

# 阳城县人民政府文件

阳政发〔2024〕4号

## 阳城县人民政府 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

各乡（镇）人民政府，开发区管委会，县直及驻阳各有关单位，县属各国有企业：

为进一步规范县属企业用工管理，建立用人自主、进入规范、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

进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作提出如下意见：

## **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，深入贯彻党的二十大精神，认真贯彻落实中央、省、市关于国资国企改革工作有关精神，切实把坚持党管人才与建设中国特色现代国有企业制度相结合，坚持政府宏观指导与企业市场化自主用工相结合，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。县管企业对本部及所属企业劳动用工实行统一管理。

## **二、完善企业内部用工管理**

（一）建立市场化用工机制。企业应当建立健全用工管理和员工招聘规章制度，科学制定人力资源战略发展规划，全面建立和实施以劳动合同管理为核心、以岗位管理为基础的市场化劳动用工机制。

（二）加强岗位体系建设。企业要按照精简优化、人岗相适、岗事相宜原则，全面推行定岗定责定薪定员管理。在有效压缩管理层级、调整优化组织架构和业务流程基础上，明确各层级岗位的职责任务、工作标准和上岗条件，制定完善岗位说明书，合理使用各类专业人才。

（三）畅通退出渠道。企业要依法建立优胜劣汰的用人管理机制，畅通员工退出渠道。要细化员工行为规范、劳动纪律和

奖惩标准，明确劳动合同期满续签标准，在推行全员绩效考核的基础上，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，依法依规予以解聘。

### 三、规范外部综合管理

#### （一）总量管理

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、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，报县工信局核准。因企业发展或职能变化需增加内设机构、人员的，应报县工信局核准。县属企业经核准的人员数额与职工工资总额挂钩。

#### （二）新增管理

县属企业新增人员，在核定员额范围内按岗位性质分类管理。

**1.组织安置。**上级党委或出资人根据工作需要委派、任命和交流的人员；涉密、涉外岗位人员；按国家有关规定政策性安置人员和特殊紧缺高层次人才引进等有关规定办理处置。

**2.公开招聘。**企业生产经营管理需要的管理岗位、专业技术岗位等人员，一律实行公开招聘。坚持面向市场、自主用工原则，贯彻公开、平等、竞争、择优原则，采取考试与考核相结

合的方式，优先从全日制本科院校毕业生中选聘，逢进必考。符合企业主业需求的特殊专业大学应届毕业生可以采取校园招聘方式招录。煤矿企业井下作业人员实行公开招录，学历要求可适当放宽。

**3.劳务派遣或服务外包。**对于保安（门卫）、卫生保洁、园林绿化、种养殖人员、餐厅食堂、维修维护、车队司机等劳务性、服务性、辅助性的岗位员工及项目用工、季节性临时用工等（统称为编外用工人员），应实行服务外包或劳务派遣方式用工，由企业拟定总量要求报县工信局同意后直接聘用。原则上，编外用工人员人数应控制在全部正式员工数的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%。编外用工人员应优先从国企改革托管人员中选择。各企业不得采取长期聘用临时工的方式变相招用人员。

### （三）流动管理

县工信局对限额内人员在县属企业间实行流动管理。县管企业及所属企业员工因工作需要县管企业内部流动的，由县管企业事前报县工信局备案；县管企业及所属企业员工在县管企业之间流动的，应经双方企业研究提出，报县工信局审批；因工作需要，从县外国有企业调入人员，需报县政府批准同意。

### （四）借用管理

县属企业员工原则上不得长期外借使用。县有关行政机关、事业单位或重点工作专班，确因工作需要向企业借用员工的，

须与县管企业事前沟通，报县工信局批准同意。借用时长、借用期间的管理权属等参照行政事业人员借用规定执行，由借入方对员工借用期间的管理作出书面承诺。未经批准、违反规定连续外借超过一年的人员原则上核减企业相应岗位和员额。对于指令性借用，按有关规定执行。

#### **四、规范公开招聘程序**

招聘前县属企业向县工信局申报用人计划，制定招聘方案，报县工信局同意后，按下列程序组织实施，县工信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《中华人民共和国劳动合同法》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) 聘用人员报县工信局备案。

#### **五、规范用工合同管理**

县属企业新聘用人员实行劳动合同制。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，规范用人单位和职工的劳动关系。企业聘用员工按照《中华人

民共和国劳动合同法》规定签订书面《劳动合同》，明确双方的责任、权利和义务。新聘用员工的合同期限一般不超过3年，并按相关规定实行试用期制度。合同期满需继续聘用的，签订续聘劳动合同；解除和终止《劳动合同》按相关法律法规的规定执行。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，经县管企业或主管部门（划转前）负责人签字、单位盖章，报县工信局并经负责人签字、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，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，凡与招聘企业主要负责人有夫妻关系、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、监督、纪检等岗位，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，未经县工信局审批擅自作出招聘、流动、借用等决定的，一律无效，工信部门不得追加工资总额，工信、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、县工信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。县人社局对劳动用工等情况进行监督检查。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，由县工信局具体负责解释。

阳城县人民政府

2024年3月26日

(此件公开发布)

---

抄 送：县委，县人大，县政协，县法院，县检察院，各人民团体，  
各新闻单位。

---

阳城县人民政府办公室

2024年3月26日印发

---