

THÔNG TƯ số 32—NV/CB ngày 1-7-1959
hướng dẫn việc tuyển dụng vào biên chế

Kính gửi: Các Bộ, các cơ quan trung ương,
 Ủy ban Hành chính các khu, tỉnh
 và thành phố.

Tại công văn số 2477-NC ngày 20-6-1959 Thủ tướng Chính phủ đã đồng ý đề các ngành, các cấp còn thiếu cán bộ, công nhân, nhân viên được tuyển dụng vào biên chế, đủ người làm tròn nhiệm vụ của mình.

Trong thời gian qua việc áp dụng thể lệ tuyển dụng, ở trung ương cũng như ở địa phương, lẻ tẻ ở một số cơ quan chưa có nề nếp và có nhiều thiếu sót:

— Ở một đôi nơi có tình trạng tuyển dụng để giải quyết công ăn việc làm cho người xin việc hơn là vì nhu cầu công tác.

— Về lý lịch chính trị, tình hình sức khỏe, trình độ văn hóa, khả năng chuyên môn ít được chú ý trong khi xét tuyển.

— Việc tuyển dụng ít thông qua tổ chức để lựa chọn cẩn thận. Thậm chí có nơi đã tuyển dụng người mà do cơ quan khác đã sa thải. Thời gian tập sự thử thách có nơi không áp dụng, hoặc áp dụng không thống nhất v.v...

Thí hành chủ trương của Thủ tướng Chính phủ, dựa vào sắc lệnh số 76-SL ngày 20-5-1950 và căn cứ vào tình hình hiện nay Bộ Nội vụ xin đề ra: tiêu chuẩn, đối tượng và những thể lệ về tuyển dụng để việc tiến hành tuyển dụng đi vào nề nếp, đảm bảo sự thuần khiết trong khi mở rộng đội ngũ cán bộ.

I. TIÊU CHUẨN ĐỀ XÉT TUYỂN DỤNG

Việc tuyển dụng phải quán triệt những nguyên tắc mà Thủ tướng phủ đã đề ra (tại công văn số 2477-NC ngày 20-6-1959).

Về tiêu chuẩn: Người được tuyển vào cơ quan cần phải có phẩm chất chính trị tốt, có khả năng công tác và có sức khỏe bảo đảm. Cụ thể là:

— Không mất quyền công dân. Lịch sử rõ ràng. Tin tưởng vào Đảng, Chính phủ và quyết tâm đi theo xã hội chủ nghĩa, sẵn sàng phục vụ nhân dân.

— Có trình độ chính trị, văn hóa hoặc chuyên môn kỹ thuật đủ điều kiện đáp ứng theo yêu cầu của cơ quan cần tuyển dụng.

— Từ 18 tuổi trở lên. Tối đa không quá 35 tuổi.

— Có sức khỏe tốt, không mắc những bệnh kinh niên, truyền nhiễm và những bệnh tật không đảm bảo được công tác.

— Đối với những người thuộc dân tộc miền nội, cán bộ miền Nam, quân nhân giải ngũ hoặc phục

viên, thương binh, cán bộ cũ, cán bộ, nhân viên chuyên môn, kỹ thuật thi tùy trường hợp cụ thể mà chăm chú về tuổi, nhưng đương sự phải có sức khỏe và khả năng đảm bảo được công tác.

II. ĐỐI TƯỢNG TUYỂN DỤNG

Một trong những nguyên tắc mà Thủ tướng phủ đề ra là: tuyển dụng phải đảm bảo đường lối, chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước. Do đó trong khi xét tuyển dụng trên cơ sở các tiêu chuẩn đã nêu trên cần chú ý đến thành phần cơ bản. Trường hợp cần thiết phải tuyển dụng những người thuộc thành phần bóc lột phải đặc biệt chú ý sự chuyển biến trong quá trình cải tạo và ý thức tham gia lao động chân tay của họ. Trong tình hình hiện nay, cần xét tuyển những đối tượng sau đây:

— Cán bộ xã miền Nam ở các công trường, trại điều dưỡng, các tập đoàn sản xuất miền Nam đang gặp khó khăn hoặc kinh doanh không đúng phương hướng chung.

— Quân nhân giải ngũ hoặc phục viên quê ở các thành phố, và các nông thôn miền núi.

— Số thương binh có đủ tiêu chuẩn.

— Những người có khả năng về chuyên môn kỹ thuật.

— Học sinh tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp

— Cán bộ, nhân viên làm việc từ thời kỳ kháng chiến đến hòa bình đã ra ngoài biên chế trên 6 tháng hiện đang sinh sống khó khăn.

— Những người tạm tuyển, hợp đồng, phù động đang làm những công tác có tính chất thường xuyên đã trên 1 năm (tuyển dụng số này theo hướng dẫn thông tư số 31-NV/CB ngày 1-7-1959 của Bộ Nội vụ).

— Vợ công nhân và cán bộ thoát ly quê ở các thành phố, thị trấn hoặc từ lâu sống theo chồng nhưng không cơ sở sản xuất, hay có cơ sở mà đời sống đang gặp khó khăn, (kể cả vợ cán bộ người Kinh thiếu cơ sở sản xuất đang theo chồng hiện đang công tác ở miền núi và vợ liệt sĩ, quân nhân tại ngũ ở các thành phố không có cơ sở sản xuất, sinh sống đang khó khăn).

— Con công nhân, cán bộ, thương binh, liệt sĩ đã thôi học không có công ăn việc làm hoặc đã có nhưng tạm bợ, bấp bênh.

— Nhân dân lao động thành phố. Thanh niên học sinh thành phố đã qua lao động chân tay ở các công trường ít nhất là 6 tháng trong lao động biểu hiện tốt.

— Cán bộ xã ở nông thôn miền Bắc (chủ yếu là cán bộ lãnh đạo xã).

Cần chú ý: Những đối tượng hiện đang ở nông thôn hoặc đang ở các cơ sở sản xuất như cán bộ xã miền Bắc, cán bộ ở tập đoàn sản xuất miền Nam,

cán bộ đã ra ngoài biên chế về xã, quân nhân phục viên v.v... khi xét tuyển cần hết sức thận trọng, cần hỏi ý kiến của địa phương và cơ sở sản xuất, tránh làm ảnh hưởng đến tình hình sản xuất và các hoạt động của phong trào ở nông thôn. Riêng đối với anh em ở các tập đoàn sản xuất miền Nam nếu cần tuyển dụng phải hỏi ý kiến Ban Thống nhất trung ương như đã quy định trong công văn số 1150-CB/PCB ngày 30-4-1959 của Bộ Nội vụ.

III. MẤY HÌNH THỨC TUYỂN DỤNG VÀ THẺ LỆ TUYỂN DỤNG

1. Về tuyển dụng có 2 hình thức sau đây :

a) *Tuyển dụng mới* là xét chọn những người có đủ tiêu chuẩn để vào làm việc trong các cơ quan. Những người này, *phải qua một thời gian tập sự rồi mới tuyển dụng chính thức*. Thời gian tập sự coi như là tạm tuyển.

b) *Tái tuyển* là xét chọn đưa vào làm việc trở lại đối với những người trước đã công tác thoát ly hoặc ở trong biên chế các cơ quan Dân, Chính, Đảng (từ cấp huyện và tương đương trở lên) và các hội được hưởng kinh phí Nhà nước vì lý do chính đáng đã thôi việc.

Những anh em quân nhân đã giải ngũ hoặc đã phục viên nếu được xét chọn vào làm việc ở các cơ quan thì cũng xem như tái tuyển.

Nếu hình thức tái tuyển, là để chiếu cố những người trước kia đã có thời gian thoát ly tham gia phục vụ cách mạng.

Cần phân biệt :

Những cán bộ, nhân viên đang làm việc trong biên chế các đoàn thể quần chúng, các chính Đảng (từ cấp huyện và tương đương trở lên) được chuyển chuyên sang làm việc ở các cơ quan chính quyền thì xem là *điều động công tác* (không phải là trường hợp tuyển dụng).

2. Thẻ lệ tuyển dụng :

a) Người xin tuyển dụng hoặc tái tuyển phải nộp đủ những giấy tờ như sau :

— Đơn xin việc (theo mẫu kèm sau).

— Lý lịch (có dán ảnh); giấy chứng nhận tư cách, đạo đức; giấy khai sinh bản thân và con (nếu có con); giấy chứng nhận đã tham gia lao động ở các công trường (nếu có). Các giấy tờ này phải được Ủy ban Hành chính địa phương xác nhận (riêng về lý lịch và giấy chứng nhận tư cách đạo đức phải có thêm ý kiến của Công an địa phương).

— Học bạ hoặc chứng chỉ học lực; bằng cấp về chuyên môn, kỹ thuật (nếu có).

— Giấy khám sức khỏe do một Y sĩ hoặc Bác sĩ công cấp.

— Nghị định hoặc giấy chứng nhận thôi việc (nếu người xin tuyển trước đã làm việc trong biên chế).

b) Các hồ sơ trên khi đã đầy đủ và sau khi đã thẩm tra xác nhận sẽ đưa ra Hội đồng tuyển trạch xét đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định việc tuyển dụng hoặc tái tuyển.

c) Đối với những người biết về chuyên môn như đánh máy, y tá, kế toán v.v... cần kiểm tra về chuyên môn trước khi tuyển dụng.

d) Hồ sơ của người xin tuyển sẽ nộp ở cơ quan cần tuyển dụng và sau khi tuyển dụng chính thức, cơ quan nào quản lý đương sự thì bảo quản hồ sơ. Trường hợp không tuyển dụng được, cơ quan có trách nhiệm hoàn lại toàn bộ hồ sơ cho đương sự trừ đơn xin việc.

IV. TỔ CHỨC PHỤ TRÁCH VIỆC TUYỂN DỤNG

1. Hội đồng tuyển trạch :

Điều 20 (chương III) của quy chế công chức có quy định: «Tuyển dụng theo Hội đồng tuyển trạch». Tại công văn số 10-NV/6-TT ngày 27 tháng 11 năm 1950, Bộ Nội vụ có hướng dẫn về việc lập Hội đồng tuyển trạch. Nhưng trong thời gian qua hầu hết các cơ quan không lập Hội đồng tuyển trạch để xét và đề nghị ý kiến đề cấp có thẩm quyền quyết định việc tuyển dụng. Trong tình hình hiện nay, để việc tuyển dụng được thông qua ý kiến tập thể, Bộ tôi thấy cần phải có Hội đồng tuyển trạch.

NHIỆM VỤ CỦA HỘI ĐỒNG TUYỂN TRẠCH :

Căn cứ vào nhu cầu của cơ quan và biên chế đã quy định, dựa trên đường lối, chính sách cán bộ của Đảng và Chính phủ xét chủ trương và phương hướng tuyển dụng, xét hồ sơ của người xin tuyển dụng lập biên bản đề nghị với cơ quan có thẩm quyền để quyết định việc tuyển dụng hoặc tái tuyển.

Để Hội đồng tuyển trạch dễ làm việc, cơ quan cần tuyển dụng phải lập đủ hồ sơ và thẩm tra kỹ lý lịch của người xin tuyển trước khi trình bày với Hội đồng tuyển trạch.

THÀNH PHẦN HỘI ĐỒNG TUYỂN TRẠCH

a) Ở Trung ương :

— Thủ trưởng cơ quan

hay người đại diện:

Chủ tọa

— Phụ trách Phòng hoặc

Vụ tổ chức cán bộ :

Hội viên (thư ký)

— Đại diện công đoàn cơ quan

- Đại diện Ban bảo vệ cơ quan *Hội viên*
- Một cán bộ chuyên môn, kỹ thuật (nếu đối tượng xét tuyển là cán bộ chuyên môn, kỹ thuật). —

Các cơ quan trực thuộc Bộ, do sự ủy nhiệm của Bộ, sẽ có hội đồng tuyển trách xét các trường hợp tuyển dụng đề nghị Bộ quyết định việc tuyển dụng. Bộ sở quan cần cử đại diện tham gia hội đồng tuyển trách ấy.

- b) *Ở địa phương* (khu, tỉnh, thành phố lớn):
 - Đại diện Ủy ban Hành chính: *Chủ tọa*
 - Phụ trách Phòng tổ chức cán bộ của Ủy ban Hành chính: *Hội viên (thư ký)*
 - Đại diện Sở, Ty Công an: *Hội viên*
 - Đại diện Sở, Ty Lao động: —
 - Thủ trưởng hoặc đại diện cơ quan cần tuyển dụng: —
 - Đại diện Liên hiệp công đoàn khu, tỉnh, thành phố: —

2. Cơ quan quyết định việc tuyển dụng:

a) *Ở Trung ương*: Bộ, Thủ trưởng và Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ quyết định việc tuyển dụng cho các Bộ, các cơ quan ngang Bộ và các đơn vị trực thuộc Bộ.

b) *Ở địa phương*: Ủy ban Hành chính khu, tỉnh, thành phố quyết định việc tuyển dụng. Cụ thể như sau:

- Khu tự trị Việt bắc quyết định việc tuyển dụng cho các cơ quan xung quanh khu và chỉ đạo việc tuyển dụng các tỉnh thuộc khu.
- Khu tự trị Thái — Mèo và khu Hồng Quảng quyết định cho các cơ quan xung quanh khu, các châu và các huyện trực thuộc khu.
- Các tỉnh, các thành phố lớn và khu Vĩnh Linh quyết định cho các cơ quan xung quanh tỉnh, thành phố, khu Vĩnh Linh, các huyện và các khu phố.

3. Quan hệ giữa Bộ Nội vụ với các Bộ, các cơ quan trung ương và Ủy ban Hành chính các khu, tỉnh, thành phố, khu Vĩnh Linh trong việc tuyển dụng:

Bộ Nội vụ góp ý kiến với các Bộ, các cơ quan trung ương và Ủy ban Hành chính khu, tỉnh, thành phố, khu Vĩnh Linh về chủ trương, nguyên tắc, tiêu chuẩn, phương hướng tuyển dụng. Việc tuyển dụng hoặc tái tuyển cụ thể đối với từng trường hợp thì do Bộ sở quan và Ủy ban Hành chính khu, tỉnh, thành phố quyết định.

Riêng đối với một số trường hợp cần tuyển dụng để làm công tác quan trọng như hiệu trưởng, mật mã v.v... hoặc tuyển dụng cán bộ kỹ thuật cao cấp; việc tuyển chọn người đi học nước ngoài, những người thuộc thành phần bóc lột v.v... thì Bộ Nội vụ sẽ góp ý kiến cụ thể.

Vấn đề bảo cáo:

Đề Bộ Nội vụ nắm được tình hình tuyển dụng và tái tuyển, đề nghị các Bộ và Ủy ban Hành chính các địa phương hàng tháng báo cáo cho Bộ Nội vụ biết danh sách số người đã được tuyển dụng và cách thức tuyển dụng.

IV. VẤN ĐỀ TẬP SỰ

Trước khi được tuyển dụng chính thức và giao chức trách công tác đương sự phải qua một thời gian tập sự để cơ quan sử dụng, qua thực tế công tác của đương sự, thăm tra lại tinh thần phục vụ, khả năng công tác, hồ sơ lý lịch và tình hình sức khỏe.

Thời gian tập sự từ 6 tháng đến 1 năm. Đối với sinh viên và học sinh tốt nghiệp các trường Đại học và Chuyên nghiệp thì thời gian tập sự áp dụng theo thông tư số 143-TTg ngày 9-4-1959 của Thủ tướng phủ.

Tất cả các trường hợp tuyển dụng theo đề nghị của hội đồng tuyển trách có thể bị kéo dài thời hạn tập sự hoặc bắt buộc thôi việc. Thời gian tập sự kéo dài không quá thời gian tập sự quy định lần đầu.

Đối với những người được tái tuyển, những cán bộ chủ trì xã được tuyển dụng, tùy trường hợp cụ thể, hội đồng tuyển trách sẽ đề nghị có thời gian tập sự hoặc miễn. (Nếu xét cần phải có thời gian tập sự thì không nhất thiết bằng thời gian quy định cho những người tuyển dụng mới mà có thể ngắn hơn).

Khi tuyển dụng cơ quan cần nói rõ thời gian tập sự cho đương sự biết và trong thời gian tập sự, cơ quan cần chú ý theo dõi để trình bày hội đồng tuyển trách xét, đề nghị tuyển dụng chính thức hoặc kéo dài thời gian tập sự.

V. VẤN ĐỀ XẾP LƯƠNG

Trong thời gian tập sự, đương sự được hưởng lương bằng mức lương dưới bậc khởi điểm của khung bậc quy định cho loại công tác của đương sự. Nếu mức lương của bậc khởi điểm bằng mức lương tối thiểu thì đương sự được hưởng lương tối thiểu. Ngoài lương, đương sự còn được hưởng phụ cấp khu vực và y dược phí.

Khi được tuyển dụng chính thức, đương sự được hưởng lương ở bậc lương khởi điểm theo thang lương và khung bậc thuộc loại công tác của đương sự. Đối với những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thì tùy trường hợp có thể xét tương quan với đồng sự mà xếp lương.

Đối với các trường hợp tái tuyển có thể căn cứ vào đức, tài, của đương sự và xét tương quan với

đồng sự hiện cùng công tác mà xếp lương. (Trong khi xếp cần tham khảo mức lương cũ, nhưng mức lương mới chưa nên xếp cao hơn mức lương cũ — mức lương khi đương sự còn ở trong biên chế).

Thông tư này áp dụng cho các trường hợp tuyển dụng, và tái tuyển vào biên chế chính thức các cơ quan hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp. Riêng về việc tuyển dụng công nhân, nhân lực cho các xí nghiệp, công nông, lâm trường và vận tải quốc doanh do thông tư Bộ Lao động hướng dẫn như quy định của Thủ tướng phủ.

Ngoài ra, tùy đặc điểm của từng ngành, các Bộ sở quan sẽ căn cứ vào nội dung của thông tư này trao đổi ý kiến với Bộ Nội vụ để quy định chi tiết cụ thể sát hợp với tình hình thực tế của ngành mình.

Qua việc tuyển dụng vào biên chế chính thức kỳ này, đội ngũ cán bộ sẽ được mở rộng. Nếu tiến hành không thận trọng sẽ dễ tạo điều kiện cho những phần tử xấu lọt vào hàng ngũ cán bộ, nhân viên, hoặc sẽ đưa vào những người không đảm đương được nhiệm vụ gây cho tổ chức những khó khăn phải giải quyết sau này. Do đó, việc tuyển chọn người có đủ tiêu chuẩn cần được hết sức chú ý. Khi tiến hành xét tuyển cần nắm vững nguyên tắc, tiêu chuẩn, thủ tục và hướng tuyển dụng đồng thời đảm bảo đường lối chính sách cán bộ của Đảng và Chính phủ.

Trong quá trình thực hiện thông tư này, nếu gặp khó khăn hoặc cần góp ý kiến bổ sung, yêu cầu các Bộ, các cơ quan và Ủy ban Hành chính các cấp phản ánh cho Bộ tôi biết để nghiên cứu giải quyết và điều chỉnh kịp thời.

Hà nội, ngày 1 tháng 7 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Nội vụ

PHAN KẾ TOẠI

MẪU ĐƠN

ĐƠN XIN TUYỂN DỤNG

Kính gửi ông.

Tên tôi là sinh ngày tháng năm ở xã huyện tỉnh Trú quán xã huyện tỉnh (1) (biết chuyên môn về ; hoặc trước đã công tác ở) (2), yêu cầu ông tuyển dụng tôi vào cơ quan ông để làm công tác (3).

Tôi xin cam kết sẽ tích cực an tâm phục vụ lâu dài đối với công tác được cơ quan giao cho, sẽ chịu sự điều động công tác của cơ quan. Nếu sau này có phạm sai lầm, khuyết điểm hoặc không tuân theo tổ chức tôi xin chịu kỷ luật của cơ quan và luật pháp của Nhà nước.

Tôi xin đính theo đây những hồ sơ :

- Lý lịch,
- Giấy chứng nhận về tư cách, đạo đức,
- Giấy khám sức khỏe,
- v.v...

Những hồ sơ trên đều đúng sự thật. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về những lời khai trong các hồ sơ đó.

Ngày. . . tháng. . . năm.

Người xin tuyển
Ký tên,

CHÚ THÍCH :

- (1) Nếu ở thành phố thì ghi số nhà và đường phố.
- (2) Nếu biết chuyên môn hoặc trước đã công tác thì ghi vào.
- (3) Ghi rõ xin tuyển dụng vào làm công tác gì.

NGHỊ ĐỊNH số 451-NV ngày 14-8-1959 giải thể bệnh xá Vĩnh hồ thuộc Vụ Thương binh và Phục viên.

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Căn cứ sắc lệnh số 58 ngày 3 tháng 5 năm 1948 tổ chức Bộ Nội vụ ;

Căn cứ kết quả thực hiện chủ trương kiên toàn tổ chức chấn chỉnh biên chế, điều chỉnh cán bộ ;

Theo đề nghị của bà Giám đốc Vụ Thương binh và Phục viên ;

Sau khi thỏa thuận với Bộ Y tế và Ủy ban Kiến toàn tổ chức trung ương,

NGHỊ ĐỊNH :

Điều 1. — Nay giải thể bệnh xá Vĩnh hồ thuộc Vụ Thương binh và Phục viên Bộ Nội vụ và chuyển giao cơ sở tổ chức bệnh xá cho Bộ Y tế quản lý và sử dụng.

Điều 2. — Các ông Chánh văn phòng, Giám đốc Vụ Thương binh và Phục viên và ông Trưởng phòng tổ chức cán bộ Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm thi hành nghị định này.

Hà nội, ngày 14 tháng 8 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Nội vụ

PHAN KẾ TOẠI

www.ThuPhapLuat.com
Tel: +84-8-3426684