**江阴市人民政府办公室文件**

澄政办发〔2019〕14号

市政府办公室关于印发《江阴市

市属国有企业人力资源管理办法》的通知

市各委办局，市各直属单位，各市属国有企业：

现将《江阴市市属国有企业人力资源管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

江阴市人民政府办公室

2019年2月2日

（此件公开发布）

江阴市市属国有企业人力资源管理办法

第一章 总 则

第一条 为深化国有企业人事制度改革，完善国有企业用工制度，规范国有企业人力资源管理，推进国有企业公开、公平、公正选聘工作人员，吸引、稳定、培养优秀人才，促进企业健康持续发展，根据《关于深化国有企业改革的实施意见》（苏发〔2016〕2号）、《关于进一步深化国资改革促进国企发展的意见》（锡委发〔2014〕35号）等有关法规和政策的规定，结合我市国有企业改革实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于市人民政府国有资产监督管理办公室（以下简称市国资办）履行出资人职责的国有独资企业、国有控股企业（以下简称企业）。

第三条 人力资源管理主要是指企业在人员招聘、选拔交流、培训考核、薪酬福利、劳动关系等方面进行人力资源开发与使用管理。本办法所称工作人员，是指除企业领导人员（董事长、副董事长、董事（不含兼职外部董事和职工董事），党委书记、副书记、纪委书记，总经理、副总经理以及按企业领导人员管理权限批准列入的其他人员）以外的管理岗位、专业技术岗位和生产一线的人员。

第四条 企业选用工作人员应坚持党管干部、总量控制的原则；坚持公开、公平、公正、择优的原则；坚持外部监管与企业自主用人相结合，统一规范、分类指导、分级管理的原则；坚持公开招考（聘）、能进能出、能上能下的原则。

第二章 机构和定员管理

第五条 市国资办负责国有企业人力资源管理的政策指导、内设机构和中层提拔全程纪实备案、用工计划审核、员工总数控制、薪酬考核等工作。

第六条 企业要按照科学合理、精简高效的原则，在分析企业规模、业务范围、职能定位等因素的基础上，制订企业组织、业务架构及中层职数等人员配置方案，报市国资办备案。市国资办从严控制企业员工总数，在业务与利润不增加、人员无流失的情况下，原则上不得突破原有员工总数。

第七条 企业用工计划（含母公司出资设立的独资、控股子公司）实行年度报批制，由企业集体研究报市国资办审批后组织实施。年度用工计划当年有效。

第八条 企业增加人员总数需具备下列条件之一：

（一）经营范围扩大，工作量明显增加；

（二）资本规模扩大，工作任务显著增加；

（三）其他确需增加劳动用工的因素。

第三章 人员招聘

第九条 企业凡出现管理（专业技术）岗位缺额，除高层次、急需人才和特殊岗位经报批同意可引进和选调外，新增工作人员面向社会实行公开招聘，由市国资办每年统一组织或企业自行组织。根据实际情况，市国资办原则上每年统一组织一次国有企业中层管理岗位人员（一级公司部门负责人及下属子公司高管）的公开招聘工作。

市国资办集中组织公开招聘工作一般按下列程序进行：

（一）汇总计划。汇总审核各企业的申报计划，内容包括：招考职位和人数、招考对象、招考条件和用工待遇等，研究确定各企业公开招考中层管理人员计划。

（二）制定招考公告。根据确定的招考计划，统一制作国有企业公开招考管理人员公告，向社会公开发布。

（三）报名与资格审查。对报名者进行资格初审、复审。

（四）组织考试、考核。考试可采取笔试、实际操作能力测试、面试等多种方式，根据行业、专业及岗位特点确定，主要测试履行岗位职责所需的综合知识、专业知识、业务能力和综合素质。对笔试合格者，按照1 : 3—1 : 5的比例，从高分到低分确定面试人选并公示。合理设置笔试成绩合格线、面试成绩合格线以及笔试、面试成绩在综合成绩中的占比。

（五）体检、考察。根据考试、考核综合成绩从高分到低分按该职位1 : 1的比例确定参加体检人员名单。体检结束，采用查阅档案、召开座谈会等方式对拟录用人员进行政治素质、拟录用职位工作要求、个人诚信等方面的综合考察。

（六）公示及办理聘用手续。面试结束后，将各企业拟聘用人员名单公示5个工作日。公示内容包括招聘单位、岗位名称，拟录取人员姓名、现工作或学习单位，招聘考试的各项成绩、总成绩、排名、体检和考察结果。公示结果不影响聘用的，企业办理聘用手续，并报市国资办备案。

企业自行组织招聘或委托第三方招聘中层管理岗位以外的工作人员，招聘程序参照市国资办统一组织的招聘方式进行，招聘方案、招聘公告、与第三方合作方式等报市国资办审核备案，招聘信息在市级以上人力资源公共服务等相关网站或媒体发布。校园招聘，可参加人力资源和社会保障部门统一组织的校园招聘活动，也可通过专业求职网站或锁定高校的招生就业网站、校园BBS等发布招聘信息。招聘工作结束后，将录用汇总情况、录用人员简历报市国资办备案。企业委托第三方开展招聘工作，必须采取公开、透明、择优方式。

第十条 报考企业管理岗位和专业技术岗位的人员一般应具备以下基本条件：

（一）具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利，遵守国家法律、法规，思想政治素质好；

（二）具有大专及以上学历或初级及以上专业技术职称；

（三）热爱应聘岗位工作，具有良好的敬业精神，具有拟任岗位所需的管理能力或专业技术能力；

（四）适应岗位要求的身体条件；

（五）岗位所需要的其他条件。

公开招聘不得设置歧视性条件或与岗位无关的条件。

第十一条 同一岗位符合条件的报考人数原则上不得少于该岗位招聘人数3倍，如少于3倍，应报市国资办作相应调整，在原发布招聘公告的网站或媒体上发布岗位变更或计划调整的公告。

第十二条 对少数特殊行业、特殊专业或层次要求较高，确实难以形成竞争的岗位，经市国资办同意，可适当降低开考比例，简化招考程序，直接进入面试程序。

第十三条 凡与招考企业领导人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系者，实行回避制度，不得报考该企业的秘书、人事、财务岗位，以及其它有直接上下级领导关系的岗位。

第十四条 企业按《劳动合同法》与录用人员签订劳动合同，依法确立劳动关系，并按规定办理社会保险手续。新招录人员按《劳动合同法》实行试用期制度，试用不合格，解除劳动合同关系。员工劳动合同期满，企业应根据考核情况和企业生产经营需要，做好劳动合同的续订、变更、解除、终止等各项工作。

第十五条 企业招聘紧缺专技人才、特殊管理岗位人才，经集体研究，在坚持公开、公平、公正的基础上，鼓励采用市场化方式选聘，实行聘任制和契约化管理。招聘方式事先报市国资办，用人指标纳入年度用工计划。

第十六条 企业招聘生产一线人员，按照本市劳动管理规定自行组织实施，采取合同用工与劳务派遣相结合方式，劳务派遣人员的招录方式、程序与管理人员招录相同。其中绿化突击人员、道路与建筑工程施工养护人员建议拟采取劳务派遣用工形式，驾驶员、教练员、救生员在由市国资办核定的总数范围内，由企业自行招聘。劳务派遣用工纳入企业用工计划，派遣人数占企业总人数的比例控制在适当范围内，劳务派遣人员不得直接转岗为合同制员工，必须根据企业实际岗位需求、通过参加公开招聘或竞岗方式成为合同制员工。

第十七条 企业不得自行聘用各类退休人员。

第四章 中层选拔

第十八条 企业内部选拔任用中层管理岗位人员，经集体研究，参照《江阴市干部选拔任用事前报告和全程纪实办法》（澄组发〔2014〕4号），按照干部选拔任用全程纪实要求进行。在动议、酝酿后，如有事前报告事项，及时按事前报告的要求和办法办理。

第十九条 全程纪实必须经民主推荐、组织考察（包括民主测评）、讨论决定、任职公示等程序，经公司集体研究后，将《全程纪实表》（一式三份）报市国资办复核，复核同意后，按规定程序公示任免。

第二十条 企业选拔任用中层管理岗位人员，鼓励采取竞聘上岗的方式，构建适应现代企业制度和市场竞争需要的选人用人机制。

第五章 人员交流调动

第二十一条 因企业发展需要，行政事业单位人员到市属国有企业任职，由企业报市国资办审核，核准后再行办理脱编手续、辞去公职。

第二十二条 严格规范市属国有企业之间人员流动。确因业务分设、专业急需，必须按照人尽其用、人岗适配的原则，调入前商调出单位同意后，填报审批表报市国资办审批，调入人员视同新增，按规定办理退工、用工手续。规范市属国有企业内部人员管理，市属国有企业与其下属独资、控股子公司确因业务需要人员流动的，须将人员简历、拟调动岗位等资料报市国资办备案后再办理调动手续。

第六章 考核与薪酬分配

第二十三条 建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资核定和正常增长机制，推行工资总额控制的薪酬管理办法。用工计划与公司工资总额挂钩，根据增人增资的原则，未经批准擅自招工，工资总额不随人员增加而增加，维持原工资总额。

第二十四条 推进全员绩效考核，以业绩为导向，科学评价不同岗位员工的贡献，合理拉开收入分配差距，切实做到收入能增能减和奖惩分明，充分调动广大员工积极性，形成企业各类管理人员能上能下、员工能进能出的合理流动机制。

第二十五条 企业应根据有关规定和企业实际情况，制定具体的绩效考核办法，考核结果作为员工奖惩、岗位和薪酬调整、续订（解除）劳动合同的依据。

第二十六条 企业制定和实施薪酬分配时，应当听取企业工会和职代会的意见，依照法定程序规范操作。

第七章 纪律与监督

第二十七条 市属国有企业要严格执行各项政策规定和纪律要求，建立公开招聘、人事调整的集体会商、研究决策、分工协作以及纪律监督机制，严禁暗箱操作进人、严禁超编进人、严禁突击进人、严禁突击提拔职员，接受群众监督。

第二十八条 有下列情况之一的，将依据有关法律、法规、规章，视情节予以处理：

（一）企业用工计划未经市国资办审批（备案）同意擅自增加职工的，追究企业主要经营者和相关人员责任，相应扣减企业主要经营者当年经营业绩考核评分。

（二）企业违反公开招聘程序，违反干部选拔任用规定，录取、晋升员工过程中谋取私利的，依法给予企业主要经营者和相关责任人通报批评，并相应扣减企业主要经营者当年经营业绩考核评分；情节严重的，依法给予企业主要经营者党纪政纪处分。

第二十九条 市国资办对市属国有企业人力资源管理进行专项检查，每年不少于一次。

第八章 附 则

第三十条 企业按照本办法规定，根据各自实际情况制订人力资源管理细则。

第三十一条 企业出资的国有独资及国有控股子公司参照本办法执行。

第三十二条 本办法由市国资办负责解释。

第三十三条 本办法自发文之日起实施，原《江阴市国有企业人力资源管理暂行办法》（澄政办发〔2012〕105号）同时废止。

抄送：市委各部门，市人大常委会办公室，市政协办公室，市纪委办公室，市法院，市检察院，市人武部，市各群团，各驻澄单位。

江阴市人民政府办公室 2019年2月2日印发