

陕西路桥集团有限公司文件

陕路发〔2016〕104号

关于进一步加强人力资源管理的补充规定

各单位：

为进一步加强集团公司人力资源管理工作，维护员工和企业的合法权益，规范人力资源管理秩序和业务流程，根据《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律法规、政策以及《集团公司人力资源管理办法》规定、员工劳动合同书相关约定，现将人力资源管理工作有关问题补充规定如下：

一、员工上岗

1、各单位应根据生产工作实际和员工专业、工种情况，积极安排在职员工上岗，对专业、工种不符合工作实际需求的员工采取调岗、培训转岗等措施安排上岗，最大限度化解员工待岗压力。

2、对家庭生活困难的员工，个人有上岗愿望和需求，应优先安排上岗，保证员工的基本生活需要。

3、对具有大专以上学历，初级以上职称或职业资格的员工，各单位必须安排上岗，员工个人不得以任何非正当理由推脱履行劳动合同义务。

二、单位安排上班后不能按时上岗的员工管理

1、对因单位工作需要通知上岗，个人以各种理由推脱上岗、拒绝履行劳动合同义务的员工，经两次书面通知后仍拒不到岗的，按照相应程序解除劳动合同。

2、集团公司不再与员工新签保留劳动关系协议，已经和公司签订保留劳动关系协议的，到期后不再续签。

三、暂时未安排上岗的员工管理

1、员工夫妻双方系双职工的，男方在工程项目一线工作，女方因家庭、个人原因暂不能上班的，可以提出书面申请保留劳动关系，但必须保证按时缴纳各项社会保险费用（单位和个人部分），否则不予批准。

2、确因工程任务不足，短期（待岗6个月后）无法安排上岗的员工，由单位承担缴纳各项社会保险费（单位和个人部分），不发放其它待遇。所属单位必须每季度书面报备集团公司，集团公司统筹人力资源调配。

四、工程间歇期员工的管理

在项目连续工作 3 个月以上，因本人所承担的工作任务结束，暂时没有安排新的工作的员工，从放假之日起给予不超过 6 个月的工作间歇期生活费，标准为西安市上年度最低工资标准的 75%。

超过 6 个月仍没有安排上岗的，按照本规定第三条第 2 项办理。

工作间歇期间员工应服从单位的安排和管理，对于安排上班不能按时到岗的，取消工作间歇期生活费待遇并按照本规定第二条处理。

五、长伤、长病，距法定正常退休不足三年员工的管理

1、距法定退休年龄不足三年的，单位安排上岗，因个人原因不能上班的，单位负责缴纳各项社会保险费（单位、个人部分），不享受其它待遇。

2、确属因病需要长期治疗，无法正常上班的员工，在提供医院诊断证明或治疗证明后，经所在公司批准，可以按照《集团公司员工请销假管理办法》中医疗期的规定享受有关待遇。

3、对于非工伤或肿瘤、慢性病（提供近三年内的住院病历）等致丧失劳动能力且超过医疗期的员工，按照西安市上一年度最低工资标准发放生活费。

符合病退条件的，个人申请后由单位办理因病退休。

六、临时用工管理

各单位、各项目招用临时用工必须遵循有计划、按需适度原则，

招用临时用工程的程序和条件为：

1、项目招用临时用工必须经分子公司审批，由项目人力资源管理部门办理招用手续，严禁未经审批私自使用临时用工。

2、签订非全日制劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不得签订固定期限、无固定期限劳动合同。

3、项目有用工需求，必须优先在集团公司待岗人员中选择；分子公司某类工种、专业有待岗员工，严禁招用同工种、专业的临时用工。

4、除施工工班、试验检测、测量岗位外，其它岗位招用临时用工总人数不得超过项目员工总数的 20%。

5、临时用工录用基本条件：

(1) 年龄在 18—50 周岁之间；

(2) 身体健康，无高血压、心脏病、传染病等疾病（需提交县级以上医院健康证明或体检报告）；

(3) 初中以上学历。

七、人力资源管理基础资料

各分子公司应按照集团公司相关制度办法健全完善人力资源管理基础资料和档案管理工作。对公司和员工签署的各类协议统一保存，对寄送给员工的各类通知除留有原始底稿外，应采用邮政特快专递或快递形式，并统一保存寄出及送达回执，实现人力资源管理过程基础资料规范、完整、合法。

八、本规定自发文之日起执行，由集团公司人力资源部负责解释，以前相关规定与本规定不一致的，以本规定为准。

附件：临时用工计划审批表

陕西路桥集团有限公司

2016年10月10日

抄送：公司领导，各部门，档。

陕西路桥集团有限公司办公室

2016年10月11日发

共印18份