案”、，尤其是管理体制改革后科室增加、职能强化和推进“两个体系”建设的需要，对局内设科室的工作职责进行修订后公布。

（二）、根据科室工作职责，确定各科室岗位数。

二、公布范围条件

参与竞争轮岗的人员范围：

（一）、原任科长须全程参加竞争轮岗。特殊岗位不轮岗的科长，也必须参加考试、述职述廉、满意度测评、民主测评。

（二）、正科虚职满三年、副科实职满二年、副科虚职满三年、且符合党政干部任职基本条件的公务员，可申报参加竞争科长职位的述职述廉。自愿放弃竞争科长职位的人员，也须参加考试、民主测评和轮岗。

（三）、行政编制的一般人员，除特殊岗位不轮岗人员可不参加双向选择外，都必须全程参与竞争轮岗。

（四）、事业人员。个人提出申请、所在编制单位同意的，按双向选择的办法补充到行政岗位。局机关借用的特殊岗位人员可以不轮岗。

三、报名审查

（一）、报名。所有行政编制人员、申请到行政岗位工作的事业人员，都必须报名。

（二）、资格审查。对报名人员的出生时间、参加工作时间、任职时间、政治面貌、学历、个人身份、所在编制单位和近三年的奖惩情况特别是受党政纪处分等情况进行审查，审查合格的人员分别按原任科长、拟竞争科长职位人员、行政一般人员、拟到行政科室工作的事业人员分类公布。

四、组织考试

（一）、参加人员。局机关全体人员，无论是否参与竞争轮岗的行政、事业、聘用人员，都必须参加。这次考试作为竞争轮岗的考评内容，并作为年度考核的依据。

（二）、考试内容。国家录用公务员考试知识中的行政职业能力测验、申论和公共基础知识。

（三）、考试方式。由考试中心按行政职业能力测验占30%、申论占50%和公共基础知识占20%，组合一套试卷组织考试并负责阅卷。

五、述职述廉

（二）、确定科长职位补充数。原任科长述职述廉结束后，宣布满意度测评结果，确定应补充的科长职位数。

六、民主测评

民主测评结果，作为竞争轮岗中考评量化的组成部分，并作为年度考核的依据。

七、选拔科长

（一）、推荐。推荐分两种形式：

1、会议投票推荐。召开全体人员大会（不含聘用人员），对拟补充的科长进行投票推荐。

2、、个别谈话推荐。行政编制人员、事业单位负责人参加，进行座谈推荐。

（二）、考察。根据会议投票推荐和个别谈话推荐的结果，经研究决定后确定考察对象，发布考察预告，对考察对象进行考察。参加人员为行政编制人员、事业单位负责人。

（三）、研究。考察情况经研究决定拟任科长人选后，进行公示。

（四）、公示。对拟任人选进行公示，时间7天。

经上述程序选拔的拟任科长人选，可参加科长竞岗。

八、考评量化

对本次竞争轮岗组织的考试成绩、民主测评和近三年考核均分，分别按照10%、30%、60%的权重进行计分。

在此基础上，对正科实职、正科虚职、副科实职、副科虚职人员，分别按4、2、1、0进行加分后公布结果。

九、申报岗位

（一）、公布可以不参加竞争轮岗的岗位和人员。

（二）、公布参加科长竞岗人员名单。

十、竞岗演讲

召开全体人员会议，由竞岗人员进行竞岗演讲。演讲的内容，主要是就所申报的岗位有何理由、有何特长和优势进行演讲，演讲时间控制在8-12分钟，演讲材料用a4纸打印35份，本人签名后于大会前一天交考评组，通过抽签确定演讲顺序（不轮岗的科长不再演讲）。

由局领导、事业单位负责人和各县（市、区）局长组成评委，对竞岗人员演讲进行评分。评分实行百分制，去掉两个最高分和两个最低分，取平均分为得分。

十一、定岗推荐

召开行政编制人员、事业单位负责人、各县（市、区）局长会议，对竞岗人员进行定岗推荐。

（一）认为竞岗人员适合在所申报岗位工作的，表示同意后不再提出建议岗位。

（二）认为竞岗人员不适合在所申报岗位工作的，应提出建议岗位。

（三）按实际参加推荐人员数，对竞岗人员得票率进行统计，岗位推荐率不达到会人数三分之一的，不得在所申报的岗位任职，且不再计算其得票分值。

（四）岗位推荐率达到会人数三分之一及以上的，应计算其得票分值。计分分别按局领导占35%、其他行政编制人员占40%、事业单位负责人占15%、各县（市、区）局长占10%的权重进行量化。

十二、综合考评

对考评量化、竞岗演讲、定岗推荐的量化分，分别按30%、10%、60%的权重进行计分。综合考评结果作为确定科长岗位人选的依据。

十三、确定人选

根据综合考评结果，采取以下原则确定：

（一）推荐岗位只有一人的，且推荐率达到会人数三分之一及以上的，可以确定该人选。

（二）被推荐人员同时有两个岗位的，推荐率都达到会人数三分之一及以上的，按推荐率高的岗位确定；推荐率相同时，按申报岗位确定。

（三）两人或两人以上被推荐为同一岗位的，推荐率都达到会人数三分之一及以上的，按综合考评得分排序确定；综合得分相同的，按推荐率高的人选确定；推荐率相同的，按申报该岗位人员优先确定。

竞岗后仍有缺位的，待条件成熟时再安排下一轮竞岗。

十四、报请备案

对拟任的科长人选写出考察报告，局党组研究讨论决定后，报市委组织部备案。为不影响正常工作开展，在备案批复未下达前，决定任命的科长先行主持科室工作，办理工作移交和档案资料交接手续。

十五、科员定岗

为保持工作的连续性，原则上除科长外，每科可以选择一名原工作人员，办公室除不参加轮岗的人员外，可保留一名原工作人员。科员双向选择的程序：

（一）自愿放弃竞争科长职位人员，由领导组研究确定工作岗位。

（二）科员申报岗位。

（三）科长提出拟选人员。每科每轮只可选择一名，也可放弃。

（四）、科员、科长双方签字确认，作为科员定岗的依据之一。

（五）领导组研究同意后到岗工作。

（六）双向选择中未能确定岗位的人员，由领导组安排岗位。

十六、事业人员补充

个人申请到行政岗位工作的事业人员，按照年龄结构、男女比例、文化程度、业务熟练程度、专业特长等情况进行组合。每科可保留一名该科室原工作人员，该科原行政一般人员未保留的，则必须选择一名原在该科室工作的事业人员。主要程序如下：

（一）、经领导组研究决定不轮岗人员到岗工作。

（二）、申报岗位。

（三）、科长提出拟选人员。

（四）事业人员、科长双方签字确认，作为事业人员补充的依据之一。

（五）多轮选择，各科每轮只可选择一名。补充人员可以少于科室核定人数

（六）领导组按照优化组合的原则研究同意，事业人员到岗工作。

（七）双向选择中未能确定岗位的人员，到原编制单位工作，待条件成熟时补充到行政岗位工作。

十七、其它

在竞争轮岗过程中，未尽具体事宜，由党组会议研究决定。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找