高州市国有资产监督管理局

高国资〔2024〕26号

关于印发《高州市市属国有企业人员管理办法》的通知

各市属国有企业：

经市政府同意，现将《高州市市属国有企业人员管理办法》印发给你们，请认真遵照执行。执行过程中遇到的问题，请径向我局联系。

高州市国有资产监督管理局

2024年5月28日

高州市市属国有企业人员管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化市属国有企业人事管理制度改革，规范市属国有企业人员管理，提高国有企业经济效益，促进国有企业可持续发展，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》等有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于我市市属国有企业（含国有控股企业）。

第三条 本办法的市属国有企业人员指与国有企业签订劳动合同，建立劳动关系的人员。其中按本办法通过公开招聘、政策性安置、人才引进及在本办法实施前合规入职的人员称为国企统管人员。国企统管人员由市国资局审核认定。

第四条 市属国有企业人员管理坚持总量控制、公平竞争、择优使用、管理规范、进出有序的原则。

第二章 国企统管人员的招聘管理

第五条 国企统管人员的招聘按内部动议、报送计划、统一招聘、安排用工的程序执行。遵循公平、公正、公开的原则。

第六条 内部动议。市属国有企业有岗位空缺，应优先从企业内部调剂使用。无法调剂或者不能满足岗位要求时，可根据实

际工作需要，由企业人事管理部门编制国企统管人员的招聘计划，按照内部决策制度审定后，报集团公司或出资人（履行出资人职责的机构）同意。

第七条 报送计划。国企统管人员的招聘计划，应在当年4月报市国资局审核。市属国有企业向市国资局报送的招聘计划主要内容，包括新增劳动人员原因、岗位、数量、报考条件等相关内容。市国资局审核市属国有企业统管人员招聘计划，并汇总形成市属国有企业人员招聘方案，送市人社局审定。

第八条 统一招考。原则上，市国资局、市人社局每年组织1-2次国企统管人员招考工作，参考机关事业单位人员招考方式进行。

第九条 安排用工。招考工作结束后，市国资局根据招考结果备案，并将有关结果通知相应企业。企业根据通知办理国企统管人员录用手续。

第十条 新设立的国有企业在注册资本金落实后，根据企业规模和业务需要招聘国企统管人员，首年招聘人数原则上不超过5人。

第十一条 国有企业经营范围缩小、工作任务减少、资产规模明显缩小的，应相应减少人员。国有企业业务分拆设立新企业的，原则上新企业人员需在原企业人员中调用，再根据业务需要适当提出招聘计划。

上年度经营亏损的企业当年不得增加人员。近3年企业经营收入停滞、业务拓展不足的企业原则上不增加人员。

第十二条 市属国有企业人员招聘产生的费用由相关企业按招聘岗位人数进行分摊，在每次招聘工作结束1个月内与组织招聘牵头单位结清招聘的各项费用。

第十三条 市委、市政府按人事管理权限调任的人员、军队转业干部（退伍士官）等政策性安置人员，按有关规定执行，纳入国企统管人员管理。

第三章 引进人才管理

第十四条 市属国有企业因业务拓展急需引进高层次人才和急需紧缺人才，可以通过引进人才方式进入企业。

第十五条 通过人才引进方式进入市属国有企业的，应符合以下条件：

（一）引进人才范围主要限于公司核心业务。非核心业务的人才引进，其数量及质量应从严把控。

（二）引进人才的对象包括：

1.在同行业内有较大的影响力或经验丰富的高级专业技术人才；

2.由企业报市国资局审定的紧缺和急需的关键操作岗位的技能人才；

3.企业当前紧缺和急需的相关职（执）业资格持证人员。

其中第1、2类对象应符合《中共高州市委办公室 高州市人民政府办公室关于重新印发<高州市引进培养高层次人才和急需紧缺人才实施意见>的通知》中第一类至第六类人才标准，第3

类对象应为取得以下最高层次职（执）业资格之一、年龄45周岁以下的：注册会计师、注册造价工程师、注册建造师、注册建筑师、注册监理工程师、勘察设计注册工程师、注册安全工程师、注册消防工程师等职（执）业资格且具备高校、科研单位及相关行业企业关键岗位3年以上管理或研发工作经历、能在企业服务3年以上的人才。

（三）企业引进人才，由企业提出人才引进计划，报市国资局审核后，报市委组织部（市委人才办）、市人社局审核。

第四章 其他人员管理

第十六条 市属国有企业其他人员是指不纳入市属企业工资总额管理的劳务派遣工和后勤服务人员，以及国有控股企业的非国企统管人员。

第十七条 企业的后勤服务人员，由企业编制招聘计划，经集团公司审核，报市国资局审批后自主公开招聘。

第十八条 企业后勤服务人员仅限于司机、保洁、饭堂等后勤保障岗位。后勤服务人员实行总额控制，同一集团公司内，后勤服务人员不超过国企统管人员的10%且不多于10人。

第十九条 企业因生产经营有劳务派遣人员用工需求的，通过与劳务派遣公司签订服务协议使用。每次签订服务协议期限不超过3年。企业不得与劳务派遣人员直接签订劳动合同。

第二十条 企业其他人员应具有与聘任岗位相适应的学历或劳动技能，首次聘用年龄为45周岁以下。

第二十一条 非市属国有企业（含国有参股）依法成为市属国有全资企业或国有控股企业后，原企业在岗人员可继续留用，但新增人员须按本办法招聘。

第二十二条 各市属国有企业每年要做好企业其他人员聘用绩效评价工作。

第五章 人员流动管理

第二十三条 市属一级、二级监管企业及其下属全资、控股企业的国有企业统管人员根据工作需要可以流动，其中集团企业内部调动的，报集团公司（出资人或履行出资人职责的机构）批准；跨集团公司（企业）调动的，经调出调入集团公司（企业）审核，报市国资局审批。

第二十四条 非市属一级、二级监管企业及其下属全资、控股企业的国企统管人员，经双方主管部门同意，报市国资局备案后，可以在同类企业之间流动，但不得调入市属一级、二级监管企业及其下属全资、控股的企业。

第二十五条 非我市市属国有企业人员进入我市市属国有企业，应通过公开招考方式进入，符合本办法第十三条、第十五条条件的人员除外。

第二十六条 市属企业非国企统管人员不得在企业间直接调动。

第二十七条 除上级机关按人事管理权限调任的人员和通过招聘方式进入的人员外，上年度经营亏损企业的人员原则上不得

向盈利企业流动，但在集团公司内部的非领导人员可根据工作需要在集团内部流动。

第六章 日常用工管理

第二十八条 企业劳动用工实行实名制管理。新聘用国企统管人员，除报集团公司（出资人或履行出资人职责的机构）备案外，还需报市国资局备案。各集团公司（出资人或履行出资人职责的机构）应认真履行实名制管理监督检查职责，杜绝违规违纪行为。每年1月份，企业应将上一年度人员（包括其他人员）花名册按不同用工性质分类报集团公司（出资人或履行出资人职责的机构）备案。

第二十九条 企业劳动用工实行劳动合同制。市属国有企业根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》规定，实行全员劳动合同制管理。企业按照平等自愿、协商一致的原则与人员签订劳动合同，明确双方的责任、权利和义务。合同内容要全面、具体、适用性强，便于双方履行。合同期限按有关规定确定。企业新聘用国企统管人员首次签订合同期限一般为3年（上级下达指令性计划人员从其规定），并按相关规定实行试用期制度。试用期最长不超过6个月。

第三十条 市属国有企业应建立劳动合同台账，对人员的劳动合同期限、约定条款、实际工作年限、基本情况等进行动态管理。对以完成一定工作任务为期限的劳动合同人员，经确认已完成工作任务的，须及时做好劳动合同终止工作。

第三十一条 企业应将竞争机制引入企业内部劳动管理，制定有效的岗位考核制度，建立择优上岗、能上能下的岗位动态管理机制和企业人员能进能出的合理流动机制。对于企业中层以上干部按照能上能下原则建立任期目标责任制，对于新进人员，要建立试用期考核机制，对于考核不合格的人员，一律不得聘用。

第三十二条 企业应加强人员的教育和培训，根据素质和岗位的要求，开展职前培训、职业教育或在岗深造培训教育，增强企业人员的职工道德意识、提高业务素质。

第三十三条 企业人员聘用、解聘、退休、辞退等，应按《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》规定执行。

企业原则上不得聘用退休人员，凡到法定退休年龄的应按时退休。因工作确需聘用的有一定特长的技术岗位退休人员，须报企业集团或主管部门审批，聘用期限最长不超过3年，一般退休金加返聘收入不超过返聘者退休前相同岗位人员工资总额。企业应与返聘者签订返聘协议，合理约定返聘期间双方权利义务。

第三十四条 市属国有企业因重组合并、破产、清算注销或生产经营状况发生困难，按市政府要求需要减员的，按《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定办理减员手续。市属国有企业人员发生调出、退休、辞职、辞退、开除、解除劳动合同、死亡等减员情况的，凭有关材料及时办理减员手续。

第三十五条 市属国有企业要加强企业人员档案管理，建立健全人事档案资料和档案管理制度。

第三十六条 党建、组织人事、档案、财会、投融资、审计、

监督等涉密重要岗位不得使用非国企统管人员。

第七章　监督检查

第三十七条 市属国有企业聘用人员必须严格按照有关规定实行回避制度。凡与招聘单位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的应聘人员，不得应聘该企业人事、财务审计和纪检岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

招聘单位领导人员和招聘工作人员在办理人员招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他情形可能影响招聘公正的，应当主动申请回避。

第三十八条 市国资局加强对市属国有企业人员管理工作的执行情况进行监督检查，并将各企业执行情况列入年度业绩考核内容。各市属国有企业负责所属企业人员管理工作的日常监督管理，自觉接受纪检监察、审计等职能部门监督。

第三十九条 有下列行为之一的，应责令其限期纠正，逾期不纠正或造成不良后果的，对企业主要负责人和直接责任人给予纪律处分，并相应扣减有关人员的年度绩效工资。

（一）国有企业违规自行招聘企业人员；

（二）不按规定的资格条件和程序录用人员的；

（三）擅自设立内设机构、超职数配备中层管理人员和下属企业管理人员的；

（四）向市国资局提供不实的人员信息资料的；

（五）人员流动、增减管理中存在违规失职行为的；

（六）其他人员管理违纪违规行为的。

第八章 其他

第四十条 市国资局批准新设立企业增加的国企统管人员，以及政策性安置人员，可以根据增员情况调增企业当年工资总额。符合本办法第二十三条的条件人员调动，经市国资局核准，可以在调出调入单位相应调减调增工资总额，市属其他国有企业人员增减变动不调整企业工资总额。

第四十一条 市属国有企业要根据本办法制定本企业用工管理相关制度或办法，报市国资局备案。以后年度相关制度修订更新的，应及时报备。

第九章 附则

第四十二条 市属集体所有制企业人员管理参照本办法执行。

第四十三条 本办法适用人员范围不包含职业经理人，职业经理人的管理办法另行制定。

第四十四条 本办法由市国资局、市人社局负责解释。

第四十五条 本办法自2024年6月1日起实施，执行过程中与以往相关规定不符的，以本办法为准。