

# 修武县国有企业劳动用工管理暂行办法

## 第一章 总 则

**第一条**为规范修武县国有企业劳动用工行为，进一步深化国有企业人事制度改革，提高企业运行效率，促进国有企业可持续发展，根据《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》和有关规定，结合我县实际，制定本办法。

**第二条**本办法适用于修武县国有资产监督管理委员会监管的企业及党政机关和事业单位监管的企业（不含参股企业）。

**第三条**企业劳动用工管理原则：

（一）总量控制原则。企业劳动用工应根据企业经营范围、资产规模及所承担的任务，按岗定员，实行总量控制、计划管理。

（二）精简效能原则。按照机构精简、结构优化、人员精干的要求，合理确定劳动用工结构比例，有效使用人力资源，做到因岗设人、职责明确、人尽其才、精干高效。

（三）动态管理原则。根据经济社会发展和企业自身职能、规模、任务等的变化，适时调整企业劳动用工计划，以适应企业服务经济社会发展的需要。

（四）明确薪酬原则。企业在申报用工计划时，要根据对应岗

位、能力、学历等条件，明确提出相应的薪酬待遇，以利于公开竞争和入职管理。

**第四条**企业应按规定，坚持劳动用工管理与工资总额管理相结合，总量控制和用工自主相结合，分级分类与工效挂钩相结合。企业要根据本企业现有人员名单和定岗定责情况增加员工人数，企业员工人数增加比例原则上不得超过企业主营业务收入增长比例，不得超过经济效益增长比例（政策性因素除外），无主业经营企业，原则上不得增加人员。

## 第二章 计划

**第五条**企业在每年 12 月提出劳动用工计划。计划应对本年度企业用工计划管理执行情况进行总结，并根据企业实际，提出下一年度企业用工计划。

**第六条**企业具备下列条件之一的，可增加劳动用工。

- （一）新设立公司；
- （二）主营业务拓展，经营范围明显扩大；
- （三）新增建设项目，工作任务显著增加；
- （四）自然减员增补；
- （五）其他确需增加的因素。

新增劳动用工，应首先从企业中调剂，无法调剂或不能满足岗

位要求时,可根据实际工作需要编制用工计划。企业经营范围缩小、工作任务减少、资产规模明显缩小的,应相应减少劳动用工。

**第七条**企业劳动用工计划按下列程序执行:

(一)企业需要增加劳动用工的,首先应由企业董事会研究通过,然后向县国资委申报企业劳动用工计划方案。随方案报送新增劳动用工岗位名称、用工数量、对象条件等相关内容;

(二)县国资委对企业的申报方案进行审核,报县政府审批;

(三)县国资委将企业劳动用工计划报送县人力资源和社会保障局等相关部门,由县人力资源和社会保障局统一组织公开招聘。

**第八条**企业申报用工计划,除特殊需要外,原则上每年申报一次,县人力资源和社会保障局在次年上半年适时组织招聘。

### 第三章 招 聘

**第九条**企业招聘员工,由企业提出自身发展和岗位空缺、任职条件及资格,委托县人力资源和社会保障局制定具体招聘方案并实施。企业人员招聘参照事业单位招聘工作流程。招聘过程做到公开透明、公平公正。招聘方案,应当包括以下内容:

(一)单位名称、拟招聘人数;

(二)拟招聘的岗位、条件与要求;

(三)招聘方式、程序等。

县人力资源和社会保障局发布招聘信息,面向社会公开招聘。

**第十条** 招聘方案发布后,由县人力资源和社会保障局负责组织招聘。公开招聘按下列程序进行:

- (一) 在核准的计划内,制定公开招聘方案;
- (二) 发布招聘公告;
- (三) 审查应聘人员资格条件;
- (四) 考试(笔试、面试);
- (五) 体检;
- (六) 考察;
- (七) 公示拟聘人员名单(公示时间一般不少于7天);
- (八) 签订劳动合同,办理聘用手续。

发布招聘公告等招聘信息应当载明招聘单位简介、招聘岗位及人数、资格条件、招聘办法、报名和考试时间、内容和范围、报名方法、体检考察标准等需要说明的事项。

**第十一条** 考试结束后,根据考生总成绩,按照招聘岗位计划 1:1.2 的比例,从高分到低分确定参加体检人员,体检标准及项目参照人事部、卫生部《关于印发〈公务员录用体检通用标准(试行)〉的通知》(国人部发〔2015〕1号)规定。根据体检情况确定考察对象,并对拟聘人员思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩等进行考察。

**第十二条** 根据考试(考核)、体检和考察结果确定拟聘用人员

进行公示。公示无异议的,拟聘用人员填写《企业新增人员审批表》,建立人事档案。

**第十三条**具备下列条件之一者,属于企业特殊用工条件的,经县国资委核准后,由县委组织部、县人力资源和社会保障局、县纪委、用人单位、行业主管等相关部门考核合格后,可按有关程序办理用工手续:

(一)属于我县急需引进的高层次、高技能专业人才、紧缺专业人才;

(二)具有公务员或事业编制身份的人员;

(三)符合企业发展所需专业的研究生学历人员;

(四)涉密岗位或专业特殊岗位人员;

(五)属于急需紧缺专业、岗位或确实难以形成竞争的专业、岗位人员;

(六)企业接收上级机关按人事管理权限任命的人员、军队转业干部(士官)等国家规定的政策性安置人员按有关规定办理。

**第十四条**确定拟聘用人选,经过公示后,按程序办理相关聘用手续。拟聘用人员无正当理由未在规定时间内报到的,取消聘用资格。

**第十五条**企业应按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定与员工签订劳动合同,明确双方的责任、权利和义务。对新招聘的人员,签订固定期限劳动合同,合同内容要全面、具体、适用性强,

便于双方履行，并按规定约定试用期，试用期间出现不符合录用条件的应解除劳动合同；合同期届满，双方同意续签的，依法办理续签手续，如聘用人员提出不再续签，则按《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》规定终止用工关系。

**第十六条**对本办法出台之前，企业未履行公开招聘程序已录用的员工，要逐一登记造册重新审核把关，对确实需要的、符合招聘条件的可办理用工手续。对不具备相应学历，不能胜任岗位工作的，企业要坚决予以辞退，解除劳动关系。

**第十七条**企业应强化用工管理，做好劳动合同的订立、变更、解除、续订、终止等管理工作。通过建立劳动合同台账，对职工的劳动合同期限、约定条款、实际工作年限、基本情况等进行动态化管理，做到档案资料准确无误。

**第十八条**探索建立人才储备制度。为了更好的从企业选拔领导人才，各企业可根据本单位职工工作情况，每年度向县国资委推荐1—3名优秀人员，建立县国有企业人才储备库。

**第十九条**企业聘用退休人员，应报县国资委备案。

**第二十条**企业员工管理必须严格执行《中华人民共和国劳动法》的有关规定，凡到法定退休年龄的必须按时退休。

## 第四章 监督

**第二十一条**县国资委、县人力资源和社会保障局和行业主管部门应加强对企业用工管理的指导、监督,使企业的用工管理工作更加规范、合理。

**第二十二条**企业有下列行为之一的,县国资委、县人力资源和社会保障局应责令其限期纠正;逾期不纠正的予以通报批评并责令改正;情节严重的,对企业主要负责人和直接责任人依照有关规定予以问责追究。

- (一)在劳动用工计划、增员计划中有弄虚作假行为的;
- (二)擅自超员超编或未按规定公开招聘人员的;
- (三)擅自调整劳动用工计划的;
- (四)其他违反本办法行为的。

**第二十三条**严格招聘纪律,对有下列情形的,由相关部门、按有关规定予以严肃查处;构成犯罪的,移送司法机关追究相应法律责任。

- (一)伪造、涂改证件、证明,或以其他不正当手段获取应聘资格的;
- (二)应聘人员在考试、考核、体检过程中作弊的;
- (三)招聘工作人员指使、纵容他人作弊,或在考试、考核、体检中参与作弊的;
- (四)招聘工作人员故意泄露考试题目的;
- (五)其他违反规定,影响招录工作公平、公正进行的行为。

**第二十四条**应聘人员违反招聘规定,经查实,视情节轻重取消考试资格;已经聘用的,应当予以清退,解除劳动关系。

**第二十五条**企业招聘员工必须严格按照有关规定实行回避制度。凡与用工企业负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻关系的应聘人员,不得应聘该单位人事、财务审计和纪检岗位。参与招聘的工作人员,涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招录工作公正的,应当主动申请回避。

**第二十六条**凡在职或招聘人员应遵守国家法律法规和企业规章制度,对违反公司规定的人员由公司按内部人事制度办理,对涉嫌违法的人员移送司法部门,并予以辞退。

**第二十七条**企业应加强职工的日常管理,建立激励约束机制,定期考核评价,并如实记入考核档案。对表现突出、有创新能力、为企业发展作出突出贡献的,应予以表扬和嘉奖。对消极怠工、不胜任岗位工作的,应及时提出批评,限期整改提高,全面实行末位淘汰、不胜任退出制度。

**第二十八条**企业每年12月底前应对本企业劳动用工情况进行自查。填写《修武县国有企业职工基本情况统计表》并形成书面报告,报送县国资委、县人力资源和社会保障局,以便县国资委全面掌握企业的劳动用工情况,更好地指导企业做好劳动用工管理工作。

**第二十九条**县国资委应会同县人力资源和社会保障局等相关



部门对国有企业劳动用工计划的执行情况进行检查,并纳入当年国有企业经营业绩考核范围。

## 第五章附 则

**第三十条** 本办法由县国资委、县人力资源和社会保障局负责解释。

**第三十一条** 本办法自公布之日起试行。