

# 张店区属国有企业员工总额 控制管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为规范区属国有企业劳动用工管理，优化人力资源配置，提高国有企业运行效率，保障企业持续稳定健康发展，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规和《淄博市市属国有企业员工总额控制管理办法》（淄政办字〔2020〕62号）要求，结合实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于张店区国资监管机构根据区政府授权依法履行出资人职责的区属及其所属的国有独资、国有控股和具有实际控制权企业（以下简称国有企业）。

**第三条** 员工总额控制管理工作内容包括：内设机构、中层管理人员职数和员工总额编制管理、招录管理、员工管理、监督检查和责任追究。

**第四条** 员工总额控制管理工作遵循“总量控制、精简效能、公平公正、动态管理”原则，实行分级分类管理。区国资监管机构负责所出资一级企业的员工总额控制管理工作的监管，一级企业负责所出资二级以下企业员工总额控制管理工作的监管。

## 第二章 编制管理

**第五条** 国有企业按照“精干、高效”的原则，根据其承担的工作任务、经营范围、资产规模、效益状况、业务流程等因素从严从紧控制内设机构数量、中层管理人员职数和员工总额编制。

竞争类（商业一类）企业以市场配置为主，结合薪酬倒逼机制，以企业经济效益为基础，以利润指标为主要依据，参照省内外同行业规模、效益相近企业的员工总数，制定内设机构、中层管理人员职数和员工总额编制方案（以下简称编制方案）。

功能类（商业二类）、公益类企业以完成政府性任务、提供公共服务的产品数量和质量、主业范围、经营效益为基本依据，参照省内外同行业规模相近企业的员工总数，制定编制方案。

编制方案根据企业发展变化情况实行动态调整，原则上三年调整一次。

**第六条** 现有国有企业的编制方案，经区国资监管机构进行评估后备案实施。

**第七条** 新设立一级企业编制方案由区国资监管机构编制，根据企业发展需要制定。国有企业新设独资或控股企业编制方案，经履行决策程序，报区国资监管机构备案。

**第八条** 国有企业要严格执行《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第22号），从严控制使用劳务派遣工、短期、临时性用工，要建立编制外用工岗位清单，报区国资监管机构备

案。

**第九条** 国有企业岗位增员，应优先从内部调剂，无法调剂和不能满足岗位要求的，应根据编制限额、岗位空缺和发展规划情况，通过公开招聘方式进行招录。

**第十条** 国有企业员工原则上不得超编。国有企业引进的高端特殊人才、上级组织委派和国家政策性安置人员等，报区国资监管机构备案后，可超编制聘用。

**第十一条** 国有企业根据发展需要，要求调整编制方案的，应说明下列事项，提供相关材料，经履行决策程序，报区国资监管机构备案后实施。

（一）前三年经济规模、经营范围、效益状况、业务量增减变化等情况；

（二）外区县同类企业员工规模及效益情况；

（三）调整员工编制的主要理由及岗位分布情况；

（四）企业决策机构相关决议；

（五）其他需要说明的事项。

### **第三章 招录管理**

**第十二条** 国有企业招聘员工应在每年年底前提报下年度员工招聘计划，制定招聘方案，经履行决策程序，报区国资监管机构备案后实施。原则上年度用工计划每年备案一次。

**第十三条** 国有企业要建立健全员工公开招聘管理制度，完

善招聘信息公开发布制度，自觉接受社会监督。招聘员工应坚持公开、平等、竞争、择优原则实行公开招聘，招录工作按照下列程序进行：制定公开招录方案；在指定网站公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；审查应聘人员资格条件；考试（笔试、面试）、考察；体检；公示拟聘用人员名单；订立聘用合同，办理聘用手续。员工招录工作应委托第三方机构按有关招聘程序进行。

**第十四条** 国有企业招聘员工必须严格按照有关规定实行回避制度。凡与用工企业负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该企业人事、财务审计和纪检岗位。参与招聘的工作人员，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘工作公正的，应当主动申请回避。

**第十五条** 国有企业发展急需引进的高端特殊人才（市级以上组织人事部门和省级以上行业主管部门认定的专家学者、在行业内有较大影响的专业人才），经履行决策程序，报区国资监管机构备案后，按有关政策办理聘用手续。上级组织委派的人员和国家政策性安置人员等，按照有关规定办理。

#### **第四章 员工管理**

**第十六条** 国有企业要完善档案管理，建立员工实名制管理制度。人员录用后，应根据《劳动法》和《劳动合同法》规定，实行全员劳动合同制管理，按照平等自愿、协商一致的原则依法与员工签订劳动合同，明确双方的责任、权利和义务并及时纳入

实名制管理。国有企业每年12月15日前向区国资监管机构进行企业人员实名制登记备案。

**第十七条** 国有企业要建立以岗位绩效工资为主的薪酬制度。企业急需引进的高端特殊人才，经区国资监管机构备案后，可在聘用期内试行协议工资。制定和实施薪酬分配制度时，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。企业要建立科学合理的绩效考核机制，建立考评档案，考评结果与员工薪酬和职位升降挂钩。

**第十八条** 国有企业要按照现代企业制度的要求，依法建立和完善内部管理的各项规章制度。要规范自身的管理行为，将内部员工管理纳入法制化、规范化轨道，切实保障员工的合法权益。要积极推进企业管理人员选聘制改革，按照条件公开、机会平等的原则，推行竞聘上岗，建立择优上岗、能上能下的动态管理机制和能进能出的合理流动机制。

**第十九条** 超编制国有企业应根据编制方案，制定三年期减员工作方案，报区国资监管机构备案。区国资监管机构根据企业实际减员数量，依据工资总额管理相关规定，按减员数量的30%调增下年度工资总额预算。

## **第五章 监督检查和责任追究**

**第二十条** 国有企业每年年底前向区国资监管机构报告企业员工存量、变量和工资情况，以便区国资监管机构全面掌握企业

的劳动用工情况，更好地指导企业做好劳动用工管理工作。

**第二十一条** 区国资监管机构负责监督检查国有企业对本办法的执行情况，并将检查结果纳入企业负责人年度经营业绩考核范围。一级企业负责对其所属企业的日常监督管理，并将本办法的执行情况纳入对所属企业的考核。

**第二十二条** 有下列行为之一的，区国资监管机构应责令其限期纠正；逾期不纠正或造成不良后果的，对主要责任人和直接责任人给予通报批评，情节严重的依法依规给予处理。

- (一) 擅自调整内设机构和员工编制的；
- (二) 超职数配备中层管理人员的；
- (三) 擅自超编招员或未按规定招录人员的；
- (四) 人员招录中弄虚作假、徇私舞弊的；
- (五) 违反本办法的其他行为。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本办法自 2020 年 11 月 15 日起施行，有效期至 2022 年 11 月 14 日。