

包国资发〔2016〕64号

**包头市国资委关于印发
《包头市直属国有企业劳动用工和
收入分配制度改革指导意见》的通知**

市直属国有企业：

《包头市直属国有企业劳动用工和收入分配制度改革指导意见》（以下简称《指导意见》）已经包头市人民政府审核同意，

现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

包头市国资委

2016 年 6 月 3 日

抄报：市人民政府

包头市人民政府国有资产监督管理委员会办公室 2016 年 6 月 3 日印发

包头市直属国有企业劳动用工 和收入分配制度改革指导意见

为深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神，深化市直属企业劳动用工和收入分配制度改革，提升企业竞争力，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《关于进一步深化内蒙古自治区直属企业劳动用工和收入分配改革的指导意见》（内国资分配字[2015]411号）等相关法律法规和政策规定，现提出以下指导意见。

一、总体要求

（一）重要性和紧迫性

深化劳动用工和收入分配制度改革是国有企业改革的重要内容，是增强包头市直属企业活力和竞争力的迫切需要。多年来，市直企业在劳动用工和收入分配方面，积极探索和实践，取得了明显成效，以劳动合同管理为核心的劳动用工制度普遍建立，以岗位绩效工资为主要形式的工资制度基本形成，对企业健康发展和效益提升起到了促进作用。但是随着改革的深入，与转方式、调结构的要求相比，与建立完善现代企业制度的目标相比，企业劳动用工和收入分配管理方面存在体制机制僵化的问题也逐渐凸显，相当一部分企业内部改革不到位，市

场化选人用人和激励约束机制还未真正形成，管理人员能上不能下、员工能进不能出、收入能增不能减的问题仍然比较普遍，工资福利管理不规范等问题仍有发生。这些问题的长期存在，严重阻碍了企业改革发展，束缚了企业活力，降低了企业竞争力，不适应社会主义市场经济发展需要，必须下决心、下功夫加以解决。而解决这些问题的关键，就是要进一步深化市属企业用工分配制度改革，不断推进企业内部机制转换。

（二）基本原则

坚持市场化改革方向。遵循市场规律和企业发展规律，注重激励机制和约束机制相结合，推进市直企业劳动用工和收入分配的市场化改革。

坚持依法合规和分类、分级管理。按照企业功能定位，依法规范劳动用工和收入分配管理，逐级落实出资人职责，指导所出资控股企业推进用工分配制度改革。

坚持问题导向、统筹兼顾。深化劳动用工和收入分配制度改革与员工绩效管理改革相结合，统筹推进，突出解决重点、难点问题，确保改革平稳有序进行。

坚持注重效率、维护公平。使职工工资增长与效益提高及企业竞争力相匹配。劳动用工和收入分配管理制度化、规范化程度不断提高，管理流程公开透明，接受公众监督。

（三）工作目标

到2020年，市直属企业普遍构建企业内部劳动用工和收入

分配市场化管理体系，企业管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的机制基本建立，市场化程度显著提高，用工分配关系更加和谐，收入分配秩序明显改善，激励约束机制逐步健全，企业的活力和竞争力明显增强，为企业持续健康发展提供动力保障。

二、加强劳动用工管理，实现员工能进能出

通过劳动用工制度改革，建立起以契约化管理为核心、岗位管理为基础的市场化用工机制，实现录用员工择优、用工形式规范、用工结构优化、进出渠道畅通。

（四）全面推行公开招聘制度

企业要按照公开、平等、竞争、择优的原则，公开招聘企业员工。制定公开招聘办法，面向社会公开招聘，做到信息公开、过程公开和结果公开。招聘信息应面向社会公开发布，不得设置歧视性、排他性聘用条件，不得降低条件定向招聘本企业职工亲属。对于拟聘用人员应在一定范围内公示，确保公开招聘工作的公平、公正，提高员工招聘质量，依法自主决定劳动用工。国家法律法规另有规定的，按照国家有关规定执行。

（五）加强劳动合同管理

企业要打破身份界限，构建以岗位管理为基础、以合同管理为核心的契约化、市场化用工管理机制。依法与员工签订劳动合同，依法完成对劳动关系的清理和整顿，与员工的劳动合同签订率达到100%。强化劳动合同对实现员工能进能出的重要

作用，细化劳动合同期限、工作内容、劳动纪律、绩效要求、合同终止（解除）条件、违约责任等条款，明确双方的权利义务。围绕劳动合同各项条款，完善相关管理制度，确保员工任用和合同终止等（解除）有法可依、有章可循。

（六）构建员工正常流动机制

企业要根据企业发展战略要求和生产经营需要，合理控制用工总量，逐步优化人员结构，构建员工正常流动机制，畅通员工退出渠道。企业应明确劳动合同期满续签标准，根据劳动合同约定和企业实际情况，依法选择续签或解除劳动合同。企业应强化员工绩效考核，明确员工不胜任岗位要求的认定标准，对不胜任工作且经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，按照法律法规要求履行有关程序后，依法解除劳动合同。企业应细化员工违法违规和违反企业规章制度的处罚标准，符合解除条件的员工应当依法解除劳动合同。企业应盘活人力资源存量，建立内部人力资源市场，多渠道分流安置富余人员，提高人力资源使用效率。

（七）建立健全员工培训制度

坚持先培训后上岗原则，大力开展员工岗前培训。建立员工岗前、在岗、转岗和职业资格培训制度，使之经常化、规范化。建立健全员工发展培训机制，鼓励员工参加继续教育，提高学历层次，提升专业技术水平。健全与晋级晋职、薪酬待遇相挂钩的培训激励机制。

三、强化岗位绩效管理，实现管理人员能上能下

推进以岗位管理为基础的职业发展通道建设，建立企业管理人员选聘、考核、奖惩和退出机制，加大企业各级管理人员市场化选聘比例。

（八）完善以岗位管理为基础的职业发展通道

企业应合理设置职能部门和管理岗位，减少企业管理层级，严控管理人员数量。完善管理人员岗位管理体系，明确管理岗位职责和任职资格要求，规范定岗、定编、定员、定薪。要建立以综合评价为基础、任职考核为核心的管理人员职位发展体系，制定管理人员选拔任用和考核评价标准。

（九）建立以能力和绩效为导向的选拔任用机制

企业应建立管理人员能力评价体系，人岗匹配，合理使用不同层次的人才，在综合考核评价的基础上，通过竞争上岗的方式，选贤任能，实现“能者上、庸者下、平者让”。强化管理人员绩效考核，科学合理设置绩效目标，将绩效结果与职位升降和薪酬调整紧密挂钩。对于经考核评价不能胜任工作的，应调整岗位，降职降薪，真正做到能上能下。

（十）推进管理人员市场化选聘

企业要扩大选人用人视野，通过内部培养和外部引进相结合的方式，合理增加管理人员市场化选聘比例。探索建立职业经理人制度，对市场化选聘的职业经理人，签订聘任协议和绩效合同，建立与经营业绩紧密挂钩的激励机制和引进退出机制。

（十一）加强对管理人员的考核评价

企业要按照全员业绩考核要求，根据经营发展的目标和重点，建立定性与定量相结合的考核指标体系，将考核指标分解落实到各级管理人员，以签订责任书等方式明确。建立考评档案，将考评结果与管理人员的职位升降、薪酬增减挂钩。

四、推进收入分配市场化改革，实现收入能增能减

坚持效益决定分配的原则，合理确定同企业竞争能力相适应的员工收入水平。规范企业内部分配行为，理顺内部收入分配关系，逐步建立反映劳动力市场价位、与企业经济效益和个人绩效紧密挂钩的员工工资决定及正常增长机制。

（十二）着力推进工资总额能增能减机制建设

企业应根据企业功能定位制定分类调控、能增能减的企业内部工资总额管理办法。商业竞争性企业体现经济效益最大化，公益性企业体现经济效益与社会效益相统一，建立工资效益联动机制，切实做到工资总额与企业效益紧密挂钩，企业效益下降时，工资总额应随之下降。积极构建人工成本预算管理制度体系，严格控制企业人工成本不合理增长，不断提高投入产出效率，使人工成本水平与企业发展战略和竞争力相适应。

（十三）推进与效益密切联系的薪酬制度改革

企业应根据实际建立符合市场要求的员工薪酬制度，优化薪酬结构。员工薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬等组成。基本薪酬根据劳动力市场价位、企业成本承受能力等合理确定，并

随企业经营状况的改变相应调整。绩效薪酬与企业效益、个人绩效紧密挂钩。按照员工岗位层级和类别，合理设置基本薪酬和绩效薪酬的比重。管理人员绩效薪酬比重原则上应占基本薪酬的40%左右。企业效益下降或者职工未完成绩效目标的，员工绩效薪酬要相应下降，确保收入能增能减。建立工资水平市场对标机制，工资增量要更多向工资水平低于市场价位的员工倾斜，工资水平高于市场价位的，要向市场水平调整。

（十四）规范员工福利保障制度

企业应严格清理规范工资外收入，加强福利项目和费用管理。严格依法依规制订职工福利费、住房公积金、企业年金、补充医疗保险等规章制度，不得超标准列支福利费项目。职工福利费增长幅度不得超过工资增长幅度。对所出资控股企业的职工福利实行有效监管。住房公积金、企业年金、补充医疗保险缴存应当严格执行国家和有关部门政策规定，集团公司应当统筹规范缴存基数和缴存比例。不得擅自提高退休人员统筹外补贴水平。

（十五）加大对关键人才的激励力度

积极探索符合专业人才的收入分配制度。根据企业发展战略、行业特点和员工的可承受程度，依法依规建立关键人才中长期激励机制；以实际贡献为评价标准，建立科技创新人才薪酬激励制度。建立健全企业高层次、高技能人才特殊津贴制度。对企业做出突出贡献的人才，可给予一定的任期岗位激励。

五、统筹规划，积极稳妥推进市直属企业劳动用工和收入分配制度改革

深化包头市直属企业劳动用工和收入分配制度改革，涉及到企业内部管理机制的全面优化，涉及到员工切身利益，需要统筹规划，积极稳妥推进。

(十六)加强组织领导

企业要高度重视新形势下进一步深化劳动用工和收入分配制度改革的重要性和紧迫性，切实加强组织领导，建立科学有效的领导工作制度和运行机制。企业领导班子对劳动用工和收入分配制度改革承担组织领导责任，主要负责人是第一责任人。加强政策宣传和培训，引导全体员工形成改革共识，积极参与改革。企业应主动加强与地方政府各有关职能部门的沟通联系，为改革创造良好的环境和氛围。企业出资机构应加强对企业劳动用工和收入分配制度改革及执行情况的督促指导和监督检查，强化企业用工分配责、权、利的统一，落实各级管理责任。

(十七)做好统筹谋划

企业要制定符合本企业实际的深化劳动用工和收入分配改革方案，明确分阶段目标任务，制定具体改革办法、措施，完善相关配套文件，强化人力资源信息化建设、对标管理等基础工作，建立社会风险、舆情风险、法律风险评估机制，统筹协调与其他各项改革的关系，协同推进，重点突破，务求实效。

（十八）保障职工合法权益

劳动用工和收入分配制度改革关系到员工的切身利益，在推动改革的过程中要处理好改革与稳定的关系，坚持群众路线，充分相信员工、依靠员工，争取对改革的支持，减少改革阻力。涉及职工利益的改革方案，应通过一定的方式履行必要的企业内部民主程序。涉及员工切身利益的重大决策需由职代会讨论通过，确保员工享有参与权和知情权。同时，妥善解决职工在改革过程中遇到的现实问题，积极履行社会责任，切实保障职工的合法权益，确保企业、社会、职工队伍和谐稳定。