

— Đối với những sai lầm thuộc các vấn đề chính trị phức tạp cần phải có thời gian nghiên cứu, thăm tra, xác minh, cũng không để kéo dài quá lâu.

**Điều 39.** — Sinh viên, học sinh bị kỷ luật có thể làm đơn đề nghị xét lại kỷ luật, gửi cho nhà trường hoặc gửi cho cấp trên trực tiếp của trường. Nếu gửi đơn cho trường, thì trong thời hạn 10 ngày, trường phải chuyển lên cấp trên của mình, kèm theo ý kiến của mình.

Trong khi chờ đợi xét đơn khiếu nại của mình, người bị kỷ luật vẫn phải thi hành quyết định kỷ luật đã công bố.

### Chương V

## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 40.** — Đối với trường trung cấp chuyên nghiệp, không có tổ chức khoa, các đơn vị chuyên môn tương đương của trường đảm nhiệm phần quyền hạn, nhiệm vụ quy định cho các khoa.

**Điều 41.** — Đối với các trường do địa phương mở, hoặc do các Bộ, Tổng cục phân cấp cho địa phương quản lý, Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh đảm nhiệm phần quyền hạn, nhiệm vụ quy định cho Bộ và cấp trên trực tiếp của trường.

**Điều 42.** — Quy chế khen thưởng, kỷ luật này áp dụng ở tất cả các trường đại học và trung cấp chuyên nghiệp trực thuộc các Bộ, các Tổng cục và các trường thuộc quyền quản lý của các khu, thành, tỉnh kể từ ngày ban hành.

**Điều 43.** — Các quy định trước đây về chế độ khen thưởng, kỷ luật đối với sinh viên, học sinh, trái với quy chế này đều bãi bỏ.

**Điều 44.** — Ông Vụ trưởng vụ Quản lý học sinh, sinh viên đại học và trung cấp chuyên nghiệp chịu trách nhiệm giải thích, hướng dẫn và theo dõi kiểm tra việc thi hành quy chế này.

Hà nội, ngày 29 tháng 8 năm 1963.

K.T. Bộ trưởng Bộ Giáo dục

Thủ trưởng

NGUYỄN KHÁNH TOÀN

## BỘ LAO ĐỘNG

**THÔNG TƯ số 7-LĐ-TT** hướng dẫn giải quyết đối với những người đã làm việc lâu năm mà chưa được tuyển dụng chính thức vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài trong các ngành thuộc khu vực sản xuất.

### BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi :

Các Bộ, các ngành thuộc khu vực sản xuất ;

Các Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ;

Đồng kính gửi :

Tổng Công đoàn Việt-nam ;

Các Sở, Ty, Phòng lao động.

Căn cứ vào điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước (ban hành kèm theo nghị định số 24.CP ngày 13-3-1963 của Hội đồng Chính phủ) và thông tư giải thích và hướng dẫn thi hành của liên Bộ Lao động — Nội vụ, Bộ Lao động ra thông tư này, đề hướng dẫn chi tiết thêm việc giải quyết đối với những người đã làm việc lâu năm mà chưa được tuyển dụng chính thức thành công nhân, viên chức làm lâu dài trong các ngành thuộc khu vực sản xuất, nhằm:

— Ổn định tổ chức lao động, làm cho lực lượng công nhân, viên chức trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước được quản lý một cách chặt chẽ và chi bao gồm hai loại: công nhân, viên chức làm lâu dài và công nhân, viên chức làm tạm thời; chấm dứt tình trạng sử dụng người theo lối hợp đồng không thời hạn hoặc sử dụng người một cách tùy tiện không theo một nguyên tắc nào.

— Đảm bảo quyền lợi chính đáng của công nhân, viên chức, làm cho mọi người an tâm, đoàn kết, phấn khởi đẩy mạnh sản xuất và công tác; ra sức học tập, trau dồi kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm sản xuất, phấn đấu tăng năng suất lao động và hạ giá thành sản phẩm.

### I. XÁC ĐỊNH ĐỐI TƯỢNG

Dựa vào chỉ thị số 161-CP ngày 12-10-1961 của Thủ tướng Chính phủ « về việc tạm thời đình chỉ tuyển dụng người mới và việc điều chỉnh công nhân, nhân viên công tác từ nơi

Quy chế này ban hành theo quyết định số 509 ngày 29-8-1963

thừa qua nơi thiếu" và thông tư số 24-LĐ-TT ngày 16-11-1961 hướng dẫn thi hành của Bộ Lao động, đồng thời kết hợp với tình hình thực tế hiện nay, thì số người đã làm lâu năm chưa được tuyên dụng chính thức nêu ở thông tư liên Bộ, bao gồm những đối tượng như sau :

1. Những người được xí nghiệp, công trường... tuyên dề bổ sung vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài kể từ 15-10-1961 trở về trước.

2. Những người đã được xí nghiệp, công trường... sử dụng hết hợp đồng này đến hợp đồng khác kể từ 15-10-1961 trở về trước mà đã làm việc trên 1 năm và hiện còn làm.

3. Những người được Bộ, ngành chủ quản và Bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) hoặc Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh (nếu thuộc kế hoạch địa phương) cho phép xí nghiệp, công trường... tuyên dề bổ sung vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài kể từ 15-10-1961 trở lại đây.

Nếu xí nghiệp công trường tuyên các đối tượng trên không đủ bổ sung vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài thì những người đang làm hợp đồng tạm thời (do cơ quan Lao động phân phối, cung cấp) mà xí nghiệp, công trường... đã sử dụng họ hết hợp đồng này đến hợp đồng khác, kể từ ngày 13-3-1963 Chính phủ ban hành điều lệ tuyên dụng và cho thôi việc trở về trước, đã làm việc trên 1 năm và trên thực tế công việc họ làm từ trước tới nay là công việc lâu dài, hiện nay xí nghiệp, công trường... vẫn còn tiếp tục sử dụng; cũng thuộc đối tượng được xét tuyên dụng chính thức (nhưng không gọi là những người đã làm lâu năm thuộc đối tượng điều chỉnh, tức là nếu không tuyên thì cho thôi việc).

Khi xí nghiệp, công trường... định tuyên đối tượng này vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài phải xin ý kiến Bộ, ngành chủ quản và phải được sự thỏa thuận của Bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) hoặc Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố (nếu thuộc kế hoạch địa phương).

Các xí nghiệp, công trường... không những cần thống kê, phân loại những người đã làm lâu năm thuộc các đối tượng trên cho rõ ràng mà còn phải xét, phân loại người đủ điều kiện hoặc không đủ điều kiện tuyên dụng chính thức cho đầy đủ và căn cứ vào phương hướng biện pháp nêu ở dưới đây để giải quyết cho đúng chính sách của Nhà nước.

## II. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP GIẢI QUYẾT

1. Những người đã làm lâu năm cần được tích cực giải quyết theo phương hướng như sau :

a) Đối với những người hiện nay đang làm những việc có tính chất lâu dài, bản thân họ đủ các điều kiện tuyên dụng và chỉ tiêu lao động của xí nghiệp, công trường... cho phép thì xí nghiệp, công trường xét tuyên dụng làm lâu dài; nếu vì tình hình sản xuất và công tác hoặc chỉ tiêu lao động không cho phép tuyên dụng hết số người làm lâu năm đủ các điều kiện tuyên dụng, thì xí nghiệp, công trường... cần kịp thời báo cáo cho Bộ, ngành chủ quản ở trung ương hoặc Ủy ban hành chính địa phương biết để điều chỉnh cho những nơi cần tuyển người làm lâu dài.

Trường hợp Bộ, ngành chủ quản và Ủy ban hành chính không có khả năng điều chỉnh hết trong ngành hoặc trong địa phương mình, thì báo cáo cho Bộ Lao động biết, đề có thể điều chỉnh những người phù hợp cho những ngành và những địa phương đang cần tuyển người làm lâu dài.

Những người mà các xí nghiệp, công trường... đã thỏa thuận điều chỉnh cho nhau thì trước lúc chuyển họ tới đơn vị mới, đơn vị cũ có trách nhiệm xét ra quyết định tuyên dụng chính thức để tránh phiền phức cho đơn vị mới và tránh thiệt thòi về quyền lợi của công nhân, viên chức.

b) Đối với những người không đủ điều kiện tuyên dụng hoặc tuy có đủ điều kiện tuyên dụng nhưng xí nghiệp, công trường không tuyên hết, mà điều chỉnh đi nơi khác họ không chịu đi hoặc không có nơi để điều chỉnh, nếu xí nghiệp, công trường... còn cần tiếp tục sử dụng trong một thời gian ngắn nữa thì ký lại hợp đồng làm tạm thời với họ, khi công việc hoàn thành thì cho thôi việc. Trường hợp xí nghiệp, công trường đã hết việc không sử dụng nữa thì cho họ thôi việc.

Những người được ký lại hợp đồng làm tạm thời, khi thôi việc sẽ được tính thời gian để hưởng chế độ phụ cấp thôi việc kể từ ngày bắt đầu vào xí nghiệp, công trường làm việc cho tới khi thôi việc.

c) Những xí nghiệp, công trường... còn có những người đã làm lâu năm, đủ điều kiện tuyên dụng chính thức thì nhất thiết không được tuyển thêm người mới để bổ sung vào lực lượng công nhân, viên chức làm lâu dài. Các Bộ, các ngành, Ủy ban hành chính và cơ quan

Lao động các địa phương cùng với Công đoàn các cấp (nhất là Công đoàn cơ sở) cần giám sát chặt chẽ vấn đề này, mỗi khi xí nghiệp, công trường yêu cầu bổ sung người.

Đề đảm bảo thực hiện các phương hướng giải quyết trên, các Bộ, các ngành và Ủy ban hành chính các địa phương cần giao nhiệm vụ, chỉ tiêu sản xuất và chỉ tiêu lao động (bao gồm số người làm lâu dài và số người làm tạm thời) cho phù hợp với tình hình thực tế sản xuất và công tác của các xí nghiệp công trường...; nếu cần tuyển thêm người thì đề nghị lên Chính phủ xét điều chỉnh lại chỉ tiêu lao động cho phù hợp. Trên cơ sở chỉ tiêu sản xuất và chỉ tiêu lao động đã được cấp trên giao và căn cứ vào nhu cầu thực tế sản xuất và công tác, các xí nghiệp; công trường cần 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, ổn định tổ chức lao động, tiến hành phân loại đối tượng những người đã làm lâu năm đề giải quyết cho phù hợp với yêu cầu của sản xuất và đảm bảo chính sách, chế độ tuyển dụng của Nhà nước đối với công nhân, viên chức.

2. Việc xét tuyển dụng chính thức những người đã làm lâu năm phải đảm bảo các điều kiện đã quy định trong điều lệ, nhưng xí nghiệp, công trường cũng cần kết hợp với quá trình làm việc của họ mà xét cho thỏa đáng, không nên đòi hỏi điều kiện như người mới được tuyển dụng (trừ điều kiện về lý lịch và chính trị) do đó:

a) Về sức khỏe thì căn cứ vào giấy chứng nhận sức khỏe lúc mới tuyển vào, kết hợp với quá trình làm việc, nếu họ đảm bảo được công việc mà xí nghiệp, công trường... đã giao thì được coi như đủ điều kiện về sức khỏe, không cần khám lại sức khỏe (trừ người hay đau ốm và có bệnh kinh niên có ảnh hưởng đến sản xuất và công tác thì cần khám lại sức khỏe).

— Những người lúc mới được tuyển vào xí nghiệp, công trường khỏe mạnh nhưng do làm việc mà sinh đau ốm thì cần cho họ đi điều trị, điều dưỡng và sau này tùy tình hình sức khỏe mà giải quyết cho phù hợp với chính sách, chế độ của Nhà nước.

b) Về tuổi không khống chế mức tuổi tối đa, nếu họ còn tuổi lao động có đủ sức khỏe đảm bảo sản xuất, công tác và đủ các điều kiện khác thì được xét tuyển dụng làm lâu dài.

c) Về lý lịch và chính trị cũng phải được thăm tra, xác minh chu đáo, nhưng cũng cần phải phân biệt:

— Với những người trước đây lúc mới tuyển vào xí nghiệp công trường... đã thăm tra, xác minh kỹ lưỡng và trong quá trình làm việc biểu hiện tốt, xét có đủ điều kiện về lý lịch và chính trị thì không phải thăm tra nữa;

— Với những người trước đây tuy đã thăm tra nhưng còn có những điểm về lý lịch và chính trị chưa được rõ ràng hoặc trong quá trình làm việc có vấn đề chính trị đặt ra, thì xí nghiệp, công trường phải kết hợp với cơ quan có trách nhiệm tiếp tục thăm tra, xác minh lại cho kỹ lưỡng, tránh kết luận một cách vội vàng dễ đi đến mất cảnh giác hoặc gây thiệt thòi về quyền lợi cho đương sự.

Sau khi đã thăm tra, xác minh nếu xét họ đủ điều kiện về lý lịch, chính trị và đủ các điều kiện khác thì được xét tuyển dụng chính thức; nếu không đủ điều kiện thì cho thôi việc, nhất thiết các xí nghiệp, công trường không được sử dụng người mà mình chưa nắm được lý lịch và chính trị. Trường hợp đặc biệt có khó khăn phải báo cáo thỉnh thị cấp trên cho ý kiến giải quyết.

d) Việc xét tuyển dụng chính thức những người đã làm lâu năm cần kết hợp với việc thực hiện các chính sách của Đảng và Chính phủ, do đó trong trường hợp số người làm lâu năm đủ điều kiện tuyển dụng thì nhiều nhưng khả năng tuyển dụng của xí nghiệp, công trường lại có hạn, thì trước hết cần chú trọng tuyển những người có công trong kháng chiến, có nhiều thành tích trong sản xuất và công tác, những người miền Nam, Việt kiều về nước, con em liệt sĩ, cán bộ, bộ đội, công nhân, những người đời sống còn gặp khó khăn và những người quê quán ở thành phố chưa có cơ sở làm ăn. Người ở nông thôn (làm ruộng, làm muối, đánh cá) thì trả về nghề cũ cho hợp tác xã.

3. Khi cho người đã làm lâu năm thôi việc (vì họ không đủ điều kiện tuyển dụng hoặc tuy có đủ điều kiện nhưng xí nghiệp, công trường tuyển dụng không hết, điều chỉnh đi nơi khác họ không đi) thì xí nghiệp, công trường có trách nhiệm bàn bạc thống nhất với Công đoàn và dựa vào công đoàn làm tốt công tác tư tưởng và thi hành mọi quyền lợi về chế độ thôi việc mà Nhà nước đã quy định cho họ. Đồng thời xí nghiệp, công trường cần báo cáo và bàn bạc trước với cơ quan Lao động địa phương để có biện pháp giúp đỡ họ tìm công ăn việc làm, mau chóng ổn định đời sống. Mặt khác xí nghiệp, công trường cần có kế hoạch phân loại mà giải quyết cho thôi việc từng đợt cho thích hợp, tránh cho thôi việc hàng loạt hoặc thiếu cân nhắc kỹ lưỡng

tình trường hợp cụ thể, gây khó khăn về đời sống cho quần chúng. Do đó đối với những người đã có cơ sở làm ăn, người ở nông thôn hoặc người mới vào làm việc thì cho thôi việc trước, những người chưa có cơ sở làm ăn, người ở thành phố hoặc người mà đời sống còn gặp khó khăn thì cho thôi việc sau. Nói chung các Bộ, các ngành và Ủy ban hành chính các địa phương cần tìm mọi biện pháp hạn chế việc xí nghiệp, công trường cho những người đã làm lâu năm (dù điều kiện tuyển dụng) thôi việc, bằng cách có kế hoạch, biện pháp tích cực điều chỉnh người ở nơi thừa qua nơi thiếu người; hoặc nếu nhu cầu sản xuất và công tác cần sử dụng người làm lâu dài nhưng chi tiêu lao động lại không phù hợp với thực tế, thì báo cáo với Ủy ban kế hoạch Nhà nước và Bộ Lao động nghiên cứu trình Chính phủ xét điều chỉnh lại.

### III. TỒ CHỨC CHỈ ĐẠO, THỰC HIỆN

Việc giải quyết những người đã làm lâu năm mà chưa được tuyển dụng làm lâu dài, có quan hệ đến nhiều mặt chính sách của Đảng, Chính phủ và đời sống của người lao động. Do đó các Bộ, các ngành và Ủy ban hành chính các địa phương cần làm cho cán bộ lãnh đạo các xí nghiệp, công trường quán triệt được thông tư này, đồng thời có kế hoạch cụ thể phù hợp với tình hình của ngành và địa phương mình, hướng dẫn các xí nghiệp, công trường thực hiện. Đối với những ngành còn có nhiều người làm lâu năm cần tổ chức thí điểm việc thực hiện ở một vài cơ sở để rút kinh nghiệm chỉ đạo chung.

Trước mắt, những ngành và địa phương nào mà chi tiêu lao động không phù hợp với tình hình thực tế của sản xuất và công tác hoặc có những cơ sở chưa xác định rõ tính chất của tổ chức sản xuất là xí nghiệp quốc doanh hoặc hợp tác xã, gây trở ngại cho việc tuyển dụng, thì cần hướng dẫn các cơ sở phân tích tình hình, phân loại công việc xác định lại số công nhân viên chức làm lâu dài và số công nhân viên chức làm tạm thời cần thiết để đảm bảo kế hoạch sản xuất, đề nghị điều chỉnh lại chi tiêu lao động theo tính chất của tổ chức sản xuất. Trên cơ sở đó các ngành và Ủy ban hành chính địa phương tổng hợp, cân nhắc kỹ lưỡng, kết hợp với việc lập kế hoạch sản xuất năm 1964 mà xây dựng chi tiêu lao động năm 1964, và đề nghị về tính chất của tổ chức sản xuất, báo cáo cho Ủy ban kế hoạch Nhà nước và Bộ Lao động nghiên cứu trình Chính phủ xét quyết định.

Dựa vào thông tư này và kế hoạch lương dẫn của ngành chủ quản hoặc Ủy ban hành chính địa phương, các xí nghiệp, công trường... cần phối hợp chặt chẽ với công đoàn cơ sở, đề có kế hoạch giải quyết chu đáo, nếu gặp mắc mứu gì cần kịp thời báo cáo xin ý kiến giải quyết của Bộ, ngành chủ quản và công đoàn cấp trên hoặc Ủy ban hành chính và Liên hiệp Công đoàn địa phương. Giải quyết vấn đề này, các xí nghiệp, công trường cần nắm vững phương châm «tích cực, khẩn trương nhưng đồng thời phải thận trọng, cân nhắc các mặt một cách kỹ lưỡng», tránh tình trạng ngại khó không tích cực giải quyết, cứ để tình trạng người làm việc theo chế độ hợp đồng không thời hạn kéo dài, hoặc nòng nống thiếu cân nhắc kỹ lưỡng, cho thôi việc hàng loạt gây khó khăn về đời sống của quần chúng, hoặc cho thôi việc ít lâu, lại tuyển người mới, gây lãng phí cho công quỹ, phiền phức cho quần chúng.

Bộ Lao động đề nghị các Bộ, các ngành, Ủy ban hành chính các địa phương, Công đoàn các cấp có những biện pháp tích cực, lãnh đạo chặt chẽ, tăng cường đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện, đề việc giải quyết đối với những người đã làm lâu năm được hoàn thành vào quý I năm 1964; riêng đối với những ngành và địa phương không có mắc mứu về chi tiêu lao động thì cố gắng hoàn thành vào tháng 12 năm 1963. Đồng thời đề giúp Bộ Lao động theo dõi được tình hình, yêu cầu các Bộ, các ngành và các địa phương báo cáo cho hai kỳ: một kỳ vào tháng 10-1963 về tình hình số người đã làm lâu năm và kế hoạch giải quyết, một kỳ vào quý I năm 1964 về tình hình và kết quả giải quyết (theo mẫu đính kèm) (1).

Trong quá trình thực hiện thông tư này, nếu các Bộ, các ngành và các địa phương gặp mắc mứu, khó khăn gì, cần phân ảnh, trao đổi kịp thời với Bộ Lao động đề cùng nghiên cứu giải quyết.

Hà nội, ngày 6 tháng 9 năm 1963.

K.T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thư trưởng

BUI QUỲ

(1) Bản mẫu không đăng công báo.