

cho ngành khoa học và kỹ thuật nông nghiệp của Việt-nam.

Điều 3. — Trường Đại học nông nghiệp, có trách nhiệm đào tạo các loại cán bộ kỹ thuật có trình độ đại học cho các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp.

Điều 4. — Viện Khoa học nông nghiệp do một Viện trưởng phụ trách. Giúp việc Viện trưởng có một hoặc hai Viện phó.

Trường Đại học nông nghiệp do một Hiệu trưởng phụ trách. Giúp việc Hiệu trưởng có một hoặc hai Hiệu phó.

Điều 5. — Nhiệm vụ cụ thể và tổ chức bộ máy của viện Khoa học nông nghiệp và trường Đại học nông nghiệp do ông Bộ trưởng bộ Nông nghiệp quy định.

Điều 6. — Ông Bộ trưởng bộ Nông nghiệp chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Hà nội, ngày 21 tháng 9 năm 1963.

T.M. Hội đồng Chính phủ
Thủ tướng Chính phủ
PHẠM VĂN ĐỒNG

CÁC BỘ

LIÊN BỘ LAO ĐỘNG — NỘI VỤ

THÔNG TƯ số 6 TT-LB về việc giải thích và hướng dẫn thi hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG
BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Kính gửi:

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ;
Các Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

Đồng kính gửi:

Các đoàn thể ở Trung ương.

Ngày 13 tháng 3 năm 1963, Hội đồng Chính phủ đã ra nghị định số 24-CP, ban hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công

nhân, viên chức Nhà nước, liên bộ Lao động — Nội vụ ra thông tư này nhằm giải thích và hướng dẫn thi hành.

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước được ban hành nhằm đáp ứng nhu cầu cấp thiết của các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước hiện nay, mà còn phù hợp với nguyện vọng chính đáng của người lao động. Những quy định trong điều lệ là những căn cứ để các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước tiến hành việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức, đồng thời cũng là những căn cứ để người lao động thực hiện quyền làm việc và thôi việc của mình ở các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước.

Quản trịet và thực hiện tốt điều lệ sẽ có nghĩa to lớn về chính trị và kinh tế, sẽ đảm bảo xây dựng lực lượng công nhân, viên chức vững mạnh cho sự nghiệp công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa, làm cho đội ngũ công nhân viên chức Nhà nước được quản lý một cách chặt chẽ, lực lượng lao động được phân phối sử dụng hợp lý, tiết kiệm được nhân lực, đồng thời sẽ làm cho công nhân, viên chức thấy rõ nghĩa vụ và quyền lợi của mình mà nâng cao ý thức làm chủ, tinh thần trách nhiệm phấn khởi thi đua đầy mạnh sản xuất và công tác, góp phần hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước.

Tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước là những vấn đề nhân sự phức tạp đòi hỏi các xí nghiệp, cơ quan nhận thức và thi hành thống nhất theo những điều quy định trong điều lệ và sự hướng dẫn của liên bộ Lao động — Nội vụ.

II. TUYÊN DỤNG

A. Nguyên tắc và hình thức tuyển dụng:

1. Về nguyên tắc tuyển dụng thì điều 1 của điều lệ quy định « việc tuyển dụng người vào các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước phải căn cứ vào:

- Nhu cầu sản xuất và công tác;
- Chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế đã được Chính phủ quy định cho xí nghiệp, cơ quan;
- Xí nghiệp, cơ quan chỉ tuyển dụng người khi được cơ quan chủ quản ở trung ương hoặc Ủy ban hành chính địa phương cho phép sau khi đã cố gắng điều chỉnh ở trong ngành hoặc địa phương mà không được ».

a) Đó là những nguyên tắc cơ bản và những nguyên tắc đó có quan hệ chặt chẽ với nhau, đòi hỏi các xí nghiệp, cơ quan tuyển người

phải chấp hành một cách đầy đủ. Khi xí nghiệp cơ quan tuyển thêm người phải xuất phát từ nhu cầu sản xuất và công tác, đồng thời phải trên cơ sở đảm bảo chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế đã được quy định. Mặt khác tuy chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế cho phép bổ sung người, nhưng do cải tiến kỹ thuật, cải tiến tổ chức và cải tiến lề lối làm việc mà số công nhân, viên chức hiện có vẫn đảm bảo được nhu cầu sản xuất và công tác thì cũng không tuyển thêm người. Hoặc tuy nhu cầu sản xuất và công tác của xí nghiệp, cơ quan cần bổ sung người nhưng trong lúc đó các ngành chủ quản, Ủy ban hành chính địa phương hoặc Bộ Lao động, Bộ Nội vụ có thể điều chỉnh người thừa ở nơi khác tới (theo chỉ thị số 161-CP ngày 12-10-1961 của Thủ tướng Chính phủ), nhất thiết xí nghiệp, cơ quan không được tuyển người mới, mặc dù chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế cho phép.

b) Việc tuyển dụng người của các xí nghiệp, cơ quan phải căn cứ vào nhu cầu sản xuất và công tác, có nghĩa là xí nghiệp, cơ quan phải dựa trên chức năng, nhiệm vụ và kế hoạch sản xuất, công tác mà Chính phủ đã giao để xác định cần tuyển công nhân, viên chức làm lâu dài hoặc công nhân, viên chức làm tạm thời. Nếu kế hoạch và tổ chức sản xuất, công tác đã ổn định, công việc có tính chất lâu dài thì tuyển công nhân, viên chức làm lâu dài; nếu kế hoạch và tổ chức sản xuất, công tác chưa ổn định hoặc công việc có tính chất tạm thời, thời vụ, đột xuất thì tuyển công nhân, viên chức làm tạm thời, tránh tình trạng sử dụng người theo lối hợp đồng không thời hạn như ở nhiều xí nghiệp, cơ quan hiện nay.

Đề có cơ sở cho việc tuyển dụng và thi hành các chế độ đối với từng loại công nhân, viên chức của các xí nghiệp, cơ quan, các bộ, các ngành chủ quản và Ủy ban hành chính các địa phương khi giao nhiệm vụ, chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, đồng thời quyết định luôn hình thức tổ chức sản xuất * xí nghiệp quốc doanh hoặc hợp tác xã », giao luôn chỉ tiêu lao động và tiến hành phân cấp quản lý cho rõ ràng.

Việc tuyển dụng người phải căn cứ vào chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế mà Chính phủ đã quy định cho xí nghiệp, cơ quan mình có nghĩa là xí nghiệp, cơ quan không được tuyển vượt số nhân viên công tác bình quân hàng năm đã ghi trong kế hoạch Nhà nước (bao gồm số người làm lâu dài và số người làm tạm thời). Đề đảm bảo nhu cầu sản xuất, công tác và tránh lãng phí về nhân lực, việc xây

dựng chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế của các xí nghiệp, cơ quan phải dựa trên chỉ tiêu kế hoạch sản xuất và công tác, chỉ tiêu tăng năng suất lao động và định mức lao động mà Chính phủ đã giao, phải quán triệt tinh thần tinh giản bộ máy, giảm nhẹ biên chế (như nghị quyết VIII của Trung ương Đảng đã đề ra), phấn đấu tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, cố gắng tăng sản lượng nhưng số người không tăng hoặc tăng rất ít để giảm bớt nhân khẩu không sản xuất nông nghiệp và giảm chi phí cho Nhà nước; đồng thời phải chiếu cố đầy đủ đến tình hình thực tế sản xuất, công tác và trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ, tình hình đau yếu của số công nhân, viên chức hiện có.

Khi lập chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế các xí nghiệp, cơ quan phải tính toán đầy đủ số công nhân viên sản xuất (công nhân sản xuất, nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý hành chính, nhân viên tạp vụ v.v...) và số công nhân viên không sản xuất; (nhân viên sửa chữa nhà cửa, nhân viên vận tải, nhân viên y tế, nhân viên phục vụ ở các sự nghiệp công cộng phúc lợi, văn hóa, giáo dục v.v...) bao gồm số công nhân, viên chức làm lâu dài và số công nhân, viên chức làm tạm thời, số công nhân, viên chức do quỹ lương của Nhà nước đài thọ và số công nhân, viên chức do quỹ các đoàn thể đài thọ.

Chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế phải cân đối và ăn khớp với chỉ tiêu quỹ tiền lương, mọi khoản chi phí trả lương cho công nhân, viên chức chỉ được sử dụng quỹ tiền lương mà Chính phủ đã quy định. Nhất thiết các xí nghiệp, cơ quan không được dùng các quỹ khác, như: chi phí lưu thông, chi phí nguyên vật liệu, chi phí sự nghiệp v.v.. để tuyển thêm người ngoài chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế đã được Chính phủ quyết định.

Đề đảm bảo cho chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu quỹ tiền lương mà Chính phủ đã quy định cho từng xí nghiệp, cơ quan được chấp hành một cách nghiêm chỉnh, các bộ, các ngành, và các ủy ban hành chính khu, thành phố, tỉnh cần hướng dẫn và giám sát các xí nghiệp, cơ quan mình quản lý, thực hiện đầy đủ nghị định số 14-CP ngày 1-2-1961 của Hội đồng Chính phủ quy định về thành phần quỹ lương và các thông tư số 30-TTg ngày 24-4-1963, số 34-TTg ngày 26-4-1963 và số 33-TTg ngày 7-5-1963 của Thủ tướng Chính phủ quy định chế độ quản lý và kiểm soát quỹ tiền lương thuộc các khu vực sản xuất, không sản xuất và kiến thiết cơ bản.

2. Về hình thức tuyển dụng, theo quy định của điều lệ thì từ nay phải thống nhất theo hai hình thức:

a) *Tuyển dụng công nhân, viên chức làm việc lâu dài* (những đối tượng mà lâu nay ta thường gọi lực lượng thường xuyên hoặc trong biên chế) bao gồm những người được xí nghiệp, cơ quan Nhà nước tuyển vào để làm những công việc có tính chất lâu dài, không quy định thời hạn công tác, lực lượng này do Nhà nước quản lý, sử dụng, điều động theo yêu cầu của sản xuất và công tác.

b) *Tuyển dụng công nhân, viên chức làm tạm thời* (những đối tượng mà lâu nay ta thường gọi công nhân viên phụ động, hợp đồng, tạm tuyển) bao gồm những người được xí nghiệp, cơ quan tuyển dụng theo chế độ ký kết hợp đồng có thời hạn để làm những việc có tính chất tạm thời, thời vụ, đột xuất trong một thời gian nhất định, khi công việc hoàn thành thì thôi việc.

(Điều lệ của Hội đồng Chính phủ và thông tư này quy định và hướng dẫn tuyển dụng công nhân, viên chức làm việc lâu dài).

Để có căn cứ cho việc tuyển dụng số công nhân, viên chức làm lâu dài cả số công nhân, viên chức làm tạm thời của từng xí nghiệp, cơ quan, các bộ, các ngành và các ủy ban hành chính địa phương cần dựa trên nhu cầu sản xuất và công tác, chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế mà Chính phủ đã giao, đồng thời chiếu cố đến tình hình nguồn và vùng tuyển dụng nhân công khó hoặc dễ mà định số lượng tuyệt đối hoặc tỷ lệ số người làm lâu dài và làm tạm thời của từng xí nghiệp, cơ quan cho thích hợp. Trước khi chính thức giao chỉ tiêu số người làm lâu dài và số người làm tạm thời cho các xí nghiệp, cơ quan, các bộ, các ngành và Ủy ban hành chính địa phương cần trao đổi thống nhất với Ủy ban kế hoạch Nhà nước, bộ Lao động (nếu thuộc khu vực sản xuất) và bộ Nội vụ (nếu thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp).

Hiện nay, trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước, số người làm việc lâu năm chưa được tuyển dụng chính thức còn khá nhiều, các ngành chủ quản và các xí nghiệp, cơ quan cần dựa vào chỉ tiêu lao động, chỉ tiêu biên chế và nhu cầu, tính chất sản xuất, công tác mà xác định rõ lực lượng nào là công nhân, viên chức làm lâu dài, lực lượng nào là công nhân, viên chức làm tạm thời. Trên cơ sở đó sắp xếp tổ chức lao động và xét quyết định tuyển dụng chính thức những người đủ điều kiện thành công nhân, viên chức làm lâu dài, đồng thời ký lại hợp đồng lao động (nếu chưa có)

với những người làm công việc có tính chất tạm thời, hoặc cho thôi việc, nếu xí nghiệp, cơ quan không cần sử dụng nữa. Các xí nghiệp, cơ quan cần xúc tiến hơn nữa việc cải tiến tổ chức, cải tiến lề lối làm việc và cải tiến kỹ thuật kết hợp trong cuộc vận động "ba xây, ba chống" để ổn định tổ chức, ổn định biên chế, đồng thời giải quyết tích cực đối với số người dôi ra theo phương hướng và chính sách hiện hành.

B. Đối tượng tuyển dụng:

Điều 2 của điều lệ đã quy định: "trong việc tuyển dụng, trước hết, phải tuyển những học sinh đã tốt nghiệp ở các trường, lớp đào tạo cán bộ chuyên nghiệp, nhân viên kỹ thuật của Nhà nước". Quy định như vậy nhằm đảm bảo cho đội ngũ công nhân, viên chức Nhà nước vững mạnh, có đủ khả năng đáp ứng yêu cầu sản xuất và công tác ngày càng phát triển. Do đó, các ngành phải có kế hoạch đào tạo cán bộ, công nhân cho ăn khớp với yêu cầu của kế hoạch sản xuất và công tác.

Ngoài đối tượng trên, số người đã làm việc theo chế độ hợp đồng trong các xí nghiệp, cơ quan cũng có thể xét tuyển dụng làm lâu dài nếu họ có đủ điều kiện và được sự thỏa thuận của bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) hoặc sở, ty, phòng lao động (nếu thuộc kế hoạch địa phương). Trước mắt, số người làm việc lâu năm theo chế độ hợp đồng hay tạm tuyển, đã thành thạo nghề, cần được xét tuyển dụng vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài.

Trường hợp các xí nghiệp, cơ quan cần tuyển người ở ngoài xã hội, thì phải có kế hoạch xin cung cấp và phải thống nhất vào bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) hoặc sở, ty, phòng lao động (nếu thuộc kế hoạch địa phương) điều phối, cung cấp.

C. Điều kiện đối với người xin tuyển dụng:

Khi xí nghiệp cơ quan tuyển người nhất thiết phải đảm bảo các điều kiện quy định ở điều 3 của điều lệ, không được châm chước. Riêng đối với những người thuộc các dân tộc thiểu số có thể châm chước về trình độ văn hóa.

Về tuổi của người xin tuyển dụng, điều lệ không quy định mức tuổi tối đa, mọi người lao động còn tuổi lao động, có đủ sức khỏe và các điều kiện khác để đảm bảo yêu cầu sản xuất và công tác của xí nghiệp, cơ quan sử dụng thì được xét tuyển dụng. Những ngành, nghề cần tuyển dụng người dưới 18 tuổi như: ca, vũ, nhạc, kịch, văn công, xiếc, điện ảnh thuộc ngành văn hóa nghệ thuật, hoặc những công việc đặc biệt khác, phải được sự thỏa thuận của bộ Lao

động (nếu thuộc khu vực sản xuất) hoặc bộ Nội vụ (nếu thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp) đương sự phải có đủ sức khỏe, được cha mẹ hoặc người có trách nhiệm nuôi nấng thỏa thuận cho đi phục vụ và đảm bảo về mặt hạnh kiểm.

Khi tuyển dụng những người đã làm việc theo chế độ hợp đồng hoặc tạm tuyển lâu năm thành công nhân, viên chức làm lâu dài cũng phải đảm bảo các điều kiện như đã quy định; nhưng xí nghiệp, cơ quan cần kết hợp với quá trình công tác của họ mà xét cho thỏa đáng, tránh máy móc đòi hỏi đầy đủ các điều kiện như tuyển dụng người mới. Việc khám lại sức khỏe, nói chung không nên đặt ra, trường hợp cần thiết thì xí nghiệp, cơ quan tổ chức khám cho những người hay đau yếu hoặc nghi là có bệnh kinh niên, mãn tính.

Theo điều 5 của điều lệ quy định thì xí nghiệp, cơ quan không được phân công những người có quan hệ thân thích như: vợ, chồng, anh, chị, em làm những việc mà nhiệm vụ của người này kiểm soát người kia. Quy định này chủ yếu đề áp dụng trong các bộ phận công tác quản lý tiền bạc, tài sản, vật tư của Nhà nước, nhằm đề phòng tệ nạn, tham ô.

D. Giấy tờ của người xin tuyển dụng phải nộp cho xí nghiệp, cơ quan:

Theo điều 6 của điều lệ thì người xin tuyển dụng phải nộp cho xí nghiệp, cơ quan các giấy tờ sau đây:

a) Đơn xin tuyển dụng (theo mẫu đính kèm)⁽¹⁾;

b) Bản khai lý lịch có chứng thực của Ủy ban hành chính xã hoặc khu phố, thị trấn (theo mẫu đơn đính kèm)⁽¹⁾;

c) Giấy chứng nhận sức khỏe do y sĩ, bác sĩ Nhà nước cấp (theo quy định của bộ Y tế);

d) Giấy chứng nhận trình độ văn hóa, kỹ thuật, nghiệp vụ v. v, nếu công việc đòi hỏi đương sự phải có chứng từ đảm bảo họ có đủ khả năng để làm tròn nhiệm vụ sẽ được giao.

Đối với những học sinh tốt nghiệp ở các trường, lớp đào tạo cán bộ, công nhân thì chỉ phải nộp đơn xin tuyển dụng và giấy khám sức khỏe, còn các giấy tờ khác do trường, lớp chuyên đến xí nghiệp, cơ quan tuyển dụng (nếu đã có).

Đối với những người đã làm lâu năm, khi được xét tuyển dụng chính thức, xí nghiệp, cơ quan cần soát xét lại các giấy tờ mà đương sự đã nộp lúc mới vào làm việc, nếu thiếu giấy tờ gì hoặc có giấy tờ nào không hợp lệ thì bổ sung hoặc làm lại cho đầy đủ, không đòi hỏi đương sự phải làm lại tất cả giấy tờ mới.

Đối với những người trước đây đã thôi việc nay được tuyển dụng lại, nếu có sổ lao động hoặc có đủ hồ sơ cũ hợp lệ thì chỉ phải nộp đơn xin tuyển dụng và giấy khám sức khỏe.

Ngoài các giấy tờ trên, nếu bộ, ngành nào cần đòi hỏi người xin tuyển dụng vào ngành mình phải nộp thêm giấy tờ gì khác, phải trao đổi thống nhất với bộ Lao động (nếu thuộc khu vực sản xuất) hoặc bộ Nội vụ (nếu thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp).

E. Việc thăm tra lý lịch và thăm tra chính trị đối với người xin tuyển dụng:

Trong việc xét tuyển dụng, vấn đề thăm tra lý lịch, và thăm tra chính trị là hết sức quan trọng, nhằm đảm bảo cho đội ngũ công nhân, viên chức Nhà nước được thuần khiết. Do đó xí nghiệp, cơ quan không nên chỉ căn cứ vào hồ sơ của đương sự mà còn phải kết hợp với cơ quan có trách nhiệm tìm hiểu kỹ về lý lịch nhất là lịch sử chính trị. Nếu xí nghiệp, cơ quan chưa thăm tra lý lịch và thăm tra chính trị thì chưa nên tuyển dụng, tránh tình trạng đưa người vào làm việc rồi mới thăm tra, kéo dài thời gian tập sự hoặc làm thử như trước đây.

Đối với những người đã làm việc lâu năm theo chế độ hợp đồng, tạm tuyển, trước khi xét tuyển dụng chính thức cũng phải thăm tra lý lịch, thăm tra chính trị chu đáo, nhất là phải xác minh năm được rõ ràng về lịch sử chính trị. Trên cơ sở hồ sơ lý lịch rõ ràng, đầy đủ xí nghiệp, cơ quan xét tuyển dụng chính thức, hoặc nếu không đủ điều kiện thì cho thôi việc, không nên kéo dài tình trạng sử dụng những người mà xí nghiệp, cơ quan chưa nắm chắc được lý lịch hoặc nghi vấn về chính trị.

G. Tập sự và làm thử:

Theo điều 8 của điều lệ, trước khi được tuyển dụng chính thức, người xin tuyển dụng phải qua thời gian tập sự hoặc làm thử.

a) Cần có thời gian tập sự để cho học sinh đã tốt nghiệp đem kiến thức đã học ứng dụng trong thực tế, tiếp tục trau dồi về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và rèn luyện thêm về thái độ phục vụ, ý thức tổ chức kỷ luật, quan diêm quần chúng và tác phong công tác. Mặt khác, xí nghiệp cơ quan cũng có thời gian xem xét thêm các điều kiện đề quyết định tuyển dụng chính thức hoặc không tuyển dụng, và đề bố trí sắp xếp công tác cho phù hợp với trình độ khả năng của họ. Thời gian và chế độ tập sự đối với từng

(1) Các bản mẫu không đăng công báo.

loại học sinh tốt nghiệp thi hành theo các văn bản hiện hành (sau này nếu xét có những điểm chưa hợp lý, liên bộ sẽ ra thông tư sửa đổi cho phù hợp).

b) Cần có thời gian làm thử đối với những người không qua các trường lớp đào tạo cán bộ, công nhân chủ yếu là nhằm kiểm tra năng lực đồng thời xem xét thái độ phục vụ và ý thức tổ chức kỷ luật của người xin tuyển dụng, và đề xí nghiệp, cơ quan xét tuyển dụng chính thức hoặc không tuyển dụng. Mặt khác, đề xí nghiệp, cơ quan sắp xếp phân công cho phù hợp với trình độ, khả năng của họ.

Thời gian làm thử, nói chung không quá 30 ngày và quy định cụ thể như sau:

— Đối với những người trước đây thôi việc với lý do chính đáng (quy định ở điều 13 và điều 16 chương thôi việc), những người đang làm hợp đồng tạm thời ở các xí nghiệp, cơ quan có thể được miễn thời gian làm thử;

— Đối với những người được tuyển đề làm những công việc có tính chất giản đơn, không đòi hỏi kỹ thuật như: hộ lý, lao công, giữ trẻ v.v., thời gian làm thử không quá 15 ngày;

— Đối với những người được tuyển đề làm những công việc có tính chất nghiệp vụ, kỹ thuật như: công nhân kỹ thuật, văn thư, đánh máy, y tá; kế toán v.v., thời gian làm thử không quá 30 ngày.

Xí nghiệp, cơ quan không được tự ý kéo dài thời gian làm thử và thay đổi yêu cầu công việc đã thỏa thuận với đương sự lúc tuyển vào làm thử. Hết thời gian làm thử thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan trao đổi ý kiến với Ban chấp hành Công đoàn xí nghiệp, cơ quan đề quyết định tuyển dụng chính thức hoặc không tuyển dụng.

Đối với công nhân lao động chậm nhất một tháng sau khi tuyển dụng chính thức được cấp phát sổ lao động.

Những người sau thời gian tập sự hoặc làm thử mà không đủ điều kiện tuyển dụng chính thức, được cấp tiền tàu xe đề trở về địa phương nơi ở trước lúc được tuyển dụng.

c) Đối với những người đã làm lâu năm theo chế độ hợp đồng ở các xí nghiệp, cơ quan nếu đủ điều kiện được xét tuyển dụng chính thức, không phải qua thời gian làm thử. Khi quyết định tuyển chính thức xí nghiệp, cơ quan cũng phải làm đúng thủ tục và lập đầy đủ hồ sơ như đã quy định. Tuy họ mới được công nhận là công nhân, viên chức làm lâu dài của Nhà nước từ ngày có quyết định tuyển dụng, nhưng được tính thời gian công tác liên tục đề hưởng chế độ bảo

hiểm xã hội từ ngày được tuyển vào xí nghiệp, cơ quan. (Theo điểm 15 của thông tư số 9-TT-LB ngày 17-2-1962 liên bộ Lao động — Nội vụ hướng dẫn và quy định cụ thể về việc tính thời gian công tác của công nhân, viên chức)

III. THÔI VIỆC

A. Các hình thức và trường hợp thôi việc đối với công nhân, viên chức:

Theo quy định ở các điều 13, 14, 15, và 16 của điều lệ thì có 4 hình thức thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước:

1. Công nhân viên chức có thể xin thôi việc vì những lý do cần thiết và chính đáng:

a) Công nhân, viên chức cần xin thôi việc đề học các trường, lớp đào tạo cán bộ, công nhân theo nguyện vọng của mình. (Nếu công nhân, viên chức được xí nghiệp, cơ quan cử đi học không gọi là thôi việc).

b) Công nhân, viên chức xin thôi việc khi gặp hoàn cảnh khó khăn riêng như: khó khăn về gia đình, về đời tư mà bản thân công nhân, viên chức đã cố gắng khắc phục và xí nghiệp, cơ quan cũng đã tìm mọi biện pháp giúp đỡ, nhưng khó khăn riêng của công nhân, viên chức vẫn không giải quyết được, ví dụ vợ hay chồng đau yếu lâu ngày hoặc cha mẹ già thiếu người trông nom, săn sóc v.v...

Khi xét các trường hợp xin thôi việc của công nhân, viên chức, thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan phải cân nhắc kỹ lưỡng, trao đổi thống nhất với Ban chấp hành Công đoàn để giải quyết cho phù hợp với lợi ích chung của Nhà nước và lợi ích riêng của công nhân, viên chức và phải trả lời cho đương sự không được đề quá 30 ngày. Nếu quá 30 ngày mà xí nghiệp, cơ quan không trả lời, thì công nhân, viên chức có quyền thôi việc, xí nghiệp, cơ quan có trách nhiệm thanh toán các quyền lợi cho công nhân, viên chức. Trong phạm vi 30 ngày, nếu xí nghiệp, cơ quan chưa có quyết định cho thôi việc, công nhân, viên chức có thể yêu cầu rút đơn xin thôi việc của mình.

Sở dĩ quy định 30 ngày là đề xí nghiệp, cơ quan có đủ thời gian xem xét, cân nhắc giải quyết, đồng thời chuẩn bị người thay thế, tránh gây khó khăn cho sản xuất, công tác của xí nghiệp, cơ quan. Mặt khác cũng có thời gian đề công nhân, viên chức suy xét lại yêu cầu xin thôi việc của mình.

Trường hợp công nhân, viên chức tự ý bỏ việc là vi phạm kỷ luật lao động, không thuộc các trường hợp trên đây.

2. Công nhân, viên chức bị buộc thôi việc vì phạm tội hình sự mà Tòa án kết án phạt giam:

a) Khi công nhân, viên chức bị phạt giam về tội có liên quan đến công tác của mình trong xí nghiệp, cơ quan như: do thiếu tinh thần trách nhiệm gây nên những lãng phí lớn cho công quỹ và sức người, tham ô của công một cách nghiêm trọng, không chấp hành nội quy, kỷ luật sản xuất và công tác gây nên những thiệt hại lớn về tài sản của xí nghiệp, cơ quan hoặc gây chết người v.v... Trường hợp này, bất cứ thời gian bị phạt giam dài hay ngắn, công nhân, viên chức phạm lỗi đều bị buộc thôi việc.

b) Khi công nhân, viên chức bị phạt giam trên 6 tháng về tội không liên quan đến công tác của mình như: phạm luật hôn nhân gia đình, đánh chết người, ăn cắp tài sản của người khác v.v... hoặc bị phạt giam dưới 6 tháng (từ 6 tháng trở xuống) về tội không có liên quan đến công tác của mình, nhưng kèm theo phạt giam còn bị tước quyền công dân hay bị cấm làm nghề cũ trong một thời gian, đều bị buộc thôi việc.

Công nhân, viên chức phạm tội không có liên quan đến công tác của mình mà chỉ bị phạt giam từ 6 tháng trở xuống thì không bị buộc thôi việc, hết thời gian bị giam công nhân, viên chức được trở về xí nghiệp, cơ quan tiếp tục làm việc theo yêu cầu sản xuất và công tác của xí nghiệp, cơ quan lúc bấy giờ. Trong thời gian công nhân, viên chức bị phạt giam, xí nghiệp, cơ quan được tuyển người theo chế độ hợp đồng có thời hạn để thay thế.

Công nhân, viên chức bị buộc thôi việc vì bị phạt giam dưới 6 tháng (từ 6 tháng trở xuống) về tội không có liên quan đến công tác của mình và kèm theo Tòa án cấm không được làm nghề cũ trong một thời gian, thì sau thời hạn bị phạt giam, đương sự có thể xin tuyển dụng vào xí nghiệp cơ quan làm nghề khác mà mình biết, ví dụ: một công nhân lái xe ô-tô, say rượu đánh người ngoài giờ làm việc, bị Tòa án kết án phạt giam 5 tháng và cấm không được lái xe trong 2 năm. Ngoài nghề lái xe, người đó còn biết sửa chữa ô-tô hoặc biết làm tiện, nguội. Hết thời gian bị phạt giam, người đó được xin tuyển vào xí nghiệp làm việc sửa chữa ô-tô hoặc tiện, nguội, nếu đủ điều kiện sẽ được tuyển dụng.

Công nhân, viên chức bị án treo không bị buộc thôi việc. Công nhân, viên chức phạm tội mới bị Tòa án tạm giam chưa kết án, xí nghiệp, cơ quan chưa được buộc công nhân, viên chức thôi việc. Trường hợp đặc biệt, tội

phạm về mặt kỷ luật hành chính của đương sự đã rõ ràng, có đủ tài liệu để kết luận, thì Hội đồng kỷ luật của xí nghiệp, cơ quan có thể xét và đề nghị thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan hoặc cấp có thẩm quyền quyết định cho đương sự thôi việc trước lúc Tòa án kết án. Khi xí nghiệp, cơ quan xét đề cho công nhân, viên chức thôi việc trong trường hợp này phải hết sức thận trọng và cần liên hệ chặt chẽ với Tòa án để giải quyết cho kịp thời và đúng chính sách.

3. Xí nghiệp, cơ quan có quyền cho công nhân, viên chức thôi việc vì công nhân, viên chức phạm kỷ luật lao động một cách nghiêm trọng hoặc phạm những sai lầm nghiêm trọng khác:

a) Khi công nhân, viên chức phạm kỷ luật lao động một cách nghiêm trọng như: thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ mà không có lý do chính đáng, thiếu tinh thần trách nhiệm gây lãng phí cho công quỹ và sức người, tham ô của công một cách có hệ thống, không giữ gìn bí mật quốc gia, v.v... hoặc công nhân, viên chức phạm những sai lầm nghiêm trọng khác thuộc về phẩm chất, đạo đức cách mạng như không chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước, ăn cắp của người khác, đánh người v.v., thì xí nghiệp, cơ quan có quyền cho công nhân, viên chức đó thôi việc.

b) Phục tùng sự điều động công tác của xí nghiệp, cơ quan Nhà nước là nghĩa vụ của công nhân, viên chức. Nếu công nhân, viên chức cố ý không thi hành quyết định điều động, gây khó khăn cho sản xuất và công tác thì xí nghiệp, cơ quan có quyền cho công nhân, viên chức thôi việc. (Đương nhiên khi xét điều động công tác, thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan cũng cần cân nhắc kỹ hoàn cảnh riêng của công nhân, viên chức để trong điều kiện cho phép thì điều động công tác cho hợp lý).

c) Công nhân, viên chức phải chịu trách nhiệm trước xí nghiệp, cơ quan và trước pháp luật về những giấy tờ của mình nộp lúc xin tuyển dụng. Nếu công nhân, viên chức giả mạo hoặc khai man lý lịch như: làm văn bằng giả, khai không đúng về quá trình công tác, về quan hệ chính trị v.v... thì xí nghiệp, cơ quan có quyền cho công nhân, viên chức thôi việc. Nếu việc khai man giấy tờ có tính chất nghiêm trọng như: mạo chữ ký, làm dấu giả của xí nghiệp, cơ quan Nhà nước hoặc làm những giấy tờ giả để được tuyển dụng v.v.; thì không những xí nghiệp, cơ quan có quyền cho thôi việc, mà đương sự còn có thể bị truy tố trước pháp luật.

Nói chung, khi công nhân, viên chức phạm sai lầm, xí nghiệp, cơ quan cần cân nhắc kỹ hoàn cảnh, động cơ, mức độ tác hại để xử lý cho thỏa đáng. Do đó có trường hợp công nhân, viên chức phạm sai lầm mà đã qua nhiều lần giáo dục (như: phê bình, khiển trách, cảnh cáo, hạ tầng công tác) mà vẫn không chịu sửa chữa thì mới cho thôi việc; nhưng cũng có trường hợp công nhân, viên chức phạm sai lầm tuy mới là lần đầu nhưng sai lầm lại có tính chất nghiêm trọng thì cũng có thể cho thôi việc ngay.

Nếu xét thấy sai lầm của công nhân, viên chức có tính chất nghiêm trọng cần cho thôi việc thì thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan phải đưa ra Hội đồng kỷ luật của xí nghiệp, cơ quan xét, đề nghị cấp quản lý công nhân, viên chức quyết định. Thành phần và thủ tục làm việc của Hội đồng kỷ luật theo văn bản hiện hành.

Trong quá trình nghiên cứu, xét sai lầm của công nhân, viên chức đề đưa ra Hội đồng kỷ luật xí nghiệp, cơ quan cần tranh thủ ý kiến cơ quan Lao động và cơ quan Tổ chức cán bộ của Ủy ban hành chính hoặc cơ quan quản lý cấp trên, đề việc xét quyết định cho công nhân, viên chức thôi việc được đúng chính sách và chế độ của Nhà nước.

Khi cho công nhân, viên chức thôi việc, xí nghiệp, cơ quan phải báo cáo cho Ủy ban hành chính địa phương và cơ quan quản lý cấp trên biết. Ủy ban hành chính địa phương hoặc cơ quan quản lý cấp trên có thể chỉ thị cho xí nghiệp, cơ quan xét lại hoặc hủy bỏ quyết định cho công nhân, viên chức thôi việc, nếu xét thấy không đúng.

Người phạm kỷ luật bị buộc thôi việc, nếu qua một thời gian có những tiến bộ rõ rệt, được chính quyền địa phương xác nhận thì có thể được xin tuyển dụng vào xí nghiệp, cơ quan làm việc.

4. Công nhân, viên chức thôi việc khi xí nghiệp, cơ quan giải thể hoặc giảm bớt biên chế mà không thể điều chỉnh đi nơi khác được:

Khi xí nghiệp, cơ quan gặp hoàn cảnh đặc biệt như: kế hoạch sản xuất của xí nghiệp thay đổi, xí nghiệp thiếu nguyên vật liệu để sản xuất, chức năng nhiệm vụ của cơ quan không còn thích hợp nữa v. v., nên phải giải thể hoặc giảm bớt biên chế, thì xí nghiệp, cơ quan phải kịp thời báo cáo số công nhân, viên chức thừa mà mình không có khả năng giải quyết cho Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố hoặc bộ, ngành chủ quản để có kế hoạch điều chỉnh cho những xí nghiệp, cơ quan hoặc địa phương thiếu người. Để tránh tổn phí cho

Nhà nước và tránh gây khó khăn về công tác và sinh hoạt gia đình của công nhân, viên chức, trước hết cần điều chỉnh công nhân, viên chức thừa trong phạm vi địa phương. Nếu địa phương không có khả năng điều chỉnh hoặc cần sử dụng hợp lý khả năng của công nhân, viên chức thì điều chỉnh trong ngành. Nếu trong địa phương và trong ngành không thể điều chỉnh hết số công nhân, viên chức thừa thì các bộ, ngành và địa phương cần kịp thời báo cáo bộ Lao động và bộ Nội vụ để điều chỉnh theo yêu cầu của những ngành và địa phương cần người. Đối với công nhân, viên chức trẻ tuổi, các ngành và các địa phương có thể bố trí cho đi học các trường, lớp đào tạo cán bộ, công nhân, nếu họ có đủ điều kiện.

Trường hợp công nhân, viên chức thừa mà không điều chỉnh theo ngành, nghề cũ được thì chuyển sang các ngành sản xuất khác hoặc chuyển đi khai hoang theo phương hướng của Chính phủ.

Sau khi xí nghiệp, cơ quan và các bộ, Ủy ban hành chính địa phương đã tìm mọi biện pháp mà điều chỉnh không được vì công nhân, viên chức không đủ điều kiện hoặc bản thân công nhân, viên chức không muốn đi, thì xí nghiệp, cơ quan cho công nhân, viên chức thôi việc. Cho công nhân, viên chức thôi việc trong trường hợp này, xí nghiệp, cơ quan phải báo cáo và được sự thỏa thuận của Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố, đồng thời phải phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn xí nghiệp, cơ quan làm tốt công tác tư tưởng cho công nhân, viên chức.

Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố trong phạm vi trách nhiệm của mình có nhiệm vụ lãnh đạo và hướng dẫn các xí nghiệp, cơ quan thực hiện tốt các phương hướng điều chỉnh và đảm bảo chế độ cho thôi việc đối với công nhân, viên chức, đồng thời có biện pháp hướng dẫn, giúp đỡ công nhân, viên chức sau khi thôi việc tìm công ăn việc làm.

Để tránh lãng phí cho Nhà nước và để cho công nhân, viên chức có thì giờ thu xếp công việc riêng và chuẩn bị tìm công ăn việc làm, nên khi cho công nhân, viên chức thôi việc theo trường hợp này, xí nghiệp, cơ quan phải báo trước cho công nhân, viên chức biết trước 30 ngày. Và cũng trong phạm vi 30 ngày xí nghiệp, cơ quan phải làm đầy đủ thủ tục, cấp giấy tờ, thanh toán các quyền lợi cho công nhân, viên chức.

B. Ghi lý do thôi việc của công nhân, viên chức:

Theo điều 18, của điều lệ thì "công nhân, viên chức thôi việc được trả số lao động, được

cấp giấy chứng nhận thôi việc*, do đó xí nghiệp, cơ quan phải ghi rõ và đúng lý do thôi việc cho công nhân, viên chức theo như điều lệ đã quy định, để giúp người đó có đủ những giấy tờ cần thiết khi xin tuyển dụng trở lại làm việc trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước.

Việc thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan ghi những nhận xét của mình vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc của công nhân, viên chức cũng phải đúng mức và chính xác, có tác dụng động viên, giáo dục, giúp đỡ đương sự tiến bộ. Do đó nội dung nhận xét chỉ ghi về trình độ, khả năng công tác, ưu điểm, khuyết điểm về thái độ công tác, ý thức tổ chức kỷ luật của đương sự (nếu có khen thưởng và kỷ luật thì ghi thêm). Khi nhận xét phải có sự trao đổi thống nhất giữa thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan và Ban chấp hành Công đoàn; những điểm mà hai bên chưa nhất trí thì không ghi vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc (Những khuyết điểm hoặc kỷ luật trước đây của đương sự nay đã được sửa chữa thì không ghi hoặc ghi đã sửa chữa, nếu khuyết điểm và kỷ luật đó đã ghi vào lý lịch hoặc sổ lao động). Trước khi ghi nhận xét vào giấy chứng nhận cho thôi việc, thủ trưởng cơ quan cần cho đương sự biết những ý kiến nhận xét của mình.

IV. TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC XÍ NGHIỆP, CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRONG VIỆC CHẤP HÀNH CHẾ ĐỘ TUYỂN DỤNG VÀ CHẾ ĐỘ CHO THÔI VIỆC ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC, THỦ TỤC GIẢI QUYẾT CÁC VIỆC KHIẾU NẠI, TỔ GIÁC VỀ TUYỂN DỤNG VÀ CHO THÔI VIỆC

A. Trách nhiệm của các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước:

Theo các điều 19 và 21 của điều lệ thì quyết định việc tuyển dụng và cho thôi việc, hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước trong các xí nghiệp, cơ quan thuộc các ngành, các địa phương là trách nhiệm của Bộ trưởng các bộ. Thủ trưởng các cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ và Ủy ban hành chính các khu, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Còn việc quyết định tuyển dụng và cho thôi việc đối với từng trường hợp cụ thể thì cần thực hiện theo chế độ phân cấp quản lý

công nhân, viên chức. Như vậy các cục trưởng, viện trưởng, trưởng ty, giám đốc xí nghiệp v.v., được quyền quyết định việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với những công nhân, viên chức mà mình được ủy quyền quản lý, sau khi có ý kiến của thủ trưởng cơ quan mình trực thuộc. Ví dụ: nếu Bộ trưởng phân cấp cho Cục trưởng quản lý từ cán sự 1 hoặc cán bộ kỹ thuật trung cấp trở xuống, thì Cục trưởng được ra quyết định tuyển dụng hoặc cho thôi việc những đối tượng này. Hoặc nếu Bộ trưởng hoặc Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phân cấp cho Giám đốc xí nghiệp quản lý công nhân bậc 3 trở xuống, thì Giám đốc được ra quyết định tuyển dụng hoặc cho thôi việc những đối tượng này.

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ và Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố sẽ bãi bỏ những quyết định tuyển dụng hoặc cho thôi việc không đúng nguyên tắc, không đúng chính sách và thủ trưởng cơ quan ra quyết định tuyển dụng và cho thôi việc trong các trường hợp này phải chịu hoàn toàn trách nhiệm.

Để thực hiện tốt vấn đề này, các bộ, các ngành, các ủy ban hành chính khu, tỉnh và thành phố cần dựa vào chế độ phân cấp quản lý cán bộ của trung ương hiện nay mà xúc tiến việc phân cấp quản lý cán bộ, công nhân, viên chức về các xí nghiệp và cơ quan trực thuộc có căn cứ làm theo chức năng và quyền hạn của mình. Việc phân cấp quản lý tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức phải được quy định chặt chẽ để tránh tình trạng tuyển dụng và cho thôi việc một cách tùy tiện như trước đây. Việc phân cấp quản lý cho cấp dưới phải đi đôi với việc kiểm tra một cách chặt chẽ của cấp trên, do đó các bộ, các ngành và các ủy ban hành chính khu, tỉnh và thành phố cần quy định chế độ báo cáo hàng tháng, hàng năm của các xí nghiệp, cơ quan về tình hình tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức; đồng thời cần tổ chức những đợt kiểm tra tình hình thực hiện chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức ở các xí nghiệp, cơ quan để nắm được tình hình, kịp thời uốn nắn những thiếu sót lệch lạc. Mặt khác, để giúp liên bộ theo dõi được tình hình, yêu cầu các bộ, các ngành và các ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố từng quý và hàng năm báo cáo tình hình tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức trong ngành mình; địa phương mình cho bộ Lao động (nếu thuộc khu vực sản xuất) và cho bộ Nội vụ (nếu thuộc

khu vực hành chính sự nghiệp) theo mẫu báo cáo đính kèm. (1)

Các cơ quan Lao động và Tổ chức cán bộ có trách nhiệm giúp Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố thực hiện các nhiệm vụ (như điều lệ đã quy định cho Ủy ban hành chính), cụ thể là:

— Các cơ quan Lao động có nhiệm vụ giúp Ủy ban hành chính quản lý, điều hòa, cung cấp nhân lực cho các xí nghiệp, cơ quan thuộc kế hoạch trung ương và địa phương, hướng dẫn và kiểm tra việc chấp hành chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước trong các cơ sở thuộc khu vực sản xuất, các cơ sở kinh doanh thương nghiệp, vận tải, bưu điện và các xí nghiệp phục vụ bao gồm cả các cơ sở (do trung ương quản lý).

— Cơ quan Tổ chức cán bộ có nhiệm vụ giúp Ủy ban hành chính quản lý, điều hòa, cung cấp cán bộ cho các xí nghiệp, cơ quan địa phương và hướng dẫn, kiểm tra việc chấp hành chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước trong các cơ quan thuộc khu vực hành chính sự nghiệp (thuộc địa phương quản lý).

B. Thủ tục giải quyết khiếu nại và tố giác:

Theo điều 22 và 23 của điều lệ, công nhân, viên chức có quyền khiếu nại, tố giác với xí nghiệp, cơ quan và với các cơ quan cấp trên có thẩm quyền, nếu thấy xí nghiệp, cơ quan thi hành chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với bản thân hoặc người khác không đúng quy định của Nhà nước. Các xí nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xét và giải quyết kịp thời hoặc đề nghị cấp trên giải quyết (nếu mình không có thẩm quyền) nhưng việc khiếu nại, tố giác về tuyển dụng và thôi việc của công nhân, viên chức theo như quy định ở thông tư số 436-TTg ngày 13-9-1958 của Thủ tướng Chính phủ.

Khi xí nghiệp, cơ quan giải quyết các việc khiếu nại, tố giác của công nhân, viên chức cũng như khi quyết định cho công nhân, viên chức thôi việc vi phạm kỷ luật lao động hoặc vi xí nghiệp, cơ quan giải thể hoặc giảm bớt biên chế phải được sự thỏa thuận của Ban chấp hành Công đoàn xí nghiệp, cơ quan. Trường hợp hai bên không thỏa thuận với nhau, thì quyết định của thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan được tạm thời thi hành nhưng hai bên phải kịp thời báo cáo lên cơ quan cấp trên của mình giải quyết.

Cơ quan cấp trên của hai bên có trách nhiệm trao đổi thống nhất ý kiến kịp thời giải quyết cho xí nghiệp, cơ quan thi hành. Trường hợp

cơ quan cấp trên không đồng ý với quyết định cho công nhân, viên chức thôi việc của thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan thì xí nghiệp, cơ quan có trách nhiệm hủy bỏ quyết định, thu nhận công nhân, viên chức trở lại làm việc. Vấn đề lương bổng trong thời gian công nhân, viên chức tạm thời thôi việc được giải quyết theo chế độ hiện hành.

V. PHẠM VI THI HÀNH

Điều lệ của Chính phủ và thông tư này áp dụng đối với những người làm công việc lâu dài trong các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, trường học, bệnh viện, cơ quan Nhà nước, các xí nghiệp công tư hợp doanh và các xí nghiệp công nghiệp địa phương đã có kế hoạch lao động, tiền lương ghi trong kế hoạch Nhà nước, kể cả những người làm công việc lâu dài trong các cơ quan của các đoàn thể nhân dân.

Đối với những người làm việc theo chế độ hợp đồng có thời hạn thì áp dụng thông tư số 21 ngày 8-11-1961 của bộ Lao động. Cán bộ dân cử hoạt động ở các cơ quan dân cử và ủy viên Ban chấp hành các đoàn thể nhân dân hoạt động chuyên trách không thuộc phạm vi thi hành của điều lệ và thông tư này.

Những quy định trước đây của bộ Lao động trong các thông tư số 13 ngày 8-7-1956 và số 2 ngày 12-2-1962; của bộ Nội vụ, trong các thông tư số 31 và số 32 ngày 1-7-1959 và các văn bản của các bộ, các ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố nếu trái với điều lệ của Chính phủ và thông tư này của liên bộ đều bãi bỏ.

Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước được ban hành có ý nghĩa chính trị và kinh tế rất quan trọng. Vì vậy các bộ, các ngành và Ủy ban hành chính các khu, tỉnh, thành phố cần phối hợp với Liên hiệp công đoàn cùng cấp tổ chức phổ biến cho thủ trưởng và cán bộ công đoàn các xí nghiệp, cơ quan quán triệt được nội dung của điều lệ của Chính phủ và thông tư hướng dẫn của liên bộ đề đi đến thống nhất về nhận thức và thực hiện; đồng thời có kế hoạch cụ thể hướng dẫn các xí nghiệp; cơ quan thuộc quyền mình quản lý thực hiện. Các xí nghiệp, cơ quan cần phối hợp với Công đoàn đề phổ biến bản điều lệ và thông tư này xuống tận mỗi công nhân, viên chức; chú trọng giáo dục tư tưởng làm cho mọi người nắm vững được

(1) Mẫu báo cáo không đăng công báo.

nội dung tinh thần của điều lệ, trên cơ sở đó đề cao thêm tinh thần làm chủ, ý thức tổ chức kỷ luật, làm cho mọi người thấy rõ quyền lợi và trách nhiệm của mình mà phấn khởi thi đua sản xuất và công tác, hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước. Mặt khác các bộ, các ngành và Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố cần coi trọng việc chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện, nhất là việc xét tuyển dụng những người đã làm lâu năm theo chế độ hợp đồng, tạm tuyển trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước hiện nay.

Đề việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước đi vào nền nếp, đúng chính sách và chế độ của Nhà nước, liên bộ đề nghị các bộ, các ngành và các cấp cố gắng hoàn thành việc phổ biến điều lệ của Chính phủ và thông tư của liên bộ xuống tận công nhân, viên chức vào tháng 10 năm 1963 và sau khi đã hoàn thành yêu cầu báo cáo cho liên bộ biết kết quả.

Trong quá trình thực hiện, nếu các bộ, các ngành và các địa phương gặp mắc mứu, khó khăn gì đề nghị phản ánh cho liên bộ Lao động — Nội vụ đề giải quyết.

Hà nội, ngày 6 tháng 9 năm 1963.

K.T. Bộ trưởng
bộ Nội vụ
Thủ trưởng
LÊ TẮT ĐẮC

K.T. Bộ trưởng
bộ Lao động
Thủ trưởng
BÙI QUỲ

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

QUYẾT ĐỊNH số 1058-VTT về việc quy định bằng máy trưởng tàu biển.

BỘ TRƯỞNG BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

Căn cứ nghị định số 203-CP ngày 19 tháng 11 năm 1962 của Hội đồng Chính phủ về giao thông vận tải đường biển.

Theo đề nghị của ông Cục trưởng cục Vận tải đường thủy,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. — Nay quy định bằng máy trưởng tàu biển phân làm bốn hạng:

Máy trưởng tàu biển hạng nhất.

Máy trưởng tàu biển hạng nhì

Máy trưởng tàu biển hạng ba.

Máy trưởng tàu biển hạng tư.

Điều 2. — Việc phân hạng là căn cứ vào tổng công suất máy phát động lực của tàu (tính bằng mã lực). Nói tổng công suất là tính công suất của các máy làm quay chân vịt tàu. Đối với các tàu kỹ thuật, công nghiệp thì tổng công suất là tính công suất của các máy làm quay chân vịt tàu, cộng với công suất của các máy sản xuất đồng thời trong khi tàu chạy (như máy hút đất của tàu hút, máy chế biến của tàu cá hộp v.v..)

Điều 3. — Máy trưởng tàu biển hạng nhất được phụ trách máy trên tàu biển có tổng công suất từ 3001 mã lực trở lên.

Máy trưởng tàu biển hạng nhì được phụ trách máy trên tàu biển có tổng công suất từ 1001 mã lực đến 3.000 mã lực.

Máy trưởng tàu biển hạng ba được phụ trách máy trên tàu biển có tổng công suất từ 301 mã lực đến 1000 mã lực.

Máy trưởng tàu biển hạng tư được phụ trách máy trên tàu biển có tổng công suất từ 300 mã lực trở xuống.

Điều 4. — Đối với máy trưởng tàu biển hạng nhất và máy trưởng tàu biển hạng nhì thì người được cấp bằng phải phụ trách được cả hai loại máy hơi nước và đốt trong. Còn máy trưởng tàu biển hạng ba và máy trưởng tàu biển hạng tư thì chia ra hai loại: máy hơi nước và máy đốt trong. Người được cấp bằng có thể chỉ phụ trách được một loại máy.

Điều 5. — Cục Vận tải đường thủy nghiên cứu tiêu chuẩn cụ thể đề xét cấp bằng cho những công nhân viên đã lâu năm làm máy trưởng trên tàu biển có đủ khả năng và đề ra chương trình thi cho các hạng bằng đề thi và cấp bằng theo quyết định này.

Điều 6. — Các ông Chánh văn phòng bộ Giao thông vận tải, ông Cục trưởng cục Vận tải đường thủy, ông Vụ trưởng vụ cán bộ Giáo dục, ông Vụ trưởng vụ Lao động tiền lương chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Hà nội, ngày 13 tháng 9 năm 1963.

K.T. Bộ trưởng bộ Giao thông vận tải

Thủ trưởng

DƯƠNG BẠCH LIÊN

LawSoin * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com