



体系名称：人力资源
编 码：HR-01-17

版 本：2023-1
发布范围：普 发

中海石油气电集团有限责任公司江苏分公司 岗位调整及级别运行管理办法

公司名称：中海石油气电集团有限责任公司江苏分公司

批 准 人：总经理办公会

批准依据：《中海石油气电集团有限责任公司江苏分公司内控制度
体系管理办法》（CG-02-01）

发布文号：江苏分公司风险办〔2023〕4 号

发布日期：2023 年 4 月 21 日

生效日期：2023 年 4 月 21 日

目 录

1	目的.....	1
2	适用范围.....	1
3	主要应对风险.....	1
4	职责分工.....	1
5	序列划分.....	2
6	岗位调整.....	3
7	级别运行.....	8
8	序列转换.....	10
9	附则.....	12

中海石油气电集团有限责任公司江苏分公司

岗位调整及级别运行管理办法

1 目的

为了进一步规范江苏分公司（以下简称分公司）岗位调整和级别运行工作，明确各序列的晋升通道，完善员工职业发展体系，树立鲜明的用人导向，激励干部员工担当作为，特制定本办法。

2 适用范围

分公司及所属单位各序列岗位合同制员工。

3 主要应对风险

岗位调整和级别运行工作中权责界面不清，管理流程不规范和标准不统一。

4 职责分工

4.1 公司党委

- a) 审定岗位经理及以上层级岗位人员的选拔、任用；
- b) 根据技能鉴定等级认定情况，审定高级技师和首席技师聘任结果；
- c) 审定破格提岗或提级的条件及人选。

4.2 党委书记、总经理

- a) 负责审批分公司主管及以下层级岗位人员的选拔、任用；
- b) 负责新入职员工的定级审批，包含成品人才、军转干部、应届生等；
- c) 负责员工的晋级、降级审批；
- d) 负责与岗位调整的岗位经理及以上层级岗位人员的谈话。如不便谈话，可委托人力资源协管领导或业务分管领导谈话。

4.3 业务分管领导

- a) 负责审核业务分管部门主管及以下层级岗位人员的选拔、任用；
- b) 负责审核业务分管部门员工的晋级、降级审批。

4.4 人力资源协管领导

- a) 负责审核分公司主管及以下层级岗位人员的选拔、任用；
- b) 负责审核新入职员工的定级，包含成品人才、军转干部、应届生等；
- c) 负责审核员工的晋级、降级。

4.5 人力资源部（党委组织部）

- a) 根据管理权限，负责办理分公司员工岗位调整的相关程序；
- b) 负责提出新入职员工的定级建议，包含成品人才、军转干部、应届生等；
- c) 负责向气电集团提报中层干部的调级建议；
- d) 负责定期对分公司中层干部以下岗位层级员工的级别进行梳理，对符合晋级条件的人员，经征求员工所在部门意见，提出晋级建议；
- e) 负责审核所属单位中层干部以下岗位层级员工的晋级、降级申请；
- f) 负责自起薪之日或调整之日起按确定调整的级别发放工资；
- g) 负责对所属单位员工岗位和级别调整进行监督检查。

4.6 所属单位

a) 有独立人事管理权的所属单位，根据管理权限，负责办理本单位员工岗位调整的相关程序。无独立人事管理权的所属单位，可由分公司人力资源部（党委组织部）办理所属单位员工岗位调整的相关程序；

b) 有独立人事管理权的所属单位，负责提出本单位岗位经理层级员工的晋级、降级建议；自行办理主管及以下岗位员工的晋级和降级审批，审批完成后，报分公司人力资源部（党委组织部）备案。无独立人事管理权的所属单位，可由分公司人力资源部（党委组织部）征求所属单位意见后，提出晋级建议。

5 序列划分

根据分公司不同岗位职能特点和职责分工的差异，设置管理序列（M）、业务序列（B）、技能序列（W）及销售序列（MS）等岗位序列（见附件3），并分别建立专业化职业发展通道。

5.1 管理序列

5.1.1 人员范围

气电集团直管干部和分公司中层干部，不包括市场销售部和各销售中心经理。其中，气电集团直管干部归属气电集团党委管理。

5.1.2 层级设置

管理序列层级设置从高到低为：气电集团党委直管正职、气电集团党委直管副职、中层干部。

5.2 业务序列

5.2.1 人员范围

中层干部层级以下岗位的员工，不包括执行销售序列（MS）和技能序列（W）的员工。

5.2.2 层级设置

业务序列层级设置从高到低为：资深业务师、岗位经理（含部门副经理）、主管、助理。

5.3 销售序列

5.3.1 人员范围

市场销售部和各销售中心的所有人员。

5.3.2 层级设置

销售序列层级设置从高到低为：销售总监、资深经理、高级经理、经理。其中，销售总监归属气电集团党委管理。

5.4 技能序列

5.4.1 人员范围

直接在现场从事生产设备设施操作和维护的作业类岗位人员，包括综合能源站等终端单位的现场操作员工。

5.4.2 层级设置

技能序列层级设置从高到低为：集团公司技能专家、集团公司所属单位技能专家、气电集团技能专家、首席技师级、高级技师级、技师级、高级工级、中级工级、初级工级；以及按照实际操作岗位所对应设置的岗位层级。其中，各级技能专家评聘按照对应级别专家管理办法组织开展。

6. 岗位调整

6.1 管理序列

气电集团直管干部归属气电集团党委直接管理，分公司按照《中海石油气电集团有限责任公司直管干部管理办法》（HR-01-05）有关规定配合选任工作。分公司中层干部归属分公司党委直接管理，按照《中海石油气电集团有限责任公司中层干部管理办法》（HR-01-08）有关规定选任。

6.1.1 基本条件

中层干部肩负着重要责任，必须符合“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的“二十字”标准，应当具备下列基本条件：

a) 自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

b) 具有强烈的事业心和责任感，勤奋敬业，主动担当作为，真抓实干，能够认真贯彻落实分公司党委的决策部署，工作业绩突出。

c) 具有较强的创新意识和创新自信，积极为分公司建言献策，敢于创造性的开展工作，不断提升部门管理。

d) 具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神，坚决反对“四风”，诚实守信，严守底线，廉洁从业。

6.1.2 任职资格

分公司总经理助理和副总师级层级的干部应在部门经理层级干部中选拔。其他中层干部岗位应具备以下条件：

a) 具有大学本科及以上文化程度；

b) 具有5年及以上工作经历（年限要求以大学本科毕业生为基准，硕士研究生减1年，博士研究生减2年）；

c) 在下一层级岗位工作满1年。部门副经理一般应兼任岗位经理，与岗位经理视为同一岗位层级；

d) 具有正常履职的身体条件，心理素质良好；

e) 同等条件下，中共党员优先。

6.1.3 选拔任用方式

分公司中层干部内部的选拔程序包括：内部推选、公开招聘和平级交流，程序如下：

6.1.3.1 内部推选

如分公司内部有比较突出的人选，且各方面意见比较集中，职工群众对人选情况比较熟悉，可采用内部推选方式选拔中层干部。程序如下：

a) 确定意向人选。由分公司党委集体讨论，决定内部推选的意向人选。

b) 面试答辩。采取竞聘演讲的方式进行专业能力和综合素质测试、测评。

c) 确定考察人选。结合岗位特点、人选情况等对竞聘结果进行综合评判，不唯分，确定考察人选。

d) 组织考察。综合运用个别谈话、民主测评、同考察人选面谈等方式，全面考察人选的德、能、勤、绩、廉，应严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，防止“带病提拔”，并形成考察报告；同时，考察人选本人应作出廉洁从业情况说明。

e) 档案核查。对考察人选的年龄、工龄、党龄、学历、经历、干部身份等档案信息仔细核查、认定。

f) 确定拟任人选。根据面试答辩、考察、档案核查等情况，由分公司党委集体讨论决定拟任人选。

g) 任前公示。在分公司内部对人选情况进行公示。涉及破格的，应说明破格的具体情形和理由，公示期不少于五个工作日，公示联系人须为气电集团人力资源部（党委组织部）工作人员。

h) 任前审批。提任总经理助理、副总师级岗位，组织人事、党群工作部门经理及 M8 级中层干部岗位的，由分公司人力资源部（党委组织部）向气电集团人力资源部（党委组织部）上报任前审批表等过程材料，审批通过后，办理后续手续。

i) 任前谈话。由分公司党委书记或委托其他班子成员与人选进行任前谈话。谈话中要肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题，尤其要在廉洁自律方面提出明确要求，并形成谈话记录。

j) 职务任免。根据任免情况，发布人员的任免文件。

6.1.3.2 公开竞聘

如分公司内无明确人选，可本着“先内后外”的原则，可在内部采用公开竞聘方式选拔中层干部。程序如下：

a) 确定竞聘方式。由分公司党委集体讨论，决定公开竞聘的岗位、条件、范围等。

b) 发布竞聘信息。根据分公司党委集体讨论结果，按范围公布职位、资格条件、基本程序等信息，发布日期不少于五个工作日。

c) 报名与资格审查。严格按照岗位说明书进行资格审查，涉及破格的，应在资格审查结果中明确说明。资格预审结果应由人力资源协管领导审批。

d) 后续面试答辩、确定考察人选、组织考察、档案核查、确定拟任人选、任前公示、任前谈话、职务任免等程序同 6.1.3.1。

6.1.3.3 评委组成

竞聘考评小组一般由 3-7 人以上组成, 单个评委评分比例不超过 40%, 其余评委按照职务及业务分管情况评分比例逐步减少。气电集团中层干部层级竞聘评委可由公司总经理、业务分管领导、党委副书记、派驻纪检组组长以及人力资源部部门经理组成; 评分比例构成如下: 总经理 35%、业务分管领导 25%、党委副书记 15%、派驻纪检组组长 15%、人力资源部经理 10%。

6.1.3.4 平级交流

平级交流分为两类: 组织安排和个人竞聘。根据工作需要, 经分公司党委研究, 可对分公司内部中层干部进行平级交流。组织安排的平级交流应重点加强年轻干部的多岗位历练, 对纪检、人财物等重要关键岗位中层干部要有计划的开展交流任职。个人参加公开竞聘的中层干部如被确定为考察人选的, 可不再履行后续程序。

6.1.3.5 其他要求

- a) 分公司财务资金部门经理的任免, 须征求气电集团总部财务资产部意见。
- b) 气电集团党委派驻分公司纪检组内部提任中层干部, 须征求集团公司党组派驻气电集团纪检组意见。
- c) 分公司外派至控股或参股三级公司高管, 应与分公司签订劳动合同, 外派至相关控股或参股公司。

6.2 业务序列

6.2.1 基本条件

岗位人选应当具备以下基本条件和资格:

- a) 政治素质好, 遵纪守法, 廉洁自律, 无违法犯罪记录;
- b) 业绩优良, 具有履职所需的政策理论水平和专业技能;
- c) 身心健康, 精力充沛, 能满足岗位需要;
- d) 具有大学本科及以上文化程度。

6.2.2 任职资格

岗位人选应当具备以下任职资格:

- a) 任职岗位经理（含副经理）、主管，应在下一层级岗位工作满一年；
- b) 岗位晋升人员近 2 年绩效考核结果应为良好及以上；
- c) 除上述任职条件要求外，还需满足职位说明书中有关政治面貌、专业知识、能力素质、职称和职业资格等任职条件要求，同等条件下，中共党员优先。

6.2.3 选拔任用

6.2.3.1 岗位经理（部门副经理）选聘程序

- a) 对有意向人选的，应按照分公司中层干部内部推荐程序办理（不兼任部门副经理的岗位经理，不进行组织考察程序），程序同 6.1.3.1。
- b) 对无意向人选的，应按照分公司中层干部公开竞聘程序办理（不兼任部门副经理的岗位经理，不进行组织考察程序），程序同 6.1.3.2。
- c) 岗位经理兼任部门副经理的，可由分公司党委讨论确定考察对象，直接进行个别谈话推荐和考察，谈话推荐带人选进行，听取对人选是否同意的意见。后续档案核查、确定拟任人选、任前公示、任前审批、任前谈话、职务任免等程序同 6.1.3.1。

6.2.3.2 主管岗位选聘程序

部门内主管和助理岗位不设比列限制，助理工作满足年限和绩效考核等要求，综合整体表现情况，可由助理调整至主管岗位。选聘程序如下：

- a) 确定意向人选。由所属单位/部门党组织确定调整岗位人选。
- b) 面试答辩。采取竞聘演讲的方式进行专业能力和综合素质测试、测评。
- c) 档案核查。对考察人选的年龄、工龄、党龄、学历、经历、干部身份等档案信息仔细核查、认定。
- d) 确定调整岗位人选。根据管理权限，完成竞聘结果确认单的审批。
- e) 征求纪检意见。所在单位党组织就考察人选的作风情况，廉洁从业情况，执行党风廉政建设和反腐倡廉工作情况，有无组织处理及党政纪处分情况，出具纪检意见。
- f) 任前公示。在分公司内部对人选情况进行公示。涉及破格的，应说明破格的具体情形和理由，公示期不少于五个工作日，公示联系人须为分公司人力资源部（党委组织部）工作人员。
- g) 职务任免。根据任免情况，发布人员的任免文件。

6.2.4 评委组成

竞聘考评小组一般由 3-7 人以上组成,单个评委评分比例不超过 40%,其余评委按照职务及业务分管情况评分比例逐步减少。评委构成如下:

a) 岗位经理(部门副经理)层级竞聘评委可由公司总经理、业务分管领导、党委副书记、业务部门经理以及人力资源部部门经理等组成;评分比例构成如下:总经理 35%、业务分管领导 25%、党委副书记 15%、业务部门经理 15%、人力资源部经理 10%。

b) 主管层级岗位竞聘评委可由业务分管领导、业务部门经理、业务部门岗位经理、人力资源部经理等组成;评分比例构成如下:业务分管领导 35%、业务部门经理 25%、业务部门岗位经理 20%、人力资源部部门经理 20%;

c) 若出现两个层级考评人为同一人,或某一层级考评人空缺时根据实际情况进行调整。

6.3 销售序列

销售序列以现有的任职资格为基础,强化业绩贡献导向,新增业绩要求。岗位调整程序可参照管理序列和业务序列对应层级的岗位调整程序。具体规定执行气电集团和分公司销售队伍相关办法或细则。

6.4 技能序列

技能序列岗位调整是执行职位调整和技能等级认定的“双通道”。职位调整可根据岗位管理权限,参照业务序列相应的岗位调整程序办理。技能等级认定晋升认可海油系统内和系统外取证,其中,技师及以上通过评选聘任的享受技能津贴;具体执行气电集团和分公司技能队伍的相关办法或细则。

7. 级别运行

7.1 定级

a) 分公司及所属单位新入职员工由人力资源部(党委组织部)根据员工岗位、工作资历、年限等提出员工的定级建议,经协管领导审核后,报党委书记、总经理审批。

b) 系统外招聘的成品人才,原则上从拟聘岗位的级别下限开始执行。

c) 应届毕业生见习期(1年)满后,初次考核定级:博士研究生定 B8/MS8 级、硕士研究生定 B9/MS9/W8 级、本科生定 B10/MS10/W9 级、大专生定 W10 级,

对工作年限较长的毕业生（一般为后取学历），可参照同等资历的员工核定级别。见习期满后，应届毕业生应进行定岗，根据岗位调整级别。如未定岗，则入职3年内，每年考评等级良好及以上可晋升1级。

7.2 晋级

7.2.1 晋级通则

a) 岗位层级内晋级，由人力资源部（党委组织部）定期进行梳理（一般每年3月和9月），提出符合条件人员的晋级建议，并按照年度绩效考核结果（业务序列岗位经理还需满足积分门槛值、销售序列资深销售经理还需满足业绩门槛值）履行审批程序后，按照岗位层级内级别调整标准逐级调整晋级。单次晋级不得超过两个级别。

b) 岗位层级间晋升，现级别未达到岗位目标级别下限的，经审核合格，可直接调整至岗位目标级别下限（业务序列主管晋升岗位经理除外）；达到岗位目标级别下限后，按照岗位层级内晋升标准调级。

7.2.2 管理序列晋级

分公司中层干部及以上人员纳入管理序列，晋级规则以本办法相关规定为准（见附件4）。

7.2.3 业务序列晋级

a) 主管级及以下级别层级内晋级，需符合相应的绩效条件。具体要求以业务序列级别晋升规则为准（见附件6）。

b) 主管晋升为岗位经理，先行调整至B5，待符合一年优秀或连续两年良好及以上的绩效条件后调整至B4。

c) 岗位经理B4晋级B3，除绩效条件外，还需满足学历、职称、工作年限等积分门槛值，具体计分标准以业务序列积分规则为准（见附件7）。

7.2.4 技能序列晋级

技能序列晋级具体规定执行气电集团和分公司销售队伍相关办法和细则。

7.2.5 销售序列晋级

销售序列晋级具体规定执行气电集团和分公司销售队伍相关办法和细则。

7.2.6 破格提级

连续3年获得集团公司级及以上优秀员工或优秀共产党员，或获得省部级及

以上共青团荣誉、集团公司级及以上青年先锋和青年岗位能手、气电集团级及以上劳动模范等荣誉称号的可以晋升上一岗位层级工资（最高晋升至 M9 级）。

7.2.7 约束性规则

各序列任职及晋升不得突破约束性规则（见附件 9）。

7.3 降级

因违纪处分应给予降级的员工，根据《中国海洋石油集团有限公司员工处分办法（试行）》（中国海油人〔2022〕154 号）的相关规定执行。

7.4 考核

7.4.1 考核内容

德、能、勤、绩、廉。

7.4.2 年度绩效

员工级别/档位调整使用年度绩效考核结果。

8. 序列转换

8.1 总体规则

岗位序列间内均不实行兼岗兼职。在员工成长通道纵向贯通晋升的基础上，建立以组织主导的横向岗位序列转换机制。

各序列互认对应层级或相近从业经历和资历，根据各序列岗位选聘人员政治标准、德才素质、能力业绩条件等要求和程序，遵循分类评价考察的选拔原则，各类人才一般在序列间对应同层级及以下“转换”须通过公开选聘的方式实现。

序列转换的人员应当具备拟任职位（岗位）所要求的政治素质、专业素养、工作能力、文化程度等方面的资格条件，具有正常履行拟任职位（岗位）职责的身体条件和心理素质。

其他序列转换到专业性强的岗位且法律法规对取得行政履职资格或者法律职业资格有规定的，从其规定。

8.2 岗位序列转换对象

岗位序列转换对象主要是下列人员：

- a) 因组织需要转换岗位序列的；
- b) 改革或优化队伍结构需要的；
- c) 不能胜任或不适宜继续任职管理岗位职务的；

- d) 按照规定需要任职回避的；
- e) 因其他原因需要转换岗位序列的。

8.3 具体规则

8.3.1 管理序列转聘技能和业务序列

管理序列人员获评技能专家的，可转聘技能专家，聘任技能岗位后，原管理岗位职务不再兼任；技能人员聘任管理岗位职务后，原有的技能岗位不再兼任。

自愿申请且不存在退出情形的、因机构改革等工作需要的气电集团党委直管干部转聘至业务序列的按照气电集团直管干部管理办法的相关要求执行；气电集团中层干部转聘至业务序列的按照气电集团中层干部管理办法的相关要求执行。

8.3.2 业务及销售序列转任管理序列

对不具有中高层管理职位任职经历的业务和销售岗位人员转任管理序列岗位，B3 级及以下岗位（含相当层级）一般应从气电集团中层干部岗位任职起始。直管干部因“非优必转”转聘到 B2 级及上的，原则上须通过竞聘上岗或气电集团党委决定的其他方式转聘管理岗位，且竞聘岗位不高于其曾担任的管理岗位的职级，并报上一级党组织备案。

8.3.3 技能序列转聘管理序列

集团公司两级技能专家、国家级技能人才一般情况下不再转任管理序列岗位，可评聘技能专家；鼓励拔尖技能人才扎根基层一线，做好技能攻关、创新创效、知识沉淀和传授以及人才培养等工作，确保长期发挥作用。如有特别急需，可经分公司党委研究后，原则上通过竞聘上岗等方式转聘至管理岗位，并事前报气电集团人力资源部审批。

8.3.4 技能序列转聘业务序列

技能序列岗位转换至业务序列岗位，一般按横向对应关系同级调配，涉及岗位层级调整须符合拟任岗位基本条件、资格条件和能力标准，且须通过公开选聘的方式实现。

8.3.5 管理、业务及技能序列转聘销售序列

管理、业务及技能序列岗位转换至销售序列岗位，一般按横向对应关系同级调配，涉及岗位层级调整须符合拟任岗位基本条件、资格条件和能力标准，且须通过公开选聘的方式实现。

8.3.6 销售序列转聘业务序列

销售序列岗位转换至业务序列岗位，一般按横向对应关系同级调配，涉及岗位层级调整须符合拟任岗位基本条件、资格条件和能力标准，且须通过公开选聘的方式实现。

8.3.7 业务序列转聘技能序列

鼓励具有技能背景和技能专长的业务岗位人员参加技能专家评选，转聘至技能序列岗位。业务序列岗位转聘技能序列岗位，一般按横向对应关系同级调配，涉及岗位层级调整须符合拟任岗位基本条件、资格条件和能力标准，且须通过公开选聘的方式实现。获评技能专家的，可转聘至技能类岗位并聘为技能专家。

9 附则

本办法由江苏分公司人力资源部负责解释。

【正文结束】

附件 1：编制依据

附件 2：释义

附件 3：岗位序列设置表

附件 4：管理序列任职及晋升规则

附件 5：业务序列任职及晋升规则

附件 6：业务序列积分规则

附件 7：技能序列任职及晋升规则

附件 8：约束性规则

附件 9：员工级别/档位调整申请审批表

附件 10：评分表

附件 11：答辩记录表

附件 12：竞聘结果确认单

附件 13：任前谈话记录表

附件 1

编制依据

- 1.1 《中国海洋石油集团有限公司干部人才队伍建设“3+1”工程实施方案》，2020，集团公司。
- 1.2 《中国海洋石油集团有限公司深化三项制度改革实施方案》，2021，集团公司。
- 1.3 《落实集团公司 3+1 工程实施方案暨气电集团专业化人才队伍建设行动计划》，2020，气电集团。
- 1.4 《中海石油气电集团有限责任公司深化三项制度改革实施方案》，2021，气电集团。
- 1.5 《中海石油气电集团有限责任公司岗位序列优化实施指南》，2022，气电集团。
- 1.6 《中海石油气电集团有限责任公司岗位序列及晋升管理办法》，HR-01-54,2022，气电集团。
- 1.7 《中海石油气电集团有限责任公司管理序列及业务序列员工级别运行管理细则》，HR-01-54-01,2023，气电集团。

附件 2

释义

2.1 岗位层级

按照职务高低不同将岗位序列划分成不同的层级，同一岗位层级一般由职务层次相同或相当的岗位构成，表示其在组织结构或本序列中的相对位置，简称“层级”。

2.2 岗位级别

指岗位序列对应工资标准等级所设立的级别系列，一个或若干个岗位级别构成一个岗位层级，简称“岗级”。

2.3 工资级别

指员工实际执行的工资标准等级，简称“薪级”。

附件 3

岗位序列设置表

企业 薪级	B			T				M				W								
	业务序列（B）			技术序列（T）				管理序列 （M，含销贸序列MS）				技能序列（W）								
一级								M1	集团公司 决策层											
二级								M2												
三级				T1	集团公司 总师				院士	M3	集团公司 党组直管 干部									
四级				T2	集团公司 副总师				集团公司 首席专家	M4										
五级				T3					集团公司 资深专家	M5										
六级				T4	气电集团 总师				集团公司 技术专家	M6	销贸序列（MS） 资源采购中台、市场销售前台		W1						集团公司技能专家	
七级	B1	资深业务师 、总/副总 业务师	集团所属 单位专家	T5	气电集团所 属单位总/ 副总工程师	气电集团 所属单位 首席工程师		气电集团 所属单位 资深工程师	集团公司 所属单位 技术专家	M7	气电集团党 委直管干部	MS1	总监	W2					所属单位技能专家	
八级				B2					T6		M8			MS2						
九级	B3	资深专务		T7					M9	气电集团 中层干部	MS3	资深经理	W3					首席技师	气电集团 技能专家	
十级	B4			T8					M10		MS4			W4						高级技师
十一级	B5	专务/工程师										MS5	高级经理	W5	班长/站长/ 值长					技师
十二级	B6											MS6		W6						
十三级	B7	主办/助理工程师										MS7	经理	W7	副班长/副 站长/主控/ 主值					高级工
十四级	B8											MS8		W8						
十五级	B9											MS9		W9		操作工、维 修工等/大 学实习生			初级操作员 /中专、职 高等	中级工
十六级	B10											MS10		W10						
十七级	G	大学实习生												W11						初级工
十八级														W12						
十九级														W13						
二十级																				

附件 4

管理序列任职及晋升规则

部门/单位	层级	岗级	晋升需满足的绩效条件
M7 级单位	党政正职	M7	按照《中海石油气电集团有限责任公司直管干部管理办法》执行
	党政副职	M8	
	部门经理	M9-M10	M10 级执行满 2 年，且近 2 年考评等级均为良好及以上，可调整至 M9 级
M9 级单位	党政正职	M9	按照《中海石油气电集团有限责任公司中层干部管理办法》执行

附件 5

业务序列任职及晋升规则

层级	岗级	积分条件	任职及晋升需满足的绩效条件
资深业务师、 总/副总业务师	B1		2 年：近 2 年考评等级均为优秀 3 年：近 3 年考评等级均为良好及以上，且其中至少有 1 年为优秀 4 年：最近 4 年考评等级均为良好及以上
	B2		
岗位经理	B3	B4 晋升 B3： 积分总分≥25 分 且业务工作经历 ≥6 分	1 年：当年考评等级为优秀 3 年：近 3 年考评等级均为良好及以上
	B4		
主管	B5	无	1 年：当年考评等级为优秀 2 年：近 2 年考评等级均为良好及以上
	B6		
	B7		
助理	B8		
	B9		
	B10		
			1 年：当年考评等级为良好及以上

备注：

当年考评等级为“不称职”，下调一个薪级。

附件 6

业务序列积分规则

教育程度 (≤10 分)			专业技术资格 (≤10 分)		业务工作经历 (≤20 分)		绩效奖励 (≤10 分)		扣分	
学历	学位	分值	等级	分值	工作经历	分值	所获奖励	分值	处理处分	分值
大学 本科	-	3.5	中级职 称或相 当于中 级专业 技术职 务任职 资格的 专业技 术类职 业资格	5	集团公司总 部/二级单 位本部/附 属中心	1.0 分/ 年	三级单位优秀员 工、优秀党员、 绩效优秀等次 (不重复计分)	1 分/ 次	诫勉谈话	1 分/ 次
-	学士	3.5			三级单位 本部	1.2 分/ 年				
大学 本科	学士	5.0			四级单位 本部	1.5 分/ 年	二级单位优秀员 工、优秀党员(不 重复计分)	3 分/ 次	行政警告、党 内警告	3 分/ 次
硕士研 究生		5.5			陆上车间/ 现场/科研 生产一线	1.8 分/ 年				
-	硕士	6.0	高级专 业技术 职务任 职资格	10	海外非作业 者机构	2.0 分/ 年	集团公司优秀党 员、劳动模范(不 重复计分)	5 分/ 次	行政记过、党 内严重警告	4 分/ 次
硕士研 究生	硕士	7.0					国家级奖项 (不重复计分)	7 分/ 次	行政记大过、 调整(调离) 职务(岗位) 等以上处分	5 分/ 次
博士研 究生	-	7.5								
-	博士	8.5								
博士研 究生	博士	10.0								
就高单次计分，不累计 计算。			就高单次计分， 不累计计算。		每人只计算近 10 年业 务工作经历，“去零取 整”按满年计分，累计 6 分及以上方可计入 总分。		1. 只计算近 5 年内优秀 员工、优秀共产党员，或 绩效优秀等次； 2. 绩效优秀等次与当 年优秀员工不重复计算， 每年只计算一次； 3. 本项计分上限为 10 分。		按次累计计分。	

附件 7

技能序列任职及晋升规则

层级				岗级	任职及晋升需满足的条件			
职位设置					技能等级设置	层级内晋升	层级间晋升	
							职位晋升	技能等级晋升
				首席技师	W3			
				高级技师	W4			通过对 应职业 技能等 级认定， 且近3年 考评等 级良好 及以上
站长			技师	W5	下一岗级从事本工种工 作满1年，且当年考评等 级优秀，或下一岗级从事 本工种工作满2年，且近 2年考评等级良好及以上	满足对应 层级岗位 任职条件		
				W6	下一岗级从事本工种工 作满1年，且当年考评等 级良好及以上			
	班长		高级工	W7				
				W8				
	操作工、 维修工 等	初级操 作员	中级工	W9				
				W10				
			初级工	W11				
				W12				
		W13						

备注：

技能专家工资级别按照各级专家管理办法及细则相关规定执行。

附件 8

约束性规则

奖惩不重复原则	1. 为避免重复奖罚，用于职级调整（晋升）的考评等级不可重复使用。在职级调整（晋升）当年，新的职级任职时间不少于 6 个月的，该年度绩效考评等级可有效使用，职级调整（晋升）当年薪档不再调整。 2. 本考核年度为称职（C）及以下等次的，本考核年度不计算为按年度考核结果晋升级别和级别工资档次的考核年限、不计算晋升职务职级的任职年限；下一年内不得晋升职务职级。本考核年度之后，绩效考核结果清零，重新累计计算。
结构和成本控制原则	充分考虑薪酬成本、岗位价值评估、人员梯次结构等因素，开展员工绩效调级和薪档调整工作。绩效等级是职级调整（晋升）和薪档调整的必要条件而非充分条件。达到必要条件的，按规定竞聘上岗、考核实施晋升。
不得突破上限原则	职级调整（晋升）不得突破岗位职级纵向、横向限制。
	职级调整（晋升）不得突破单位或部门的编制数量和要求。

附件 10:

评分表

竞聘者姓名		现岗位		竞聘岗位	
项 目	评 分 细 则			分值	得分
原工作表现 (20 分)	对原工作成绩做评价判断			20 分	
工作能力与经验 (10 分)	是否具有相关岗位工作经验，全面熟悉竞聘岗位相关工作；具有岗位任职要求的各方面能力；			10 分	
工作思路 (20 分)	对竞聘岗位的理解分析是否正确、到位			10 分	
	整体工作计划、目标是否清晰、可行			10 分	
综合素质 (20 分)	是否具有较强的应变能力			10 分	
	是否具有较强的沟通、协调能力			10 分	
现场答辩 (25 分)	回答问题思路清晰，切入要点			10 分	
	表达清楚准确，有理有据			5 分	
	逻辑性强，重点突出，层次清楚			10 分	
举止仪表 (5 分)	表情自然，感情充沛			2 分	
	衣着得体，举止大方			3 分	
合计	100 分				

评委签名:

日期:

附件 11：

答辩记录表

姓 名		性 别	
竞聘岗位		答辩时间	
评委成员：			
演讲内容：			
评委提问答辩：			
序号	提问人	问题	答 辩

记录人签名：

附件 13：

任前谈话记录表

被谈话人姓名		性别		政治面貌	
现任职务					
拟任职务					
谈话人			谈话时间		
记录人			谈话地点		
谈话记录	谈话提纲： 1. 关于下一步工作安排及注意事项 2. 关于本人优缺点及建议 3. 关于廉洁从业方面的要求				

记录人签字：