

渝国资发〔2019〕12号

重庆市国有资产监督管理委员会

关于印发《关于进一步深化市属国有重点企业劳动用工和收入分配制度改革的指导意见》的通知

市属国有重点企业：

现将《关于进一步深化市属国有重点企业劳动用工和收入分配制度改革的指导意见》印发给你们，请遵照执行。原《关于进一步深化市属国有重点企业劳动用工和收入分配制度改革的指导意见》（渝国资发〔2016〕11号）同时废止。

重庆市国有资产监督管理委员会

2019年5月14日

关于进一步深化市属国有重点企业劳动用工 和收入分配制度改革的指导意见

为深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，落实《国务院国资委关于进一步深化中央企业劳动用工和收入分配制度改革的指导意见》（国资发分配〔2016〕102号）文件要求，进一步深化国有企业劳动用工和收入分配制度改革，构建市场化劳动用工和收入分配机制，实现企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减，增强企业活力和竞争力，现提出以下指导意见：

一、统一思想，充分认识深化劳动用工和收入分配制度改革的重要性和紧迫性

深化劳动用工和收入分配制度改革是全面深化国有企业改革的重要内容，是开展供给侧结构性改革，促进企业瘦身健体、提质增效的重要举措，是增强国有企业活力和竞争力的迫切需要。近年来，各企业在深化改革过程中，不断完善劳动用工和收入分配制度，积极探索和实践，取得了一定成效，但是

随着改革的不断深入，企业用工分配管理方面存在的体制僵化问题没有得到根本性改变，部分企业内部改革不到位，分类分级考核流于形式，市场化选人用人机制建设缓慢，激励约束机制还不健全，内部管理人员能上不能下、员工能进不能出、收入能增不能减等问题仍然存在。当前，解决这些问题的关键是要坚持问题导向，切实推进企业内部机制转换，进一步深化企业劳动用工和收入分配制度改革，促进企业持续健康发展。

市属国有企业深化劳动用工和收入分配制度改革的核心任务是，建立与社会主义市场经济相适应、与企业功能定位相配套的市场化劳动用工和收入分配管理体系，构建形成企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的机制，用工结构更加优化，人员配置更加高效，激励约束机制更加健全，收入分配秩序更加规范，企业市场化程度显著提高，为做强做优做大国有企业提供保障。

二、强化任职条件和考核评价，实现管理人员能上能下

（一）科学设置组织机构和管理岗位。按照集团化管控、专业化管理、集约化运营要求，科学设置企业组织机构和管理岗位，实现管理流程再造，提高管理效率。健全以岗位职责和任职条件为核心的管理人员岗位体系，明确各类别、各层级岗位的职责任务、工作标准和任职条件，合理使用不同层次人才，

完善管理人员职业发展通道，为管理人员能上能下搭建平台。防止不按规定设置党的工作机构和党务管理岗位。

（二）建立健全以任职条件为核心、充满活力的管理人员选拔任用机制。坚持党管干部原则，通过民主推荐、竞争上岗、公开选聘等多种方式，公开、公平、公正地选拔优秀管理人员，激发管理人员队伍活力。扩大选人用人视野，合理增加市场化选聘比例，探索推行职业经理人制度，对市场化选聘的职业经理人，要签订聘任和绩效协议，明确聘任期限和业绩目标要求，建立与业绩考核紧密挂钩的激励约束和引进退出机制，实现选聘市场化、管理契约化、退出制度化。

（三）从严考核管理和监督约束。建立健全管理人员综合考核评价和日常管理监督体系，将平时考核与年度考核相结合、业绩考核与职业道德考核相结合，全面评价管理人员履职情况。强化考核评价结果运用，将考核评价结果和管理监督情况与职务升降、薪酬调整紧密挂钩。对于不能胜任工作和不宜在现岗位工作的，应当调整岗位、降职降薪或解除劳动合同，真正做到管理人员能上能下。要积极探索建立对职业经理人的职业操守、当期履职、责任追索的监督约束机制。

三、推进劳动用工契约化管理，实现员工能进能出

（一）全面推行公开招聘制度。企业新招录员工时，应坚持公开、公正、竞争、择优原则，采取公开招聘方式，提高员工招聘质量。要制订公开招聘办法，面向社会公开招聘和公开发布招聘信息，做到信息公开、过程公开和结果公开。公开招聘不得设置歧视性录用条件，不得降低条件定向招录本企业员工亲属，拟录用人员有关信息应通过适当形式在一定范围内公示。国家法律法规政策另有规定的，从其规定。

（二）严格劳动合同管理。企业应当打破身份界限，建立健全以合同管理为核心、以岗位管理为基础的市场化用工制度。要严格执行《劳动合同法》等法律法规，对劳动关系进行清理规范，依法与员工签订劳动合同，做到劳动合同应签尽签。细化劳动合同期限、工作内容、劳动纪律、绩效要求以及续签、解除合同条件等条款，明确双方的权利义务，充分发挥劳动合同对实现员工能进能出的重要作用。要依法规范使用劳动合同制、劳务派遣等各类用工，完善管理制度，履行法定程序，确保用工管理依法合规。

（三）畅通员工流动渠道。企业应当根据战略规划和生产经营需要，合理控制用工总量，优化人员结构。要建立企业内部人力资源市场，盘活人力资源存量，形成企业内部员工流动优化机制，提高人力资源使用效率。要畅通员工退出渠道，细化员工行为规范、劳动纪律和奖惩标准，明确劳动合同期满续

签标准和员工不胜任岗位要求的认定标准。对违法违规、违反企业规章制度或不胜任岗位要求等符合解聘条件的员工，要严格履行法律法规要求的相关程序，依法解除劳动合同。

四、推进收入分配市场化改革，实现收入能增能减

（一）强化工资总额能增能减机制建设。不断完善与财务预算和业绩考核目标挂钩的工资总额预算管理办法，健全工资效益同向联动机制，切实做到工资总额与企业效益紧密挂钩。强化全口径人工成本预算管理制度体系，逐步将工资总额以外的其他人工成本项目纳入预算管理范围。优化收入分配政策，完善核心人才和关键岗位激励机制，充分发挥收入分配政策对技术创新、管理创新、业务创新的导向和支持作用。严格控制企业人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。建立健全与激励机制相配套的业绩考核、财务审计、延期支付、追索扣回机制，不断完善责任追究薪酬扣回制度。

（二）推进与效益挂钩的内部薪酬制度改革。企业应结合实际，实行与社会主义市场经济相适应的薪酬分配制度，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。优化薪酬结构，合理拉开收入分配差距，以岗位要素确定岗位基本薪酬等级，充分体现以岗定标准，岗变薪变的原则；设置薪酬等级宽带，以能力高低确定基本薪酬标准，保证员工能力提升与薪酬增长相匹配；考虑

岗位的业务特征，以岗位类别确定薪酬固浮比例，充分激发员工的工作活力。企业应建立全员绩效考核评价制度，加强绩效管理，以业绩为导向，科学评价不同员工的贡献，建立与岗位业绩相匹配的激励约束机制，切实做到员工收入与岗位责任、个人贡献、企业效益紧密挂钩、与劳动力市场价位相衔接的同向联动机制，突出薪酬给付的业绩导向。原则上，企业效益下降或个人绩效不达标时，员工薪酬应当相应下降，确保收入能增能减。建立员工薪酬市场对标机制，结合企业经营绩效、薪酬战略和人工成本承受能力，逐步提高核心骨干员工薪酬的市场竞争力，同时调整不合理的偏高、过高收入，做到企业薪酬水平与市场薪酬水平相匹配。

（三）规范员工福利保障制度。企业应当对职工福利费实行有效的预算控制和管理，严格清理规范工资外收入。要依法制定职工福利费的管理制度，并经相关决策机构批准，明确职工福利费开支的项目、标准、审批程序、审计监督。社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等国家和地方有明确政策规定的，要严格按照规定在标准内列支。严格控制福利水平，企业效益下降，职工福利费不得增长。清理规范离退休人员统筹外费用，取消不合理支出，严禁在国家政策规定之外新增补贴项目。加强企业年金管理，企业效益下降，企业年金缴费标准可以适当降低；企业出现亏损，企业年金应当暂停缴费。

各企业要高度重视新形势下深化劳动用工和收入分配制度改革工作，积极稳妥推进企业劳动用工和收入分配制度改革。加强组织领导，充分发挥党组织的政治核心作用、党员的先锋模范作用、工会的桥梁纽带作用。精心组织实施，明确分阶段目标任务，认真制定符合本企业实际的实施方案，提出具体改革办法和措施，务求实效。稳步推进改革，妥善解决改革过程中遇到的突出问题，积极履行社会责任，切实保障员工的合法权益，确保企业和社会和谐稳定。