

# 中国电力工程顾问集团新能源有限公司

## 劳动用工管理规定

### 第一章 总则

**第一条** 为建立中国电力工程顾问集团新能源有限公司（以下简称公司）用工制度科学化、用工机制市场化、用工管理规范化的劳动用工体系，规范和加强公司劳动用工管理，防范劳动用工风险，构建合法、和谐的劳动关系，提高劳动效率和企业经济效益，促进公司高质量发展和科学管理，建设具有全球竞争力的世界一流企业，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等有关法律法规及两级集团相关管理办法，结合公司实际，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于公司本部及各分公司。

**第三条** 公司劳动用工管理坚持以下原则：

（一）总量规划、协调增长。根据公司战略定位和发展规划，确定中长期总体用工规模和劳动生产率增长指标，促进用工总量和人均效益指标协调增长。

（二）优化结构、灵活配置。以劳动合同制用工为主体，促进员工队伍学历、专业、年龄结构的不断优化；根据企业实际情况，适当采用其他用工形式，满足企业短期人力资源需求。

（三）依法规范、降低风险。各类劳动用工必须依法规范劳动关系，降低企业用工风险。

**第四条** 公司常用用工形式有劳动合同制用工、劳务派遣用工，以劳动合同制用工为基本形式，以劳务派遣用工为补充。因业务需要也可少量采用劳务借用、退休返聘、非全日

制用工等用工形式。劳动合同制用工、劳务派遣用工均纳入劳动用工总量年度计划管理。

## 第二章 机构职责

**第五条** 公司人力资源部在劳动用工管理方面的主要职责：

（一）贯彻落实国家有关劳动用工管理法律法规和政策规定，制定公司劳动用工相关制度。

（二）根据公司战略目标，编制公司人力资源发展规划，通过人力资源、财务等相关部门的月报、半年报、年报动态掌握公司本部及各分公司用工总量和人均效益指标协调增长情况，确保公司劳动生产率稳步增长。

（三）负责对各分公司劳动用工管理、劳动合同签订及制度执行等进行指导、检查、监督。

**第六条** 各分公司组织人事管理部门在劳动用工管理方面的主要职责：

（一）贯彻落实公司劳动用工管理制度，编制分公司人力资源发展规划。

（二）编制分公司年度劳动用工需求计划。

（三）负责分公司各类形式用工的统筹管理，制定分公司员工劳动合同文本并按照公司要求进行合同管理。

## 第三章 劳动用工总量管理

**第七条** 根据公司中长期发展战略、人力资源和生产经营状况等因素和集团确定的人均效益增长考核指标，确定公司劳动用工总量的不同规划期内管控目标。

**第八条** 按照“定标准条件、管监督检查、促协调增长”的原则，公司本部各部门、分公司新增用工必须满足公司确定的招聘引进的基本条件，同时满足企业人均效益指标稳步增长前提条件。

**第九条** 各部门、分公司应根据公司发展战略要求、业务特点和人力资源现状，对标系统内同行先进标准，管控用工总量，用好用工增量，严把入口，畅通出口，合理补充不同层次人才，优化用工结构。

**第十条** 各部门、分公司要加强劳动定员和岗位管理，实行区别化用工政策。人员富余的要充分挖掘潜力，盘活现有的人力资源，原则上不得使用劳务派遣、非全日制等市场化用工；人员紧缺的可在国家规定的比例范围内适度使用劳务派遣，并积极探索利用社会合作、劳务外包等多种用工方式。

**第十一条** 各分公司应编制中长期人力资源规划，并根据年度劳动用工变化、业务发展需要、人力资源配置标准，做好人员需求预测，编制下年度劳动用工需求计划，确定人均效益指标增长计划。

#### **第四章 劳动合同制用工管理**

**第十二条** 劳动合同制用工是公司劳动者本人直接签订劳动合同，并建立劳动合同关系的用工方式。劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**第十三条** 公司劳动合同制用工包括招聘高校应届毕业生、接收复转军人、系统外调入（公开招聘）人员和系统内

调动人员四种形式。各部门、分公司专业技术、经营管理、技能操作等工作岗位一般采用劳动合同制形式用工。

**第十四条** 公司招聘高校应届毕业生应按以下条件和流程办理：

（一）招聘条件

1. 原则上应为硕士研究生及以上学历，建设施工管理或紧缺专业可以适当招收本科学历毕业生，国家 985、211 工程等重点院校毕业生优先。

2. 招聘国（境）内高校应届毕业生为全国统一招收录取的全日制普通高等院校当年毕业的学生，不包括单位委培、预科班、封闭班、网络教育、自费、定向、函授、自学考试、电大等毕业生；招聘国（境）外高校应届留学生，其毕业院校应在国家教育部当年公布的国家（地区）的学校名单内，毕业时间为上年度 7 月 1 日至招聘年度 6 月 30 日，并于招聘年度 7 月 31 日前通过国家教育部学历认证。

3. 招聘高校应届毕业生应具备以下基本条件：

（1）年龄十八周岁以上，符合国家规定的行业健康标准；

（2）无违规违纪等不良行为记录；

（3）取得相应学历证书，学历信息可在中国高等教育学生信息网（[www.chsi.com.cn](http://www.chsi.com.cn)）或国（境）外学历学位认证系统（[zfwf.cscse.edu.cn](http://zfwf.cscse.edu.cn)）上查询确认；

（4）综合素质、专业水平符合招聘岗位要求。

（二）招聘流程

1. 编制计划。各部门、分公司于每年 9 月 10 日前组织

编制下一年度高校毕业生需求计划（见附件1），由公司人力资源部汇总报公司党委会审批。

2. 组织招聘。人力资源部负责各部门及在京分公司的招聘工作，京外分公司按照公司批准的高校毕业生招聘计划，组织招聘，确定初步人选后报公司审批。

3. 结果备案。招聘工作结束后，各分公司于每年7月底前将本年度录用毕业生名单及相关信息报公司人力资源部备案（附件2、附件3）。

**第十五条** 因业务急需，可从系统内外引进社会成熟人才。

#### （一）引进条件

1. 全日制脱产硕士研究生及以上学历，具有三年及以上相关工作经验，所从事专业为公司业务所需主专业。

2. 对于国际业务、总承包业务、非电业务、战略转型业务、新商业模式业务、企业资质建设维护及市场开发所需要的专业人员，可适当引进本科学历社会成熟人才。

#### （二）引进流程

严格按照公司确定的各类人才引进条件，经相关决策会议研究确定招聘方案，严格按流程组织开展招聘工作，经党委会研究确定引进人选。人才引进工作结束，与引进的人才签订劳动合同后，人力资源部汇总各部门、分公司的录用人员信息，于15个工作日内报能建股份公司人力资源部门备案（见附件4、附件5）。

**第十六条** 公司本部及各分公司应加强劳动合同管理，依法规范劳动关系。要与劳动合同制员工签订书面劳动合

同，明确劳动合同约定内容，加强劳动合同的签订、变更、终止、解除、续订等各个环节的管理，严肃劳动合同权威，强化法律意识，排除用工风险。严禁各分公司违反本规定要求的审批流程自行与劳动者签订劳动合同。

**第十七条** 与劳动者初次订立劳动合同时，除接收的退役军人（军官、军士、义务兵）和退出消防员外，要约定试用期，明确试用期考核标准、考核流程、转正条件，并按用工需求和岗位标准严格进行考核。劳动合同的续订，也应明确续订条件和评价标准，履行考核及审批流程。

## 第五章 劳务派遣用工管理

**第十八条** 劳务派遣用工是指与依法设立、具有合法资质的劳务派遣机构签订劳务派遣协议，由派遣机构派出员工到用人单位参与工作的用工形式。

**第十九条** 公司部门及分公司要依法控制劳务派遣用工的工作范围，严格控制使用劳务派遣用工的数量，劳务派遣用工比例不得超过企业用工总量的10%。劳务派遣用工要在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。

**第二十条** 人力资源部、各分公司要加强对劳务派遣机构的资质审查，选择合法合规且具有良好信誉的劳务派遣机构，并依法签订劳务派遣协议，不得超协议期限用工和直接用工。劳务派遣协议包括（但不限于）以下内容：

- （一）劳务派遣人员的条件、数量；
- （二）工作岗位或项目内容；
- （三）劳务派遣协议的期限；
- （四）劳务费用的支付范围、标准和方式（包括劳动报

酬与社会保险的办理);

(五) 劳务派遣人员的劳动保护, 因工或非因工伤亡的待遇, 工伤处理及经济补偿金责任;

(六) 约定劳务派遣协议变更、终止、续订、解除的条件;

(七) 违约责任;

(八) 双方认为需要约定明确的其他事项。

**第二十一条** 人力资源部、各分公司要监督劳务派遣机构及时与劳务派遣人员签订书面劳动合同, 并在劳务派遣协议中明确未及时签订书面劳动合同引发的相应责任由劳务派遣机构承担。

**第二十二条** 劳务派遣人员由劳务派遣机构发放工资、缴纳社会保险, 用人部门、分公司应检查督促劳务派遣机构按时发放, 及时缴纳。公司不得直接给劳务派遣人员发放薪酬, 不得以公司名义为劳务派遣人员建立社保账户。

**第二十三条** 辞退劳务派遣人员的条件由公司 与劳务派遣机构在不违反国家有关法律法规的前提下自行约定。

**第二十四条** 按照公开、公平、公正的原则, 可根据工作需要选拔录用少量优秀劳务派遣人员, 结果报能建股份公司备案。选拔录用的标准参照《中国能源建设集团有限公司关于规范劳动用工关系的通知》执行。

## **第六章 其他形式用工管理**

**第二十五条** 非全日制用工

（一）非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

（二）非全日制用工人员一般限于在部分后勤服务岗位上使用。对于业务量较小、每日或每周工作任务饱满程度不足，无需采用劳务外包的工作，可使用非全日制用工。

（三）非全日制用工可以由双方当事人订立口头协议，不约定试用期；协议可以根据工作需要随时终止。

（四）对非全日制用工数量应根据需要严格控制，降低企业成本。人力资源部要加强对分公司业务培训和指导，规范日常用工管理。

**第二十六条** 因项目、专业等特殊需求，且暂时无合适的岗位人选，可聘用公司已退休的人员（简称“返聘人员”）。公司应严格控制返聘人员数量和返聘时间，合理确定返聘人员待遇，与返聘人员每年度签订一次返聘协议或根据具体项目签订一事一聘协议。

返聘人员应符合以下条件：

（一）公司领导班子成员原则上不得返聘，如因工作需要确需返聘的，必须符合集团干部管理规定有关条件，并履行报批手续。

（二）退休前为专业技术或项目管理岗位；

（三）具有副高级及以上专业技术资格；

（四）在某一专业领域具有一定的权威和知名度。

**第二十七条** 因工作需要，为完成某项生产经营业务，可以采用劳务借用形式，与外单位签订劳动（技术）服务协

议，借用其员工参与公司的生产活动。但须在协议中明确借用人员名单、岗位要求、服务期限、薪酬待遇及支付方式、安全责任和经济责任等事项。

## 第七章 作业队伍及海外用工管理

**第二十八条** 公司应加强对劳务分包作业队伍的管理，加强劳务分包战略伙伴的培育，按照“战略引领、指导帮助、管理监督”的原则，形成相对稳定的劳务分包战略伙伴基本队伍。

培育和管理工程分包战略伙伴应采取的主要措施包括：

（一）建立健全工程分包战略伙伴的选择使用、考核评价体系；

（二）建立健全合格分包商资源库；

（三）建立合格分包商转工程分包战略伙伴的制度通道；

（四）制定并实施鼓励、扶持合格分包商成为工程分包战略伙伴的激励措施；

（五）进一步加强对工程分包行为的源头管理，为培育工程分包战略伙伴创造良好的市场环境；

（六）促进工程分包战略伙伴提高管理水平，指导其做专做精；

（七）加强作业队伍培训工作，使国家规定必须持证上岗的人员达到 100%。

**第二十九条** 国际部、国际分公司要认真研究项目所在国劳动用工相关法律规定，督促海外项目部（公司）严格遵守，用法律规范用工行为，维护双方合法权益。在实施属地

化用工过程中，要加强与项目所在国政府有关部门、行业组织的联系，听取其意见和建议；要尊重当地民俗，指导境外机构与雇员建立日常沟通机制，通过友好协商方式解决分歧或纠纷。

**第三十条** 公司在境外承包工程项目时，应按照国家《对外承包工程管理条例》《对外劳务合作管理条例》及公司相关制度依法合规用工，禁止通过未取得劳务合作经营资格或有重大违法违规行为的中介机构雇佣劳务人员。

**第三十一条** 项目管理部、项目部应该加强对劳务分包商作业队伍实名制和工资支付的监督管理，保障劳务用工合法权益，降低用工风险，维护企业稳定。

**第三十二条** 国际部、工会、人力资源部、海外项目部等相关部门应加强海外用工的人文关怀，通过组织激励、生活保障、素质培训和家庭关怀等举措，稳定员工队伍，增强企业凝聚力和向心力。

## 第八章 员工退出机制与离职管理

**第三十三条** 要根据有关法律法规和能建股份公司相关规定，进一步深化劳动用工制度改革，通过绩效考核、竞争上岗等途径，促进员工在企业内有序流动，建立适应市场化特点的优胜劣汰、能进能出机制。员工退出主要包括退休、终止解除劳动合同、自然减员、调出等形式。

**第三十四条** 要加强员工的劳动合同管理，新录用员工必须按规定及时签订劳动合同，合同中要明确终止解除劳动合同的相关条款和操作流程，并严格依法实施。

**第三十五条** 公司应建立长期不在岗员工劳动关系清理规范长效工作机制，对转岗或待岗培训不合格的员工，要建立员工退出岗位、退出的机制。

**第三十六条** 人员调出、离职均需由公司批准，其中从事保密等工作人员调出、离职应开展相关的离职审查工作。

## **第九章 管理与监督**

**第三十七条** 公司本部及各分公司必须按照国家和本地政府相关规定规范劳动用工，严格根据不同用工形式，依法签订劳动合同或协议，及时足额发放薪酬（交缴劳务费），为劳动合同制用工建立基本社会保险等。

**第三十八条** 公司要加强劳动用工总量及年度计划的全过程管理，确保企业人均效益指标稳步增长。

**第三十九条** 各级人力资源管理部门要定期检查评估劳动用工情况，查找存在的问题并及时加以改进。

**第四十条** 人力资源部应加强劳动用工统计管理，保证统计资料的真实性、完整性、规范性、及时性，从事劳动统计人员应具备相应的统计资格证书。

**第四十一条** 人力资源部应按照《中国能源建设股份有限公司人力资源信息系统使用管理办法》要求，及时进行系统数据维护更新，按期填报统计报表，做好信息保密工作。未按要求履行备案程序人员不得录入信息系统。

**第四十二条** 主动接受工会组织对公司执行劳动法律、法规情况的监督，加强与工会的联系、配合，共同维护公司和员工双方的合法权益。

**第四十三条** 公司发生劳动争议处理的程序及其它事宜，按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等规定执行。

## 第十章 附则

**第四十四条** 国家关于劳动用工法律法规、政策依据发生调整时，从其规定。

**第四十五条** 本规定由公司人力资源部负责解释，自发布之日起施行。

- 附件：1. 《中国电力工程顾问集团新能源有限公司××年度应届高校毕业生招聘需求计划备案表》
2. 《中国电力工程顾问集团新能源有限公司××年度录用应届高校毕业生备案表》
3. 《中国电力工程顾问集团新能源有限公司××年度录用应届高校毕业生完成情况备案表》
4. 《中国电力工程顾问集团新能源有限公司××年度系统内（外）调入人员基本情况表》
5. 《中国电力工程顾问集团新能源有限公司××年度系统内（外）调入人员备案表》

附件 1

中国电力工程顾问集团新能源有限公司  
× × 年度应届高校毕业生招聘需求计划备案表

填报部门、分公司（盖章）：

序号	招聘岗位	招聘专业	计划招聘人数				备注
			小计	其中：			
				博士	硕士	本科	
1							
2							
3							
4							
5							
...							
招聘人数合计：							

分管领导：

部门负责人：

填报人：

填表日期：

附件 2

中国电力工程顾问集团新能源有限公司  
× × 年度录用应届大学毕业生备案表

填报部门、分公司（盖章）：

序号	姓名	毕业学校	专业	学历	学位	性别	出生年月	民族	政治面貌	毕业时间	拟分配岗位
1											
2											
3											
4											
5											
...											

分管领导：

部门负责人：

填报人：

填表日期：

附件 3

**中国电力工程顾问集团新能源有限公司  
× × 年度录用应届大学毕业生完成情况备案表**

填报单位（盖章）：

序号	招聘专业	计划招聘人数					实际招聘人数				
		小计	博士	硕士	本科	大专	小计	博士	硕士	本科	大专
1											
2											
3											
4											
...											
合计：											

单位负责人：

人力资源部门负责人：

填报人：

填表日期：

附件 4

**中国电力工程顾问集团新能源有限公司**  
**× × 年度系统内（外）调入人员基本情况表**

填报单位（盖章）：

姓名		性别		出生日期		照片
民族		籍贯		健康状况		
政治面貌		毕业时间		工作时间		
文化程度	全日制教育		毕业院校系及专业			
	在职教育		毕业院校系及专业			
职称			执业资格			
现工作单位			现工作部门、岗位			
工作经历	起止年月	工作单位及职务	工作内容		离职原因	
学习培训经历	起止年月	学习培训地点	所学专业或培训内容		毕业\结业\肄业	
获奖情况						
工作业绩						

附件 5

中国电力工程顾问集团新能源有限公司  
× × 年度系统内（外）调入人员备案表

填报单位（盖章）：

序号	姓名	性别	出生日期	毕业学校	所学专业	学历	学位	职称	政治面貌	原工作单位	原工作岗位	现工作部门	现工作岗位	录用方式
1														
2														
3														
4														
5														
...														

单位负责人：

人力资源部门负责人：

填报人：

填表日期：