

ATLD12-2021-0001

桐庐县人民政府国有资产监督管理办公室
中共桐庐县委组织部
中共桐庐县委机构编制委员会办公室
桐庐县人力资源和社会保障局

文 件

桐国资办发〔2021〕2号

关于印发《桐庐县县属国有企业内设机构设置 和人员配备管理办法》的通知

各国有企业：

现将《桐庐县县属国有企业内设机构设置和人员配备管理办法》印发给你们，请遵照执行。

桐庐县人民政府国有资产监督管理办公室

中共桐庐县委组织部

中共桐庐县委机构编制委员会办公室

桐庐县人力资源和社会保障局

2021年6月10日

桐庐县县属国有企业内设机构设置和人员配备管理办法

第一章 总则

第一条 为深化国有企业改革，加强县属国有企业用工管理，合理调配人力资源，降低企业运营成本，促进国有资产保值增值，根据《中华人民共和国企业国有资产法》及其它相关文件精神，结合我县实际，制定本办法。

第二条 本办法所称县属国有企业（以下简称企业），是指由县政府出资并授权县国有资产监督管理机构履行出资人职责的国有独资或国有控股企业及其所属全资或控股子公司。

第三条 企业的内设机构设置和人员配备管理的内容包括：企业的内设机构、人员配备和管理（不包含县属国有集团公司领导班子成员）、人事档案管理、薪酬管理、管理体制等。

第四条 县委组织部（人才办）、县委编办、县国资办、县人社局负责企业内设机构设置和人员配备的监督管理工作。

第二章 基本原则

第五条 企业内设机构设置和人员配备管理应遵循以下原则：

（一）总量调控原则。企业的用工员额控制数应按照企业功能定位、经营范围、资产规模和提供社会公共产品和服务、实施产

权管理和资本运作等职责，统筹兼顾，合理安排，实行总量控制、计划管理。

（二）科学效能原则。按照精简、优化的要求，合理确定人员结构比例，限额设置企业中层职数，有效使用人才资源，做到人尽其用、精干高效。

（三）动态管理原则。根据经济社会和科学技术发展以及公司自身职能、规模、任务等变化，适时调整企业用工员额控制数，以适应企业服务经济社会发展的需要。

（四）深化改革原则。企业内设机构设置和人员配备工作要与健全企业法人治理结构相结合，与完善公司内部责任制、加快收入分配制度改革相结合，循序渐进，不断改革，稳步推进。

第三章 内设机构设置

第六条 企业内设机构方案，应当载明下列事项：

- （一）设立内设机构的必要性；
- （二）内设机构的名称和职能；
- （三）与业务相近的其他内设机构职能的划分；
- （四）用工岗位及员额；
- （五）其他需要载明的事项。

第七条 企业内设机构设置要求精干、高效，行政后勤部门实行综合设置，业务部门应优化设置。

第四章 人员配备和管理

第八条 企业人员实行定编定岗管理。企业根据经营规模、经营发展计划、内设机构等确定岗位结构和数量，再结合人员现状提出人员编制计划。企业定编定岗工作由县委编办负责，县国资办负责初审。在不突破企业核定人员编制的前提下，企业在编人员可以互相流动。企业之间人员流动需填写《桐庐县县属国有企业员工调动审批表》，经县委编办、县国资办批准后实施。

第九条 县属国有集团公司下属子公司领导班子成员和委托乡镇(街道)、重大平台、机关部门监管的企业领导班子成员职务任免、考核、管理与所属国有集团公司或所委托监管部门中层干部要求相同。经营业绩考核评价办法按管理权限另行制定。企业原则上不得配备领导助理，企业党组织、工会、妇联等组织负责人一般由企业领导班子成员兼任。功能类企业中层职数按核定用工总数不超过 15% 配备，竞争类企业中层职数按核定用工总数不超过 20% 配备。

第十条 县属国有集团公司中层干部、县属国有集团公司下属子公司领导班子成员和委托乡镇(街道)、重大平台、机关部门监管的企业领导班子成员选聘按照下列程序进行：

(一) 申报计划。每年年初各企业将拟选聘岗位及人选情况经委托监管部门或县属国有集团公司审核后上报至县国资办，对岗位缺额提出补充人员计划。内容包括：选聘的职位和人数、选聘条件、拟选聘对象、待遇等。

(二)县国资办汇总审核各企业的申报计划,研究批复选聘计划并报县委编办备案。

(三)委托监管部门或县属国有集团公司根据确定的选聘计划,参照全县党政机关中层干部选拔任用工作要求与程序开展企业中层干部聘用工作,经公示无异议后报县国资办。

(四)拟聘人选经县国资办审核和县委组织部(人才办)备案同意后,按管理权限办理聘用手续,并报县委编办备案,进入实名制系统。

第十一条 县属国有集团公司中层干部、县属国有集团公司下属子公司领导班子成员和委托乡镇(街道)、重大平台、机关部门监管的企业领导班子成员选聘实行回避制度。凡与选聘人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系者,以及与企业的人事、财务、纪律检查岗位人员有夫妻关系、直系血亲关系的,应当回避。

第十二条 根据《公务员法》及其他相关文件规定,公务员或事业人员去企业任职的,一律不再保留公务员或事业人员身份。公务员(包括参公事业人员)以及具有行政管理职能的事业单位人员一律不得到企业兼职,其他事业人员经批准在企业兼职的一律不得兼薪。

第十三条 企业录用新员工应遵循以下规定:

(一)各企业必须在核定的用工员额控制数范围内安排用工,原则上超员单位只出不进,满员单位先出后进,员额尚有空缺单

位按计划进入。企业使用空余员额招录工作人员的，一般应于每年12月底前，填报《桐庐县县属国有企业用工计划审批表》，由用人单位提出，报送县国资办、县委编办审核，县国资委审批。

(二)企业因工作需要新增员工，原则上先在全县县属国有企业内调剂解决，确无合适人选，可在核定的用工员额控制数内，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，面向社会公开招聘。

1. 资格条件:一般具有大学本科及以上学历，专业性强的技工岗位，学历可适当放宽。年龄在35周岁及以下，具有中级及以上职称或技师及以上职业资格(技能等级)可放宽到40周岁，品行良好，符合招聘岗位所需专业或技能条件，且身体健康。

2. 招聘程序及要求: 人员招聘原则上每年1次，由用人单位填报《桐庐县县属国有企业用工计划审批表》，经县国资办、县委编办审核，县国资委审批同意后，由县国资办向社会公开发布招考信息。经公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、考察(政审)、公示等程序后确定录用对象，经县国资办同意后报县委编办备案。国有企业人员招聘由县国资办负责牵头，县人社局给予指导，县属国有企业负责配合落实。企业引进高层次(紧缺)人才，按本办法第十四条执行。

3. 对聘用专业补充人员等辅助岗位人员，由企业按照相关程序自行招聘或向第三方购买服务，结果报县国资办备案。企业自行招聘辅助岗位人员需填报《桐庐县县属国有企业辅助岗位用工计划审批表》，经县国资办审批后实施。辅助岗位人员的薪酬纳

入企业工资总额管理。

4. 企业招聘员工后,按《劳动合同法》进行管理,合同期一般为1至2年,试用期一般为2个月。劳动合同期满,与员工终止劳动关系,或因故需提前与员工解除劳动合同的,应报县国资办、县委编办备案,处理方案按相关法律法规执行;与员工续订劳动合同的,需报县国资办、县委编办备案。

5. 对企业临时承接政府交办的重大项目或工程时需招聘员工,也要按有关程序进行公开招聘。招聘后,与其签订劳动合同的期限一般与项目或工程建设期相符,期满后按有关劳动政策解除劳动合同。

第十四条 企业引进高层次(紧缺)人才应遵循以下规定:

(一) 企业引进高层次(紧缺)人才须坚持以下原则:

1. 专业对口、按需引进原则。即结合企业实际,以岗位需求为依据,按专业或工种类别,引进急需的经营管理人才、专业技术人才和技能人才。

2. 适度从紧、严格标准原则。即企业首先着眼于内部培养,从紧控制外部引进人才数量,精干员工队伍。严格引进标准,确保引进的高层次(紧缺)人才具有较高的素质和能力。

3. 公开公平、竞争择优原则。坚持公开、公平、公正原则,注重后备人才培养,以竞争择优来提升人才与岗位需求的匹配度。

4. 目标考核、协议管理原则。企业引进的高层次(紧缺)人才

须与所在单位签订劳动合同和《工作目标责任书》，并严格考核，对连续二年考核不合格者，应及时予以辞退。

(二) 企业引进高层次(紧缺)人才须具备下列条件:

1. 品行端正，具有良好的职业道德；遵纪守法，无行政处分及刑事处罚记录，身体健康。

2. 具有履行应聘岗位职责的能力和相当的专业技术水平，具有扎实的专业知识，一定的专业从业经验和从业业绩，能够解决本专业领域内某个方面工作中出现的问题，能够为企业创造一定的经济效益，年龄原则上不超过 45 周岁。

3. 具有硕士研究生及以上学历学位或具有副高级专业技术职务任职资格或具有高级技师职业资格（技能等级）或经县委人才办、县人社局认定的桐庐县 F 类及以上高层次人才。

(三) 企业高层次(紧缺)人才引进程序及要求:

1. 制定计划。各县属国有企业根据县国资办人才引进总体规划、本单位人才需求情况，制定人才需求计划及岗位说明书。用人单位填报《桐庐县县属国有企业引进高层次（紧缺）人才计划审批表》，经县国资办、县委编办审核后报县国资委审批。

2. 信息发布。需求计划经批准后，由县国资办在公开媒体发布招聘信息。

3. 报名、资格审查。由县国资办组织用人单位对应聘人员资格条件进行审查筛选，确定初选合格人员名单。

4. 考试考察。由县国资办会同县委组织部（人才办）、县人

社局、用人单位等相关单位组成考评小组，负责对初选合格人员进行考试考察。考试内容是面试，根据需要，也可组织对考试通过的初步人选以一定方式进行考察，考察主要内容是德行表现和人岗相适度。

5. 体检。由县国资办组织考核入围人员进行体检，体检标准参照公务员录用体检通用标准。

6. 考察（政审）。考察由县国资办组织，用人单位具体实施。考察重点为道德品质、实际工作能力等方面，并对考察对象的学历、履历、任职资格等情况进行核实。

7. 确定聘用人选。县国资办根据上述结果，确定聘用人员，报县国资委审批同意后，将拟聘用人选通知用人单位。

8. 试用。拟聘用对象到相应企业进行试用，并办理用工手续。

9. 聘用。试用期满后，由县国资办会同用人单位进行考核，考核合格的予以正式聘用，并发放聘书。聘用结果报县国资办、县委编办备案。

10. 对个别临时急需引进的高层次（紧缺）人才，经县委组织部（人才办）、县国资办、用人单位商议，可以适当简化手续，全县统一组织的按有关公告办理。

（四）企业聘任的高层次（紧缺）人才，首次签订劳动合同的期限原则上不超过二年，并约定试用期。试用期满考核不合格的，不予聘任，并终止合同。连续二年考核不合格的，应及时予以辞退。聘任到期，按有关规定和程序，双方协商一致可进行续

聘。聘任期综合考核优秀的，且企业有需求的，优先给予续聘。

（五）建立企业高层次（紧缺）人才库，实行动态管理，由县国资办负责统一管理、统筹、调配。建立人才交流机制，县国资办根据企业人才需求及配备情况，定期对高层次（紧缺）人才进行调配，实现企业之间的人才交流与共享。

第十五条 企业员工实行实名制管理。由各企业填报《桐庐县县属国有企业人员登记审核表》，经县国资办和县委编办审核无异议后，各企业应及时将人员信息录入人事管理系统，未经审核的人员不得列入系统管理。因解除或终止劳动合同减员的，所属企业须持相关证明材料，到县国资办、县委编办办理减员手续。

第十六条 企业应将竞争机制引入企业内部管理，建立择优上岗、能上能下的岗位动态管理机制和职工能进能出的合理流动机制。

第十七条 企业要按照现代企业制度的要求，依法建立和完善内部各项编制使用管理规章制度，规范企业自身劳动管理行为和员工行为，将企业内部劳动管理纳入法制化、规范化轨道。

第五章 人事档案管理

第十八条 企业员工人事档案是各级党委（党组）和组织人事等有关部门在党的组织建设、员工人事管理、人才服务等工作中形成的，反映员工个人政治品质、道德品行、思想认识、学习工作经历、专业素养、工作作风、工作实绩、廉洁自律、遵纪守

法以及家庭状况、社会关系等情况的历史记录材料。

第十九条 人事档案工作应当遵循下列原则：党管干部、党管人才；依法依规、全面从严；分级负责、集中管理；真实准确、完整规范；方便利用、安全保密。

第二十条 企业应进行规范化的员工人事档案管理，组织人事部门应当明确负责员工人事档案工作的机构或人员，应当配备1名专职工作人员或专人负责，主要工作职责包括：

（一）负责员工人事档案的建立、接收、保管、转递，档案材料的收集、鉴别、整理、归档，档案信息化等日常管理工作。

（二）负责员工人事档案的查（借）阅、档案信息研究等利用工作，组织开展员工人事档案审核工作。

（三）配合有关方面调查涉及员工人事档案的违规违纪违法行为。

（四）办理其他有关事项。

第二十一条 根据工作需要，委托监管部门或县属国有集团公司组织人事部门应当集中管理所属企业或子公司的员工人事档案。员工人事档案工作人员和与其档案管理同在一个部门且有夫妻、直系血亲、三代以内旁系血亲、近姻亲关系人员的档案，由员工人事档案工作人员所在单位组织人事部门另行指定专人管理。

第六章 薪酬管理

第二十二条 企业员工薪酬总额每年由企业按核定的人员岗位性质等因素提出,报县国资办审核。其中,县属国有集团公司领导班子经批准采取年薪制的,领导班子成员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成,不得领取除基本年薪、绩效年薪、任期激励收入之外的任何形式的报酬。薪酬额度及各项社会保险费、公积金、职业年金的缴纳及享受标准,按有关规定执行。

第二十三条 企业实行工资总额管理制度,具体按照《改革县属国有企业工资决定机制实施办法(暂行)》(桐国资办发〔2020〕3号)文件执行。

第二十四条 企业发放给员工的工资、各类津补贴不得超过核定的年度工资总额。对违反工资总额规定,超额发放职工工资的企业,除缴回超额发放工资以外,同时追加扣减该企业超额发放数一倍的工资总额,并按照考核办法相关条款扣减企业负责人的绩效年薪,情节严重的,报县纪委(监委)追究相关责任。

第七章 管理体制

第二十五条 采取年薪制的县属国有集团公司实行准入机制,符合条件的其他企业转为采取年薪制的县属集团公司需按相关程序审批并经县委、县政府同意后方可纳入。

第二十六条 企业内设机构设置、人员配备、用工岗位方案,由企业领导班子提出,经企业董事会决议,委托监管部门和上一

级出资人审核后报县国资办、县委编办审批。

第二十七条 企业增加内设机构、用工岗位和增加用工员额控制数的，按本办法第二十六条执行。

第二十八条 企业内设机构和用工员额控制数调整计划原则每年审批一次。

第八章 监督检查

第二十九条 县委组织部（人才办）、县委编办、县国资办、县人社局负责对企业人员管理情况进行监督检查。

第三十条 有下列行为之一的，由县委组织部（人才办）、县委编办、县国资办、县人社局责令其限期纠正：

（一）在申请用工员额控制数使用计划及增员计划中有弄虚作假行为的；

（二）擅自超员或未按规定公开招考录用人员的；

（三）擅自调整用工员额控制数使用计划的；

（四）违反本办法的其他行为。

第九章 附则

第三十一条 乡镇（街道）、重大平台和行政事业单位所属国有独资或国有控股企业，参照本办法执行。

第三十二条 本办法自 2021 年 8 月 1 日起执行。

- 附件：1. 桐庐县县属国有企业用工计划审批表
2. 桐庐县县属国有企业引进高层次（紧缺）人才计划审批表
3. 桐庐县县属国有企业辅助岗位用工计划审批表
4. 桐庐县县属国有企业人员调动审批表
5. 桐庐县县属国有企业人员登记审核表

信息公开选项：主动公开

抄送：杭州市国资委，各乡镇人民政府、街道办事处，县政府各部门。

桐庐县财政局办公室

2021年6月30日印发
