关于进一步规范市属（管）国有企业

劳动用工管理的通知

（征求意见稿）

为进一步规范市属（管）国有企业劳动用工管理，完善《乐清市市属国有企业劳动用工管理办法》（乐政办发〔2021〕8号，以下简称《管理办法》），现就有关事项通知如下，请各市属（管）国有企业及主管部门认真执行。

一、健全市属（管）国有企业管理体系

在原市属国有企业用工联席会议基础上，增加市委组织部、市审计局为成员单位，设立市属（管）国有企业用工管理领导小组（以下简称“领导小组”）。

常务副市长担任领导小组组长，分管人力社保工作副市长担任副组长。市府办联系工作副主任，市委组织部分管负责人，市财政局（国资办）、市人力社保局、市审计局主要负责人为成员。领导小组办公室设在市人力社保局，人力社保局主要负责人兼办公室主任，分管副局长兼办公室副主任。领导小组设联络员，由各成员单位有关科室负责人担任。

领导小组承担市属（管）国有企业劳动用工管理职能，每半年至少组织一次专题会议，听取各部门执行情况，研究确定市属（管）国有企业劳动用工重大事项，核定用工总额，完成市委、市政府交办的其他事项。副组长可受组长委托，召开领导小组会议。

市府办承担督促检查各成员单位贯彻落实领导小组决策部署情况；负责领导小组会议的组织和协调工作；负责领导小组交办的其他事项。

市人力社保局负责具体实施市属（管）企业劳动用工管理职能。负责提出用工总额方案，并提交领导小组审议；负责组织市属（管）国有企业岗位员工统一招用工作；负责招聘方案的备案审查以及人员录用手续报备工作；负责市属（管）国有企业人员流动的审查备案；负责领导小组日常工作及交办的其他事项。

市财政局（国资办）负责市属（管）国企人员用工经费预算的审核，对经费使用情况进行监督指导；在核定的用工总额内确定市管国有企业内设机构和中层职数；负责市管国有企业及其下属企业中层任职监管；负责领导小组交办的其他事项。

市委组织部负责市属（管）国有企业选人用人工作的监督指导；负责领导小组交办的其他事项。

市审计局负责对市属（管）国有企业审计检查工作；负责领导小组交办的其他事项。

各成员单位根据职责分工，相互协调，推行信息共享，共同实施促进市属（管）国有企业劳动用工健康发展。

建立分类管理的国有企业管理体系。比照正科级管理的国有企业为市管国有企业，市管国有企业本级负责本企业及下属企业的人事管理，承担主管部门职责；市属国有企业所属部门负责部门下属市属国有企业人事管理，承担主管部门职责。

二、严把用工入口关，规范人员招用工作

**（一）实行用工总额管理制度。**以法人为单位核定用工总额，分公司用工总额纳入总公司，子公司单独核定用工总额。市属（管）国有企业用工总额由岗位员工总额和额外用工总额组成。市属（管）国有企业按照《劳动法》和《劳动合同法》规定，与岗位员工签订劳动合同，实行劳动合同制管理。市属（管）国企与岗位员工之外的其他人员建立用工或劳务外包关系，不得直接签订劳动合同。

实操性生产岗额外用工（如：具有劳务派遣职能企业的外派劳务员工、运输集团下属企业中实行劳务派遣制的驾驶员、智慧停车巡检员、环卫工等）不纳入用工总额，企业应当根据政策文件要求，按照实际情况进行合理调配，确保社会效益和经济效益。

经核定的用工总额少于实际用工总额的，用工总额只减不增，一般实行“退一减一”；之前已招用的存量额外用工数只减不增。因临时性、阶段性增加经营任务等特殊情况需要额外用工的，由用工企业提出申请，经企业主管单位审核同意后报市人社局核准额外用工人数和使用期限。

通过对用工总额的控制，充分调动企业合理调配人力资源，实现人力成本和财政成本控制。自2024年起，力争三年内额外用工总量减少15%。

**（二）健全多渠道统一招用制度。**根据《管理办法》规定的招用方式，在每年一次的公开招录之外，适时开展高层次人才引进、政策性安置、定向培养大学生、校园招聘、定向招用等员工招用工作，拓宽进人渠道和招用频次。招用工作原则上应在市人力社保局统一组织下开展。

市属（管）国有企业在招用岗位员工时，可设置少量名额，面向达到一定工作年限，且符合学历、职称、技能等级等要求的额外人员定向招用，吸收优秀人员进入市属（管）国有企业员工队伍。招用方案由企业主管部门提出，经人力社保部门核准后实施。违规招用的额外用工不纳入定向招用范围。

市人力社保局可根据市属（管）国有企业用工情况和经济发展状况，确定紧缺专业岗位和专业人才，统一招用后安排至市属（管）国有企业使用。

**（三）规范额外用工招用程序。**

市属（管）国有企业岗位员工总额小于核定的用工总额时，可招用额外用工。额外用工实行实名制管理，采用劳务派遣制。招用工作必须遵循公平、公正、公开原则，坚持择优录用。

**招用过程要规范。**额外用工招用工作由用工企业提出招用方案，经主管部门审核后报市人力社保局备案，用工企业根据招用方案实施。公开招用可采取笔试或面试（面谈）或技能测试，以及笔试、面试（面谈）与技能测试相结合等灵活方式进行，择优招用。

**招用信息要充分公开。**额外用工招用公告需在乐清市人才网、用工企业网站（公众号）等途径发布，公告期不少于3天。不纳入用工总额管理的实操性生产岗额外用工招用公告除在上述途径发布外，可增加其他为招用对象所熟知的途径发布。

**招用条件要明确合理。**不纳入用工总额管理的实操性生产岗额外用工招用条件由用工企业自行制定，经主管部门同意后实施。其余岗位额外用工应具备以下基本条件：遵纪守法，品行端正，愿意履行相应的职责义务；具有大专以上学历；具有岗位要求的身体条件，首次招用年龄原则上为35周岁以下。具有岗位相适应的其他资格条件的紧缺专业、特殊岗位人员，经领导小组办公室审议同意后，可是适当放宽年龄或学历要求。

**招用结果要公开合法。**市属（管）国有企业应及时通过招用信息公告平台公布额外用工招用结果。每季度将额外用工招用情况报市人力社保局和市财政局（国资办）。

三、员工流动实行分类管理

精细化市属（管）国有企业员工流动程序，根据企业归属和层级不同，分别设定流动程序。严格控制功能类、公益（公共服务）类企业与竞争类企业间的员工流动比例。办理跨类型企业间员工流动时，应该充分尊重调入、调出企业的意见。

**（一）市管国有企业员工内部流动**

包含市管国有企业本级与下属企业间员工流动和下属企业间员工流动。办理流动手续时需填报《乐清市国有企业人员调动（备案）表》，经调入和调出企业同意，市管国有企业本级核准后，报市人力社保局备案。市人力社保局将备案结果抄送至市国资办。可适当放宽流动员工在原国有企业工作年限限制，但试用期内不得流动。

**（二）市管国有企业间员工流动**

办理流动手续时需填报《乐清市国有企业人员调动（备案）表》，经调入和调出企业同意，调入和调出市管国有企业本级同意后，报市人力社保局核准备案。市人力社保局将备案结果抄送至市国资办。

**（三）市属国有企业员工流动**

包含同主管部门和跨主管部门市属国有企业间员工流动。办理流动手续时需填报《乐清市国有企业人员调动（备案）表》，经调入和调出企业、调入和调出企业主管部门同意后，报市人力社保局核准备案。市人力社保局将备案结果抄送至市国资办。

**（四）市属国有企业员工流入市管国有企业**

办理流动手续时需填报《乐清市国有企业人员调动（备案）表》，经调入和调出企业、调入和调出企业主管部门同意后，报市人力社保局核准备案。市人力社保局将备案结果抄送至市国资办。

除市委市政府任命人员外，机关事业单位、市属国有企业人员流入市管国有企业的，年龄控制在40周岁以下，并具有全日制本科及以上学历，或者与岗位相关的中级职称、技师等级证书；具有高级职称、高级技师等级证书的，年龄可放宽至45周岁。因企业改革等原因引起的人员整体划转等特殊情况，可不受以上条件限制。

**（五）市属（管）国有企业以外国有企业员工流入**

严格限制市属（管）国有企业以外的国有企业人员流入。调入员工原工作单位注册地应在浙江省内，调入企业应对拟调入人员开展用工情况调查，确认是否为国有企业正式员工，并出具调查报告。调入程序按（三）、（四）设定的条件和程序办理。

四、建立健全市属（管）国有企业考核、管理体系

（一）建立健全市属（管）国有企业全员考核制度。正常运转企业应当对员工开展年度考核工作。功能类、公益（公共服务）类企业参照机关事业单位工作人员考核办法，实行年度绩效考核；竞争类企业结合生产经营状况和生产效益情况，建立考核评价体系，实行年度绩效考核。考核结果报市人力社保局备案。年度考核被评定为不合格的，在下一年度不予流动；连续两年被评定为不合格的，由用工单位按照有关法律法规程序和企业用工管理制度，解除劳动关系。

（二）各市属（管）国有企业应当根据实际用工情况申请用工总额，非停产留守型企业应当杜绝新增“停薪留职”的情况出现。因业务萎缩、企业转产、重大技术革新、经营方式调整等原因造成的待岗、富余人员，应当进行妥善安置，必要时可启用裁员程序。市属（管）国有企业需要新招用人员的，应当优先启用本单位待岗、富余人员。

（三）各市属（管）国有企业及主管部门应优先解决适龄劳动者的就业和再就业问题，提前谋划岗位需求。因急需且暂时无可替代人选等原因，确需聘用已享受养老保险待遇的人员返岗工作的，返聘人员年龄不得超过法定退休年龄3年，由用工企业提出，经企业主管部门班子集体审议通过后实施。本通知实施前已返聘的超龄工作人员，各市属（管）国有企业主管部门应制定方案，在1年内消化。

（四）停产留守型企业员工原则上不予流动。因留守人员退休等原因造成岗位空缺，无法正常开展工作的，应优先考虑安排本企业待岗员工。确无合适人选的，可由市属（管）国有企业主管部门提出，经用工领导小组同意后，用工企业可不受用工总额限制，选调其他市属（管）国有企业员工，或公开招用新员工。鼓励市属（管）国有企业主管部门将下属停产留守型企业人员进行整合管理，以节约人力、财力成本。

五、其他规定

市属（管）国有企业应当在市委、市政府规定的国有企业劳动用工管理规则内规范用工。未按管理规则擅自招用人员的，一经查实，解除被招用人员的劳动关系，并追究相关人员责任。

本通知未涉及的有关市属（管）国有企业劳动用工管理事宜，可由领导小组通过一事一议方式研究决定。

本通知由市人力社保局负责解释，自发文之日起实施，原有规定与本通知不一致的，以本通知为准。

 乐清市人民政府办公室

 2023年 月 日