

河北省劳动厅《关于依法加强国家机关、事业组织社会团体工人管理的通知》（冀劳[1997]94号 1997年8月14日）

各市、县人民政府，省直各部门：

近年来，各地、各部门围绕建立社会主义市场经济体制，对国家机关、事业组织、社会团体(以下简称机关、事业、团体)的工人管理进行了许多有益的探索，积累了不少好的经验。但是也出现了一些问题，有的地方违反劳动法律、法规的规定，擅自改变管理体制，造成了工作不衔接和管理混乱。为了依法加强对机关、事业、团体的工人管理，根据《劳动法》的有关规定，现就有关问题通知如下：

一、严格依法加强对机关、事业、团体的工人管理。市场经济是法制经济。近年来，国家围绕建立社会主义市场经济体制，对各类用人单位的各种用工行为，包括机关、事业、团体的用工行为，制订了以《劳动法》为代表的一整套法律、法规和规章，这是在市

场经济条件下对机关、事业、团体的工人进行管理的基础。各级政府、各有关部门和各用人单位必须严格执行国家的法律、法规，确保机关事业单位提高工作效率，协调有序地开展工作。各级政府、各有关部门在制订涉及机关、事业、团体的工人管理政策时，必须根据国家法律、法规的基础上进行；如果有违反国家的法律、法规内容的，用人单位有权拒绝执行；过去作出的规定存在上述问题的，也要抓紧纠正。同时，机关、事业、团体在劳动管理方面有违反劳动法律、法规行为的，要承担相应的法律责任，接受劳动监察机构的监督检查和行政处罚。

二、劳动行政部门是依法管理劳动工作的职能部门。《劳动法》规定：“县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作”，“国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”因此，对机关、事业、团体的工人实施管理，是国家法律赋予劳动行政部门的重要职责，是

同我国行政管理体制相衔接的。各级劳动行政部门要积极向当地党委、政府汇报国家和省的有关法律规定，理顺同有关部门的业务关系，认真履行好这项职责。当前，我省正在开展机构改革、减员控编工作，各级劳动部门要树立为有效控制机关、事业、团体盲目增人、调整人员结构比例服务的思想，切实加强机关、事业、团体的劳动管理，巩固改革成果。

三、认真做好机关、事业、团体的工人管理工作。今后，各级机关配备工勤人员，必须严格按照编制部门设定的工勤人员岗位实施；各级事业组织接收工勤人员，必须依照同级编制部门确定的编制及相关规定执行。各级劳动部门要在同级编制部门确定的编制以内，严格按照法律、法规和规章的规定，办理机关、事业、团体的技校毕业生派遣和工人的招收、调配手续；协助有关部门做好城镇退役军人、军官家属的安置工作。属于从社会上新招工人的，要在同级编制部门确定的编制以内，由当地劳动部门办理招工手续；确

需从农村招工的，由省劳动厅审批工种岗位，当地劳动部门办理招工手续。否则，劳动监察机构可按有关规定进行监督检查和行政处罚。

四、切实加强劳动合同管理。按照《劳动法》的规定，建立劳动关系，必须签订劳动合同。劳动合同一经签订，即具有法律效力。劳动合同的签订、续订、履行、变更、终止或解除等，均为当事人双方的自主行为，任何人、任何部门不得干预。用人单位与劳动者签订的劳动合同，法定内容必须完备，可以使用劳动部门推荐的合同样本，也可以自主协商订立劳动合同。对违反《劳动法》规定的，劳动争议仲裁机构有权依法认定劳动合同无效。由于用人单位原因订立的无效合同、故意拖延不订立劳动合同和违反《劳动法》的规定随意解除劳动合同，并对劳动者造成损害的，用人单位要依法承担赔偿责任。由于当事人双方以外的单位或个人干预劳动合同的订

立、履行、解除、续订，对劳动者造成损害的，由干预单位或个人依法承担赔偿责任。

五、大力开展劳动争议仲裁和劳动监察工作。按照《劳动法》等有关规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；县级以上劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规情况进行监督检查。这两项工作，既包括各类企业单位，也包括机关、事业、团体。各级劳动争议仲裁机构要按照办案程序和受案范围，认真处理机关、事业、团体与劳动者发生的劳动争议案件。各级劳动监察机构要依法对机关、事业、团体在招收、调配工人，签订、履行、终止或解除劳动合同，办理用工手续等情况进行监督检查，发现问题，及时处理。对干涉劳动部门依法开展劳动仲裁、劳动监察等劳动管理工作，给劳动者和机关、事业、团体造成损害的，由干涉部门承担相应的责任。同时，各级劳动部门

和机关、事业、团体以及劳动者个人均可提请人民法院依照《行政诉讼法》、《行政处罚法》和《国家赔偿法》处理。