

深圳市罗湖区国有资产监督管理局 政府信息公开

索引号： 11440303MB2D25326E/2022-00031	分类：
发布机构： 深圳市罗湖区国有资产监督管理局	成文日期： 2022-06-15
名称： 深圳市罗湖区国有资产监督管理局关于印发《深圳市罗湖区属国有企业人力资源监督管理规定》的通知	
文号：	发布日期： 2022-06-15
主题词： 监督管理 管理水平 企业活力	

深圳市罗湖区国有资产监督管理局关于印发《深圳市罗湖区属国有企业人力资源监督管理规定》的通知

发布日期：2022-06-15 浏览次数：6

各区属国企：

《深圳市罗湖区属国有企业人力资源监督管理规定》已经区政府同意，现予以印发，请认真贯彻执行。

深圳市罗湖区国有资产监督管理局

2022年6月13日

深圳市罗湖区属国有企业人力资源

监督管理规定

第一章 总则

第一条 为规范国有企业人力资源监督管理工作，提高国有企业人力资源管理水平，激发国有企业活力，根据法律、法规、规章等规定，结合罗湖区实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于直管企业、所属企业(以下统称“国有企业”)的人力资源监督管理工作。

第三条 本规定所称领导人员,是指企业的董事长、副董事长、监事会主席、总经理、副总经理等。

本规定所称中层干部,是指直管企业内设部门负责人、所属企业领导人员、派至参股企业的全职领导人员。

第二章 组织架构

第四条 直管企业领导班子职数及董事会、监事会、经理层设置,由区国资局根据企业规模和工作需要提出建议方案,经区政府常务会议审议后,报区委审定。

区委组织部、区国资局按照干部管理权限对直管企业领导人员进行管理。

第五条 直管企业负责编制本企业及其所属企业的定岗定员方案,报区国资局审批。定岗定员方案应包括企业内设机构(含所属企业)名称、岗位员额总数、中层干部职数、岗位职责、用人标准、薪酬预算等。

第六条 在内外经营环境发生变化、发展战略调整时,直管企业应及时、审慎优化定岗定员方案,确保定岗定员方案的合理性,报区国资局备案。其中,涉及员额总数、中层干部职数、薪酬预算调整的,应当报区国资局审批;涉及直管企业纪检监察部门调整的,应当征求区纪委监委意见。

第七条 国有企业临时性、辅助性或替代性岗位通过劳务派遣等方式解决的,不计入员额总数。劳务派遣人员管理应当按照相关法律法规执行,其薪酬列入年度薪酬总额预算。

第三章 人员招聘

第八条 直管企业根据定岗定员方案,结合在岗人员情况和下一年度经营发展需要,制定本企业及所属企业下一年度的用人计划和招聘方案(含劳务派遣人员),报区国资局审批后组织实施。

年度用人计划外招聘的,须报区国资局审批。

退役军人、退役士兵、随军家属等政策性安置人员，无须申报用人计划，由直管企业在员额总数内选聘，报区国资局备案。

第九条 直管企业应根据经审核的年度用人计划和招聘方案，结合实际用人需求，采用校招、社招等多种招聘方式，履行招聘信息公开发布、笔试或面试、背景调查、档案审核、集体讨论决定等程序，择优确定拟聘人员后，报区国资局备案。

第十条 新招录人员，应符合下列基本条件：

（一）坚持党的基本路线，清正廉洁，奉公守法，作风正派；

（二）原则上具有大学本科及以上学历；对有特殊要求的岗位，可放宽学历条件，直管企业应当在招聘方案中予以说明；

（三）不存在有关任职回避的情形。

对于综合素质好、业绩特别突出或生产经营亟需的人员，经区国资局同意，可适当放宽条件聘用。

第四章 选拔任用

第十一条 区委统一管理的领导人员的选拔任用，按区委有关规定执行。区委、区政府推荐到参股企业任职的领导人员参照上述规定执行。

市场化选聘直管企业领导人员的，由区国资局报区委组织部审批后组织实施。

第十二条 直管企业董事会、监事会成员，除公司职工代表大会选举产生的成员外，其他成员由区国资局任免。

所属企业董事会、监事会成员按照《中华人民共和国公司法》、公司章程等规定选举、任免，由直管企业报区国资局备案。

第十三条 直管企业应当确立选人用人标准和程序，加强人才队伍建设。

中层干部的选拔任用由直管企业组织实施。其中，直管企业内设部门主要负责人、派至参股企业的全职领导人员、所属企业总经理的选拔任用，应当分别将选聘方案、拟任人选报区国资局备案。

第十四条 国有企业委派或推荐员工在国有企业、参股企业兼职的，应当按干部管理权限审批或备案后实施。

兼职人员不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等报酬，不得获取股权和其他额外利益。

第十五条 企业新增岗位的人员安排，应优先从现有员工中统筹安排和调配解决，员工工龄连续计算。直管企业内部人事调动，由直管企业负责；直管企业之间人事调动，由调入企业报区国资局审批后办理。

第十六条 直管企业应当每半年向区国资局书面报告本企业及其所属企业在岗人员情况、人员变动情况。

第五章 薪酬管理

第十七条 国有企业员工薪酬实行总额控制和年度预算管理。鼓励直管企业成立薪酬和绩效委员会，完善企业薪酬与绩效考核的顶层设计与决策。

第十八条 直管企业上报的年度预算草案应当包括本企业及其所属企业的年度薪酬总额预算方案，经区国资局审批后实施。

薪酬总额预算方案应当包括收入分配原则、现有员工总数及构成、员工增减计划、薪酬构成、岗位及绩效薪酬标准、薪酬总额、人均薪酬、薪酬水平变动原因及绩效考核措施等。

第十九条 国有企业的年度薪酬总额确定后，原则上不得调整。在执行过程中，因客观原因导致年度薪酬总额发生重大变化确需调整的，重新报区国资局审批。

第二十条 国有企业应当规范薪酬收入结构，将所有工资性收入一律纳入薪酬总额管理。不得在薪酬总额之外以其他形式列支任何薪酬性支出。

第二十一条 国有企业应当强化全员绩效考核，使职工薪酬与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩，薪酬分配向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，切实做到薪酬能增能减，合理拉开薪酬分配差距，调整不合理过高收入。

第六章 劳动关系管理

第二十二条 国有企业应当制定员工行为准则，完善内部人事管理制度建设，严肃工作纪律，加强作风建设，弘扬罗湖人的先锋精神和奋斗文化，营造积极进取、健康向上的企业文化氛围。

第二十三条 国有企业应当编制劳动合同示范文本，严格履行劳动合同签订程序，规范劳动合同台账管理，建立以劳动合同为核心的劳动关系管理制度。

第二十四条 员工达到法律、法规、国有企业内部人事管理制度规定的可以解除或终止劳动合同条件的，国有企业应当依法依规解除或终止劳动合同。涉及经济补偿的，应当按照相关法律、法规规定的标准计算补偿金额。

第七章 监督和责任追究

第二十五条 区国资局对国有企业人力资源工作进行监督和检查，并纳入直管企业负责人年度经营业绩考核指标范围；直管企业负责统筹本企业及其所属企业人力资源管理工作，配合区国资局开展监督和检查工作。

第二十六条 国有企业违反本规定，经查实有以下情形之一的，由相关部门依据有关规定追究责任：

- (一) 未按照规定程序开展人员招聘、选拔任用的；
- (二) 人员招聘、选拔任用不符合基本条件，违反任职回避的；
- (三) 违规发放薪酬、滥发薪酬外收入的；
- (四) 应当及时报区国资局审批或备案而未办理的；
- (五) 违反相关法律、行政法规和规章的其他行为。

第八章 附则

第二十七条 本规定由区国资局负责解释。本规定未尽事宜，按照国家、省、市有关规定办理。

第二十八条 本规定自2022年6月27日起施行，有效期五年。