

# 关于进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作的意见

(征求意见稿)

为进一步规范县属企业用工管理,建立用人自主、进人规范、管理高效的国有企业员工管理制度,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国企业国有资产法》、《山西省劳动用工备案办法》等法律法规以及有关政策规定,结合我县实际,现就规范县属企业员工招聘及用工管理提出如下意见:

## 一、总体要求和基本原则

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大精神,认真贯彻落实中央、省、市关于国资国企改革工作有关精神,切实把坚持党管干部与建设中国特色现代国有企业制度相结合,与市场化选人用人机制相结合,遵循公平公正、竞争择优、总量控制、按需用人、人岗相适的原则,规范县属企业用工管理,提高企业员工整体素质,提升国有企业人力资源开发管理科学化、程序化、规范化水平。

## 二、实行定岗定员、分层分类和流动管理

按照山西省国有企业“六定”改革要求,各县属企业根据承担的工作任务、职能职责和业务开展实际以及行业特点、行业标

准、行业规范，本着精简、高效和必须的原则，科学合理设置内设机构。并在此基础上，按照“定员管理、总量控制、优化结构”的原则，编制企业定岗定员方案，合理确定内设机构数量和人员数额，报县国资局核准。因企业发展或职能变化需增加内设机构、人员的，应报县国资局核准。县属企业经核准的人员数额与职工工资总额挂钩。

在完成定岗定员设置的基础上，县属企业对企业职工实行分层分类管理。可以按照经营管理类、工程技术类、直接生产类、后勤保障类、劳务辅助类等划分员工岗位类别，明确入职程序、资格条件、岗位职级、员额编制、薪酬待遇、晋（升）级办法等。针对不同岗位类别制定不同的岗位职责，制定薪酬标准、目标考评、绩效考评的具体方案，并报县国资局备查。

县属企业职工在核定员额范围内和分层分类管理的基础上，县国资局对限额内人员在县属企业间实行流动管理。县属企业职工原则上不得长期外借使用，临时外借人员须报县国资局批准，连续外借超过一年人员原则上核减企业相应岗位和员额。

### **三、严格新进人员管理**

县属企业新进人员，除按干部管理权限由县委、县政府任命的人员外，其余均应在核定的员额范围内，按照县政府宏观管理与企业用人自主相结合的原则，坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，采取考试与考核相结合的方式

进行。新招聘人员，实行公开招聘。特殊急需人才，具有中级及以上专业技术职称或相关注册类执业资格的专业技术人员以及特殊岗位人员，可实行选任制。特殊专业的大学应届毕业生可采取校园招聘方式。其他劳务性、服务性、辅助性的岗位员工及项目用工、劳务派遣人员、季节性临时用工等（统称为编外聘用人员）由企业拟定总量要求报县国资局同意后直接聘用。原则上，编外聘用人员人数应控制在正式员工数的10%以内。劳务密集型企业可结合企业实际，在10%基础上适度提高比例，但最高不超过30%。经营管理类、工程技术类岗位员工优先从全日制本科院校毕业生中选聘；直接生产类、后勤保障类、劳务辅助类岗位员工及编外聘用人员应优先从国企改革托管人员中选聘。

#### **四、规范公开招聘程序**

招聘前县属企业向县国资局申报用人计划，制定招聘方案，报县国资局同意后，由企业按下列程序组织实施，县国资局视具体情况也可统一牵头组织实施，也可委托有资质的专业机构组织实施。

- （一）发布招聘公告；
- （二）受理应聘人员的申请，对资格条件进行审查；
- （三）考试、考核；
- （四）体检；
- （五）根据考试、考核和体检结果，确定拟聘人员，并公示；

(六) 根据《中华人民共和国合同法》规定，企业与聘用人员签订劳动合同，办理相关用工手续及劳动用工备案手续；

(七) 聘用人员报县国资局备案。

除公开招聘外，经县国资局审核同意后，符合企业用人岗位需求的下列人员可直接考察聘用：上级党委或出资人根据工作需要委派安置的财务、审计、监事、涉密、党务（含组织人事、纪检监察）等岗位人员及其他人员；军转人员、随军家属等政策性安置人员；县属企业发展主业特殊急需人才；通过校园招聘招录的所学专业符合企业主业需求的大学应届毕业生。

## **五、规范用工合同管理**

对新聘用员工实行试用期制度。企业聘用的员工要按照《中华人民共和国合同法》规定签订书面《聘用合同》。新聘用员工的合同期限一般不超过3年；合同期满需续用的，签订续聘劳动合同；解除和终止《聘用合同》按相关法律法规的规定执行。

《聘用合同》签订确定劳动关系，明确双方权利、义务。建立以劳动合同制为基础的企业用人制度，以劳动合同的法律形式规范用人制度，以劳动合同的法律形式规范用人单位和职工的劳动关系。县属企业使用劳务派遣用工严格执行《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规规定。

## **六、严格劳动用工备案制度**

县属企业与劳动者建立、解除或者终止劳动关系的，应当办理劳动用工备案。县属企业按照有关规定准备相关资料，由企业负责人签字、单位盖章后，经一级企业或主管部门（划转前）负责人签字、单位盖章，报县国资局并经国资局负责人签字、单位盖章后，到县人社部门进行劳动用工备案。县属企业劳动用工备案的数据资料，将作为核定工资总额、国资国企改革、界定劳动关系的主要依据。

## **七、实行回避制度**

实行县属企业员工公开招聘回避制度，凡与招聘企业领导班子成员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位人事、财务、审计、监事、纪检岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。招聘单位领导班子成员和招聘工作人员在办理人员招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他情形可能影响招聘公正的，应当主动申请回避。

## **八、严肃工作纪律**

县属企业要严格执行国有企业新进员工招聘、企业间流动、外借使用等管理报批程序，未经县国资局审批擅自作出新招聘人员、流动、借用等决定的，一律无效，国资部门不得追加工资总额，国资、人社部门不予劳动用工备案，用人企业要重新按规定开展相关工作予以确认。县纪委监委派驻县属企业机构、县国资

局分别依纪依规监督、检查县属企业员工招聘及用工管理工作。县属企业违反员工招聘规定程序、资格条件及超员额招聘的人员，一律先行清退，并追究相关人员责任；县属企业在员工招聘工作中弄虚作假、徇私舞弊的责任人员，严格依纪依规追责。

本《意见》自印发之日起实施，由阳城县人民政府国有资产监督管理局具体负责解释。