

CDCR—2025—23003

# 常德市人民政府国有资产监督管理委员会文件

常国资通字〔2025〕22号

## 常德市人民政府国有资产监督管理委员会 关于印发《常德市国资委监管企业劳动用工 管理办法》的通知

各监管企业，机关各科室、各直属事业单位：

《常德市国资委监管企业劳动用工管理办法》已经市国资委党委会议审议通过，现印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

常德市人民政府国有资产监督管理委员会

2025年11月10日



# 常德市国资委监管企业劳动用工管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强国有企业劳动用工管理，规范劳动用工行为，优化人力资源配置，促进国有企业高质量发展，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》等法律法规和政策的规定，结合我市市属国有企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于常德市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称“市国资委”）履行出资人职责并直接监管的市属国有企业（以下简称“企业”）及其子企业。

**第三条** 本办法所称员工，是指与企业已签订正式劳动合同，并纳入市国资委工资总额管理的人员。

**第四条** 企业劳动用工管理应遵循依法合规、总量控制、竞争择优、精简效能的原则。

**第五条** 企业应坚持劳动用工管理与工资总额管理相结合，充分发挥工资总额对劳动用工的调节作用，合理定岗定员，优化用工结构，压减用工总量，不断提升人力资源配置效率。

**第六条** 企业应加强劳动用工统筹管理，鼓励企业通过内部调剂或从其他市属国有企业员工中遴选方式解决用工需求，无法调剂或不能满足岗位要求时，按规定拟定用工计划并报市国资委备案。鼓励企业新增用工以急需的专业技能人才为主，严格控制

新增行政管理类员工。亏损企业及其下属子企业原则上不准新增劳动用工。

## 第二章 岗位管理

**第七条** 企业应建立健全以岗位职责和任职条件为核心的岗位管理体系，明确各类别、各层级岗位的职责任务、工作标准和任职条件，做到按需设岗、以岗定员，从严控制用工总量。

**第八条** 企业应本着精简高效、因企而异和控制优化的原则，合理设置和调整内部组织机构，做好定职能职责、定内设机构、定人员编制相关工作。

**第九条** 具备下列条件之一的，企业可视情况增加内设机构和人员编制：

- （一）新设立子公司；
- （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）其他确需增加的因素。

企业经营范围缩小，工作任务减少，资本、资产规模明显萎缩的，相应调减内设机构和人员编制。

## 第三章 员工招聘

**第十条** 企业面向社会公开招聘员工，参照公务员招考程序，按照下列程序进行：

- (一) 在计划内编制招聘方案;
- (二) 发布招聘公告;
- (三) 报名与资格审查;
- (四) 考试考核;
- (五) 体检;
- (六) 考察;
- (七) 确定拟招聘人员进行公示;
- (八) 备案;
- (九) 签订劳动合同, 办理聘用手续。

**第十一条** 企业招聘方案应当载明招聘岗位及人数、资格条件、对象范围、报名方式、招考程序、考试考核内容范围、体检考察标准等需要说明的事项。招聘方案应明确亲属回避有关情形, 以及出现报名应聘人数与招聘岗位计划数未形成竞争的, 可根据报名情况适当降低开考比例或取消该岗位招聘计划数, 但应聘人员成绩必须达到 60 分以上才能进入下一环节。

招聘方案须符合国家和省有关劳动用工法律法规和政策规定, 招聘条件与招聘岗位相匹配, 不得违反国家规定对性别、户籍、学历、毕业院校、国(境)外学习经历、学习形式(全日制、非全日制)等进行限制, 不得设置指向性或岗位无关的歧视性、排他性录用条件, 不得违反公平竞争原则, 不得降低条件定向招录本企业员工亲属或其他利益相关人。

**第十二条** 企业可以自行组织或委托有资质的社会中介机

构组织实施对外招聘工作。招聘公告可通过企业官网、市国资委官网、“湘聚国企”平台或其他媒体进行发布，信息发布、公示时间一般不少于5个工作日。事后将拟聘用人员名单报市国资委备案。

**第十三条** 应聘企业人员一般应具备以下基本资格条件：

- （一）遵守国家宪法、法律、法规；
- （二）能够履行员工义务，遵守纪律，品行端正；
- （三）具有履行岗位职责所必须的学历、学位、专业技术职称或职业资格、专业与岗位需求相匹配；
- （四）招聘公告规定的其他条件。

**第十四条** 对上级机关下达的指令性安置计划和政策性安置人员，按有关规定办理。

企业根据发展需要，引进45岁以下、专业对口、岗位紧缺、具有正高级技术职称的专业技术人员或博士研究生，40岁以下、专业对口、岗位紧缺、具有副高级专业技术职称人才及符合《常德市高层次人才分类认定目录》范围的人员，可简化招聘程序，直接进入面试环节，也可采取直接考核的方式招聘，但需事前向社会公开条件和信息，事后向社会公示拟聘用人员名单并报市国资委备案。

企业需引进进行政机关或事业单位人员、其他市属国有企业员工的，经原单位同意，招聘企业面试和考察合格后，可按有关程序办理聘用手续，并报市国资委备案。

企业招用以完成一定工作任务为期限的合同用工、非全日制用工、劳务派遣人员，以及流动性较大、年龄或学历要求相对较低的基层服务性岗位、一线操作岗位人员，按规定向社会公开信息，按有关规定自主招聘，同时将岗位清单和员工基数报市国资委备案。

**第十五条** 企业对新聘用员工按规定实行试用期制度，根据劳动合同签订的期限对新聘用员工依法确定试用期，试用期出现不符合招用条件的应依法解除劳动合同。

**第十六条** 凡属于企业下属子企业用工的，员工应与下属子企业签订劳动合同，不得与企业签订劳动合同。

#### **第四章 日常管理**

**第十七条** 企业应建立健全以合同管理为核心，以岗位管理为基础的契约化市场化用工制度，按照平等自愿、协商一致的原则，依法与聘用人员签订劳动合同，明确双方的责任、权利和义务。

**第十八条** 劳动合同应全面、具体、适用性强，便于双方履行，应包括劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护及法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

**第十九条** 企业应加强和规范劳动合同管理，做好劳动合同的订立、续签、变更、解除、终止等工作，建立劳动合同管理台

账，动态化、规范化管理员工劳动合同和档案资料。

**第二十条** 企业应按照市场化原则，明确员工劳动合同期满续签标准、依法可以解除劳动合同的情形条件，细化员工不胜任岗位要求的认定标准和程序、违法违规和违反企业规章制度的处罚标准，建立健全员工调整退出机制。

劳动合同期届满，双方同意续签的，可于合同期满时依法办理续签手续。如一方提出不再续签，则按规定依法终止用工关系。对签订以完成一定工作任务为期限劳动合同的员工，经确认已完成工作任务的，应及时做好劳动合同终止工作。对严重违法违规、严重违反企业管理制度、经培训或调整工作岗位仍不能胜任工作，以及双向选择竞岗落选又不服从调剂安排、且一年待岗期满仍竞岗落选又不服从调剂安排等符合解聘条件的员工，依法依规解除劳动合同。

**第二十一条** 企业应优化用工结构。依法清理不符合“临时性、辅助性、替代性”岗位范围的劳务派遣用工，努力降低劳务派遣人员数量和比例；严禁发生挂靠、挂保等行为，减轻企业负担。依法及时处理劳动争议案件，确保企业和谐稳定。

**第二十二条** 企业应将竞争机制引入内部劳动用工管理，推动全员竞争上岗、择优上岗、轮岗交流。

**第二十三条** 企业应强化业绩导向，建立全员业绩考核制度，重视业绩考核结果运用，形成管理者能上能下、员工能进能出、薪酬能增能减的有效激励约束机制。

**第二十四条** 企业应建立健全员工培训制度，根据员工素质和岗位要求，施行岗前培训、职业教育或在岗深造培训教育。

**第二十五条** 企业员工凡达到法定退休年龄的，按规定退休。确因工作需要返聘退休人员的，办理返聘手续后按劳务关系处理，并报市国资委备案。

## 第五章 监督检查

**第二十六条** 市国资委负责对企业劳动用工管理执行情况进行监督检查，并将执行情况纳入企业年度经营业绩考核内容。企业负责对下属子企业劳动用工管理执行情况进行监督检查。

**第二十七条** 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亲关系的应聘人员，不得应聘该单位人事、财务审计和纪检等岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

招聘单位负责人和招聘工作人员在办理员工招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响公正招聘的情形时，应当主动申请回避。

**第二十八条** 严肃企业用工管理纪律，有下列行为之一的，责令限期纠正；逾期不改的予以通报批评；情节严重的，视情扣减企业年度经营业绩考核得分，对相关责任人依纪依规进行问责追责。

（一）未如实报告企业劳动用工情况的；

(二) 未按规定公开招聘员工的；

(三) 招聘企业和工作人员违反规定，影响招聘工作公平、公正进行的；

(四) 其他违反规定的行为。

**第二十九条** 应聘人员违反相关招聘纪律的，按照有关规定追究其责任。

**第三十条** 市国资委和驻委纪检监察组应加强对企业员工招聘工作的全过程指导、监督，确保公开透明、公平公正。

## 第六章 附 则

**第三十一条** 本办法对于劳动用工管理的未尽事宜，按《中华人民共和国劳动合同法》等有关法律法规执行。

**第三十二条** 各企业可参照本办法对企业内部劳动用工管理办法进行修订，各区县（市）所属国有企业劳动用工管理可参照执行。市国资委在本办法施行前制定的相关文件与本办法内容相抵触的，以本办法为准。

**第三十三条** 本办法由市国资委负责解释，自公布之日起施行，有效期 5 年。

---

常德市国资委办公室

2025年11月10日印发

---