

# 银行劳务派遣人员管理办法

银行劳务派遣人员管理办法 劳务派遣人员管理的操作规范和控制要点，旨在规范劳务派遣用工行为，严格劳务派遣用工管理。

适用范围本办法适用于本行劳务派遣人员。

定义、缩写和分类

3、1 定义 本办法所称劳务派遣人员是指由劳务派遣机构统一派到本行从事一般操作岗位工作的人员。

3、2 缩写

3、3 分类 职责权限部门/岗位 职责与权限 不相容职责 省联社/人力资源处 批准法人行社录用劳务派遣人员需求计划。

党委会 负责审批录用劳务派遣人员。

人力资源部 负责与劳务派遣公司订立协议有关工作，协助支行（部门）对劳务派遣人员管理。

支行/部门 负责提出用工需求。

劳务派遣人员管理办法(暂行)

文件编号： 原则与基本规定

5、1 原则 本行对劳务派遣人员的管理应本着总量控制、统一管理、依法合规、讲求效益的原则进行。

5、2 基本规定 劳务派遣人员由劳务派遣公司按照本行提出的劳务派遣人员用工数量、岗位要求和聘用条件等统一派遣。

管理要求阶段 管理/操作要求 风险提示

6、1 劳务派遣人员的使用程序及条 劳务派遣人员使用程序：1) 根据业务发展需要和人力资源规划，提交劳务派遣人员需求计划，报经省联社批准后实施；2) 本行与劳务派遣公司签订《劳务派遣协议书》。

3) 劳务派遣人员与劳务派遣公司签订《劳动合同》。

4) 劳务派遣期限一般为 2 年，试用期不超过 3 个月。对试用期内不能胜任工作的劳务派遣人员，应退回劳务派遣机构。

劳务派遣人员应具备下列条件：1) 思想品德好，遵纪守法，诚实守信，无不良记录；2) 踏实肯干，爱岗敬业，进取心强；3) 身心健康，五官端正，形象气质佳；4) 年龄在 25 周岁以下；5) 学历必须为国民教育全日制普通高等院校统招的专科及以上学历的毕业生，专业必须为经济金融、工商管理、市场营销、财政会计、国际贸易、计算机、法学、文秘专业。

6) 根据工作性质和实际岗位需要，要求具有的其他特殊条件。

6、2 劳务派遣人员的管理 劳务派遣人员的管理 1) 根据业务发展需要和岗位要求对劳务派遣人员进行必要的岗前教育和业务技能培训，及时建立和更新劳务派遣人员信息台账，掌握劳务派遣人员的基本情况。

2) 各分支机构要加强对劳务派遣人员的政治思想、职业道德、劳动安全、商业秘密及有关规章制度的教育培训，不断提高

劳务派遣人员的思想政治素质和业务工作水 劳务派遣人员管理办法(暂行)

文件编号： 阶段管理/操作要求 风险提示 3) 劳务派遣人员要求加入中国共产党或共青团的，如在本行工作时间不满一年，可向劳务派遣机构申请入党 团组织；如工作时间超过一年，可向本行所在机构申请。

劳务派遣人员为共产党员或共青团员的，可转移组织关 系，参加所在机构的党团组织活动并享受相应政治待遇。

4) 劳务派遣人员近 5 年内年度考核 3 次以上被所在机构 评为“优”等次的，可参与本行的重要岗位竞聘。

5) 各分支机构对劳务派遣人员实行派遣期内综合考评， 总行根据综合考核结果决定劳务派遣人员续聘、解聘事 项；本行每年将在工作时间满三年以上的派遣人员中择 10%比例转为合同制员工；对思想品德优秀，业务能力强，工作成绩突出并在省联社业务竞赛中获得第一 名，或连续两年组织资金日均达全行人均 倍以上的，总行可作为资源型人才，在上报省联社审核批准后，纳入行内合同制员工管理。6]劳务派遣人员存在违规操作等问题的，一年内累计发生三次的，给予辞退。

7) 对有下列情形之一的劳务派遣人员，应退回派遣机构：  
a) 被证明不符合聘用条件的； b) 不胜任岗位工作需要的或不服从工作安排的； c) 违反本行劳动纪律、规章制度或服务规范的； d) 年度考核不合格的； e) 因失职给本行造成严重经济损

失或不良影响的； f ) 被依法追究刑事责任的； g ) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用工单位另行安排的工作的； h ) 其他情形。

8) 劳务派遣人员因个人原因申请提前解除派遣关系的，应提前 30 日向劳务派遣公司和本行写出书面申请，经本行批准并办理完交接手续后，方可解除派遣关系。

9) 劳务派遣关系在《劳务派遣协议》届满时即终止，由于工作需要，在本行和劳务派遣公司双方同意条件下，可续签协议，并应提前 1 个月办理续签协议手续。

#### 6、3 劳务派遣人员的报酬管理 劳务派遣人员的报酬管理

1) 劳务派遣人员工资结构：基本保障工资+岗位工资+绩效工资，“岗位工资”按本行合同制员工同岗的 70%执行，其他两项工资按照本行合同制员工薪酬管理。

2) 劳务派遣人员的社会保险，单位缴纳的部分，由本行按全省上年度在岗职工月平均工资 60%的基数按月核拨劳务派遣公司，由劳务派遣公司转缴社保经办机构。劳务派遣人员管理办法(暂行)

文件编号： 阶段管理/操作要求 风险提示 劳务派遣人员个人缴纳的部分，由劳务派遣公司代扣代缴。

3) 劳务派遣人员享受同等的过节费等福利，入行一年后享受住房公积金待遇（200 元/月），经综合考核继续派遣使用的，以后每年按 15%比例递增，上限不超过所在机构同岗的合同

制员工；在本行工作时间满 年后，经综合考核继续派遣使用的，可享受企业年金待遇。

4) 劳务派遣公司未按《劳务派遣协议》约定向劳务派遣 人员足额支付工资、向社保经办机构缴纳各项社会保险 费而引起的劳资纠纷或其他后果，由劳务派遣公司承担 责任，并全额承担相应的损失。

5) 劳务派遣人员在行内工作期间如发生工伤事故，由劳 务派遣机构按照国家和地方规定为其办理相关手续。

检查监督牵头检查 部门 检查内容 检查频次 报告路线 检查  
结果利用 内部审计 部门 劳务派遣用工情况 一次董事农村商业  
银行人事管理办法

## 第一章 总 则

第一条 切实加强 XXXX农村商业银行（以下简称： 本行）  
人事劳动管理，优化人力资源合理配置， 建立与现代金融企业制  
度相适应、 符合农村商业银行特点的人力资源管理机制， 根据  
《中华人民共和国劳动法》、《XX省农村信用社人事管理暂行办  
法》 和《XXXX农村商业银行章程》， 制定本办法。

第二条 本行员工是指依法签订劳动合同， 在本行工作的人  
员， 包括管理人员和普通员工。

管理人员是指： 本行从事管理工作的人员及支行（部） 机  
构负责人。

普通员工是指： 管理人员以外的工作人员。

## 第二章 管理人员管理

第三条 本行机关管理人员实行编制管理。

第四条 管理权限。

本行党委管理的管理人员：除本行班子成员外的机关管理人员和支行（部）负责人。

第五条 任职条件。

（一）拟提拔任用本行领导班子成员应具备的条件：

1、拟提拔任用领导班子成员，男不超过 50 周岁，女不超过 47 周岁；

2、大学专科及以上文化程度；

3、金融从业 6 年以上，或从事经济工作 9 年以上（其中金融从业 3 年以上）；

4、同级副职升正职的，要在副职岗位上工作 2 年以上，下一级正职升上一级副职的，要在下一级正职岗位上工作 3 年以上；

5、身体健康；

6、作风正派、清正廉洁、德才兼备；

7、提任党的领导职务的，应当符合党章规定的有关要求。

（二）因工作需要，任职条件可适当放宽。

第六条 选拔任用程序。

（一）候选人的产生。

本行领导班子成员候选人通过民主推荐产生，也可以通过竞争上岗方式产生。

通过竞争上岗方式产生候选人的，竞争上岗方案应先报上级主管部门审批。

需通过法定选举任职或聘任的候选人由本行党委提名。

## （二）组织考察。

按照管理人员管理权限对候选人进行组织考察。

本行领导班子成员候选人的考察由上级主管部门党委（党组）进行。

1、考察内容：德、能、勤、绩、廉五个方面，注重考察工作实绩；

2、考察方法：查阅有关资料，民主测评，个别座谈，征求地方党委和银监部门意见。

## （三）拟任人选的确定。

考察结束后，向上级主管部门党委汇报

考察情况，上级主管部门党委根据考察情况和工作需要研究确定拟任人选。

本行以党委文件向上级主管部门党委呈报本行领导班子成员任职请示，并附党委会议纪要、《干部任免审批表》（一式2份），属于提拔任职的，还应呈报干部考察材料、民主推荐材料和干部档案。

## （四）征求意见。

本行正职由上级主管部门党委委托征求地方党委、银监部门意见。

征求意见时要正式行文，并附拟任人选基本情况。

（五）任前公示。

本行领导班子成员拟任人选，由上级主管部门党委委托所在地党组织在一定范围进行任前公示，公示方式以书面形式和网上公示为主，公示期为7天。

（六）下发通知。

公示结果不影响任职的，由上级主管部门党委下发党内职务、提名为本行高管人员人选的通知。

七）任职资格核准（备案）。

按XX银监局的有关规定执行。

（八）选举、聘任。

高管人员任职资格经银监部门核准（备案）后，召开董事会、监事会，选举产生董事长、监事长，聘任行长、副行长。

（九）备案。

选举、聘任决议形成后，本行要将选举、聘任结果报主管部门、当地银监分局备案。

第七条 免职、辞职、降职、撤职。

（一）免职 有下列情形之一的，应当免去现职：



1、本行领导班子男年满 55 周岁、女年满 52 周岁，一般应退出领导岗位。

工作业绩特别突出、工作能力强的人员，上级主管部门可根据情况，适当放宽；

2、在年度考核中，不称职票超过三分之一，经组织考核认定为不称职的；

3、因工作需要应免去现职的。

## （二）辞职

1、因公辞职。

因工作需要和职务变动，提出辞去现任职务；

2、自愿辞职。

因本人或其他原因不能正常履行职务，本人自行提出辞去现任职务。

自愿辞职必须写出书面申请，任免机关在 3 个月内给予答复。

自愿辞职人员未经批准，不得擅自离职。

3、责令辞职。

根据任职期间的表现，已不再适合担任现职的，通过一定程序责令其辞去现任领导职务，拒不辞职的，应当免去现职。

（三）降职、撤职 有违规行为或对发生的案件、事故、风险应负有领导责任的，按有关规定降职或撤职。

第八条 非领导职务管理人员的待遇。

（一）非领导职务管理人员的工资比照同级在职管理人员降一个档次；

（二）转非3年后，按离岗退养政策执行，每月补助300-500元；如不愿意办理离岗退养，要求工作的，按所从事的岗位拿绩效工资；

（三）住房公积金、社会养老保险以本人的收入为基数，按国家政策规定的比例交纳；

（四）非领导职务管理人员离岗退养，参照离岗退养员工进行管理。

#### 第九条 异地交流。

（一）有下列情形之一的，必须交流：

- 1、本行董事长、行长连续任职满4年的；
- 2、部室和支行（部）负责人连续任职满3年的；
- 3、监管部门要求回避的。

（二）有下列情形之一的，可不交流或暂缓交流：

- 1、两年内转任非领导职务的；
- 2、涉嫌违纪违法正在接受纪检监察或司法机关审查尚未作出结论的；
- 3、因健康及其他原因不宜交流的。

（三）交流范围 机关部室和支行（部）负责人在本行范围内交流。

（四）对不服从交流决定的，就地免职。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/585000010114011140>