

LIÊN BỘ LAO ĐỘNG — NỘI VỤ

THÔNG TƯ liên bộ số 13 — TT/LB
ngày 30-8-1966 giải thích và hướng
dẫn thi hành điều lệ về kỷ luật lao
động trong các xí nghiệp, cơ quan
Nhà nước.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG
BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Kính gửi

*Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan
trực thuộc Hội đồng Chính phủ,*

Các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh.

Ngày 31 tháng 12 năm 1964, Hội đồng Chính phủ đã ra nghị định số 195-CP ban hành điều lệ về kỷ luật lao động trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước.

Nay liên bộ Lao động — Nội vụ, sau khi đã thống nhất ý kiến với Tổng công đoàn Việt-nam, ra thông tư này giải thích và hướng dẫn thi hành điều lệ trên.

I. MỤC ĐÍCH, Ý NGHĨA, PHƯƠNG CHÂM

Kỷ luật lao động là điều kiện cần thiết để bảo đảm hoàn thành tốt kế hoạch sản xuất và chương trình công tác trong các xí nghiệp, cơ quan; đồng thời nó cũng biểu hiện một cách tập trung trình độ giác ngộ về chính trị, ý thức tổ chức và tinh thần làm chủ của công nhân, viên chức.

Kỷ luật lao động được quy định thành chế độ của Nhà nước, có một ý nghĩa quan trọng về chính trị cũng như về kinh tế. Năm điều kỷ luật được ban hành là những căn cứ cụ thể để cho công nhân, viên chức phấn đấu tăng năng suất lao động, cống hiến nhiều nhất cho chủ nghĩa xã hội, nhất là trong giai đoạn vừa sản xuất, vừa chiến đấu một cách khàn trương để chống Mỹ, cứu nước hiện nay; đó cũng là những căn cứ cụ thể để công nhân, viên chức rèn luyện trở thành con người mới và đấu tranh chống những hiện tượng thiếu tinh thần trách nhiệm, không hoàn thành kế hoạch sản xuất, chương trình công tác, làm ra hàng hỏng, hàng xấu không đảm bảo phẩm chất, làm việc tùy tiện không phục tùng cấp trên, lãng phí nguyên vật liệu, đi muộn về sớm, chây ỳ công tác, tự do bỏ việc...

Phương châm chủ yếu của kỷ luật lao động là giáo dục cho mọi người tự giác chấp hành những điều kỷ luật và coi đó là nghĩa vụ của

mình, vì vậy thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan, tổ chức công đoàn và đoàn thanh niên lao động cần phải quan tâm và không ngừng bồi dưỡng ý thức chấp hành nghiêm chỉnh kỷ luật lao động cho công nhân, viên chức; mặt khác cần khen thưởng kịp thời những người có nhiều thành tích và xử lý nghiêm minh những người phạm lỗi để đề cao kỷ luật lao động trong các xí nghiệp, cơ quan.

II. NỘI DUNG KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Nội dung cụ thể của 5 điều kỷ luật lao động là:

1. «Thực hiện đúng định mức lao động, hoàn thành kế hoạch sản xuất, chương trình công tác với chất lượng tốt nhất». Yêu cầu trước hết của kỷ luật lao động là mỗi công nhân, viên chức phải thực hiện tốt nghĩa vụ lao động của mình, mà cụ thể phải hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Như vậy, trong sản xuất, công nhân phải đảm bảo hoàn thành định mức về số lượng và chất lượng sản phẩm, những bộ phận chưa có định mức phải hoàn thành kế hoạch sản xuất hoặc nội dung nhiệm vụ; cán bộ, nhân viên phải thực hiện đầy đủ trách nhiệm được giao và hoàn thành chương trình công tác. Những sản phẩm làm ra và công tác khi hoàn thành phải đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng đã quy định (chất lượng tốt theo quy định của Nhà nước).

2. «Nghiêm chỉnh chấp hành chỉ thị, nghị quyết của cấp trên và chế độ trách nhiệm được quy định trong sản xuất và công tác; tôn trọng các quy phạm, quy trình về công nghệ, về kỹ thuật và an toàn lao động». Điều này đòi hỏi công nhân, viên chức phải tôn trọng tổ chức, tôn trọng những quy định của Nhà nước trong sản xuất và công tác. Cho nên công nhân, viên chức khi được chỉ thị, nghị quyết của cấp trên phải chấp hành nghiêm chỉnh, nếu thấy trở ngại không thì hành được phải báo cáo, thỉnh thị kịp thời. Trong sản xuất và công tác mỗi người phải làm đầy đủ trách nhiệm theo cương vị của mình. Các quy phạm, quy trình về công nghệ, về kỹ thuật và an toàn lao động sau khi được phổ biến và học tập, mọi người phải chấp hành một cách nghiêm chỉnh để bảo đảm chất lượng của sản phẩm, tránh lãng phí nguyên liệu, vật liệu, động lực... và tránh được tai nạn lao động.

3. «Thực hiện nghiêm chỉnh nội quy xí nghiệp, cơ quan, sử dụng đầy đủ và hợp lý thì giờ làm việc của Nhà nước đã quy định». Muốn đảm bảo cho việc thực hiện tốt các chế độ, thể lệ của Nhà nước, chấp hành nghiêm

www.TuuVienPhapLuat.com
Tel: +84-8-3845 6684

chính-kỹ luật lao động, xí nghiệp, cơ quan nào cũng phải có nội quy. Nội quy xí nghiệp, cơ quan phải căn cứ vào những luật lệ, chế độ hiện hành của Nhà nước, kết hợp với tình hình cụ thể của cơ sở để xây dựng. Ở các đơn vị sản xuất và công tác (phân xưởng, tổ sản xuất, cục, vụ, viện, phòng, v.v...) thì nội dung chủ yếu của nội quy là quy định cụ thể trách nhiệm của từng người (từ người phụ trách đến cán bộ, công nhân, nhân viên); nêu rõ lề lối làm việc và mối quan hệ giữa những người cùng đơn vị trong sản xuất và công tác. Nội quy do tập thể công nhân, viên chức trong đơn vị xây dựng và thủ trưởng ban hành, và khi đã ban hành thì mỗi người phải nghiêm chỉnh thực hiện. Công nhân, viên chức phải triệt để sử dụng thời gian làm việc Nhà nước đã quy định, không được đi muộn về sớm; trong giờ làm việc mọi người phải tận dụng đầy đủ, không để lãng phí, không được làm việc riêng, không được tự do bỏ việc hoặc rời nơi làm việc của mình nếu không được phép.

Trong hoàn cảnh vừa sản xuất vừa chiến đấu hiện nay điều kỷ luật này phải được chấp hành thật đầy đủ, hiện tượng tự do bỏ việc, nghỉ việc không xin phép phải được xử lý nghiêm khắc và kịp thời.

4. **« Bảo vệ của công, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí nguyên liệu, vật liệu, thời gian, đề cao cảnh giác cách mạng, giữ gìn bí mật Nhà nước ».** Dưới chế độ xã hội chủ nghĩa, máy móc, nhà cửa, nguyên liệu, vật liệu, v.v... đều là của công, ai cũng có trách nhiệm phải bảo vệ, không để mất mát, hư hỏng, người nào xâm phạm đều là phạm pháp. Khi sử dụng nguyên liệu, vật liệu phải sử dụng hợp lý và hết sức tiết kiệm. Nếu thấy người nào xâm phạm của công, làm lãng phí nguyên liệu, vật liệu... phải báo cáo lên cấp trên để xử lý.

Trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, kẻ địch luôn luôn tìm cách phá hoại thành quả lao động của chúng ta, vì vậy mọi người đều phải đề cao cảnh giác, nếu thấy người nào có hành động xấu đáng nghi ngờ như mưu đồ phá hoại máy móc, công trình, đánh cắp tài liệu, phao tin đồn nhảm... phải báo cáo cho những người có trách nhiệm để kịp thời ngăn chặn. Công nhân, viên chức có trách nhiệm giữ bí mật tài liệu và những tin tức, số liệu có liên quan đến hoạt động của xí nghiệp, cơ quan trong phạm vi quy định về bí mật Nhà nước.

5. **« Giữ gìn trật tự, vệ sinh nơi làm việc »** Trong sản xuất cũng như trong công tác, nơi làm việc phải có trật tự, nghĩa là không ai được làm ồn ào (ngoài yêu cầu của sản xuất

và công tác), không đi lại lộn xộn làm trở ngại công việc của người khác. Máy móc, dụng cụ, nguyên vật liệu và các phương tiện làm việc khác trong xí nghiệp, cơ quan cần sắp xếp trật tự, gọn gàng và bảo quản tốt. Nơi làm việc, nơi sản xuất cần được giữ gìn sạch sẽ. Thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan quy định cụ thể việc bảo quản và giữ gìn vệ sinh; có phân công người chịu trách nhiệm.

Đề bảo đảm cho hoạt động của xí nghiệp, cơ quan vào nề nếp, tạo điều kiện thuận lợi đầy mạnh sản xuất và công tác, tất cả công nhân, viên chức có nhiệm vụ chấp hành nghiêm chỉnh 5 điều kỷ luật kể trên. Các cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo phải gương mẫu chấp hành, đồng thời phải tổ chức lao động được hợp lý, cung cấp kịp thời những phương tiện vật chất, kỹ thuật, tài liệu cần thiết để bảo đảm sản xuất và công tác khỏi bị gián đoạn, thi hành nghiêm chỉnh những luật lệ, chế độ lao động, đề cải thiện điều kiện sinh hoạt vật chất và tinh thần cho công nhân, viên chức. Đó là những điều kiện quan trọng để bảo đảm cho công nhân, viên chức thực hiện nghiêm chỉnh kỷ luật lao động xã hội chủ nghĩa.

Đề cho nội dung của 5 điều kỷ luật lao động luôn luôn phù hợp với yêu cầu sản xuất, công tác và tình hình cụ thể của xí nghiệp, cơ quan, giám đốc xí nghiệp hay thủ trưởng cơ quan phải thường xuyên lấy ý kiến của quần chúng bổ sung nội quy, hoàn thiện những quy phạm, quy trình trong sản xuất hoặc những chế độ, thể lệ, chương trình công tác.

III. KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

1. **Khen thưởng:** Điều 4 của điều lệ quy định « công nhân, viên chức có nhiều thành tích trong việc chấp hành kỷ luật lao động sẽ được khen thưởng theo chế độ khen thưởng chung ». Như vậy, những người có thành tích trong việc chấp hành kỷ luật lao động thể hiện trên thành tích hoàn thành vượt mức nhiệm vụ sản xuất, công tác, bảo vệ tài sản Nhà nước, có nhiều sáng kiến trong sản xuất, công tác, sẽ được khen thưởng để khuyến khích những người có thành tích từng mặt hoặc một số mặt trong việc chấp hành kỷ luật lao động. Tùy theo mức độ về thành tích của mỗi người, giám đốc xí nghiệp hoặc thủ trưởng cơ quan sẽ thống nhất với ban chấp hành công đoàn để khen thưởng. Hình thức khen thưởng là biểu dương trong tổ sản xuất, trong phân xưởng, trong phòng, vụ, cục, viện, trong toàn xí nghiệp, cơ quan; cấp giấy khen, bằng khen của cơ sở, đề nghị Ủy ban hành chính hoặc

Bộ chủ quản cấp giấy khen, bằng khen; đề nghị Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch nước cấp bằng khen, nếu có thành tích lớn thì đề nghị Chính phủ tặng huân chương, v.v...

Ngoài việc khen thưởng cho cá nhân, những đơn vị có nhiều thành tích trong việc chấp hành kỷ luật lao động cũng được khen thưởng theo các hình thức kể trên. Việc biếu dương, khen thưởng đơn vị do cấp lãnh đạo trực tiếp của đơn vị quyết định, hoặc đề nghị lên trên theo chế độ phân cấp khen thưởng hiện hành.

2. Kỷ luật: Điều 5 của điều lệ quy định công nhân viên chức phạm khuyết điểm trong việc chấp hành kỷ luật lao động thì tùy theo mức độ sai lầm nặng hay nhẹ mà phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

1. Khiển trách,
2. Cảnh cáo,
3. Hạ tầng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác,
4. Buộc thôi việc*.

Theo phương châm đã nói trên, kỷ luật lao động xã hội chủ nghĩa là kỷ luật tự giác, cho nên biện pháp chủ yếu là giáo dục mọi người chấp hành nghiêm chỉnh những điều kỷ luật. Tuy vậy, trường hợp đã qua giáo dục tích cực mà công nhân, viên chức không sửa chữa thì phải xử lý nghiêm minh.

Những người bị khiển trách là những người phạm khuyết điểm ở mức độ nhẹ, có tính chất nhất thời, không có hệ thống hoặc đã phê bình mà không sửa chữa.

Những người đã phạm kỷ luật bị khiển trách mà còn tái phạm, hoặc phạm khuyết điểm có tính chất thông thường nhưng có hệ thống hay tuy mới phạm lần đầu nhưng tính chất tương đối nghiêm trọng, thì bị cảnh cáo. Cảnh cáo là báo trước cho người phạm lỗi nếu không tích cực sửa chữa mà còn phạm khuyết điểm mới thì sẽ bị xử lý nặng hơn.

Những người trong sản xuất, trong công tác phạm sai lầm khuyết điểm nghiêm trọng, không xứng đáng hoặc không thể đảm nhiệm chức vụ hay công việc mình đang làm thì bị hạ tầng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác. Hạ tầng công tác áp dụng với những người bị kỷ luật là cán bộ, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ, hành chính có chức vụ ghi trong các bằng lương chức vụ; hạ cấp bậc kỹ thuật áp dụng với những người bị kỷ luật là công nhân, nhân viên sản xuất ghi trong các thang lương, bảng lương của Nhà nước. Những người bị kỷ luật chuyển đi làm việc khác là những người phạm kỷ luật nặng không thể áp dụng theo hai trường hợp kể trên vì không đủ tư cách và không còn tin

nhệm đề tiếp tục làm nghề hoặc công việc mà họ đang làm. Sau khi bị thi hành kỷ luật ở hình thức hạ tầng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác, người phạm kỷ luật chỉ được phân công làm những công việc ở mức lương thấp hơn việc cũ; nhưng nói chung nên sử dụng trong giới hạn nghề chuyên môn của họ. Trường hợp đặc biệt vì phạm kỷ luật lao động phải chuyển sang nghề khác hoặc phải hạ từ hai bậc lương trở lên thì phải được Bộ, Tổng cục chủ quản (đối với các đơn vị xí nghiệp, cơ quan do Bộ, Tổng cục quản lý) hoặc Ủy ban hành chính (đối với đơn vị xí nghiệp, cơ quan thuộc Ủy ban hành chính địa phương quản lý) xét duyệt hoặc có ý kiến.

Những người phạm sai lầm khuyết điểm nhiều lần, có hệ thống, đã được tập thể giúp đỡ mà không sửa chữa, hoặc phạm kỷ luật nghiêm trọng đã gây tác hại lớn về chính trị và kinh tế cho Nhà nước đến mức không thể cho phép đề tiếp tục làm việc được nữa, thì bị buộc thôi việc. Hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với công nhân, viên chức là hình thức kỷ luật nặng nhất nên khi quyết định phải hết sức thận trọng, phải đi sâu nghiên cứu phân tích những tình tiết của sai lầm, khuyết điểm, tranh thủ ý kiến đầy đủ của ban chấp hành công đoàn và xin ý kiến Bộ, Tổng cục hoặc Ủy ban hành chính như trường hợp chuyển công nhân, viên chức sang làm nghề khác hoặc hạ từ 2 bậc lương trở lên.

Những người phạm sai lầm, khuyết điểm quá nặng như đã ghi trong điều 8 của điều lệ thì có thể bị truy tố trước tòa án. Người bị truy tố trước tòa án nhưng không bị giam giữ có thể vẫn cho tiếp tục làm việc, hoặc có thể bị đình chỉ công tác, tùy theo tính chất và mức độ phạm pháp của từng người. Công nhân, viên chức phạm pháp bị truy tố, bị tạm giam chưa kết án, nói chung là chưa bị buộc thôi việc. Trường hợp đặc biệt tội phạm của đương sự đã rõ ràng, xét thấy không xứng đáng là một công nhân, viên chức Nhà nước, thì giám đốc xí nghiệp, thủ trưởng cơ quan hoặc cấp có thẩm quyền, sau khi đã làm đủ thủ tục thi hành kỷ luật, có thể quyết định buộc đương sự thôi việc trước lúc Tòa án kết án.

Những người bị kỷ luật buộc thôi việc không được hưởng trợ cấp thôi việc. Nhưng để chiếu cố đến những người bị buộc thôi việc đã có một quá trình cống hiến lâu hoặc có nhiều khó khăn về đời sống, trước khi cho họ về, xí nghiệp, cơ quan có thể xét giúp cho họ một khoản tiền không quá 2 tháng lương (kể cả các khoản phụ cấp và trợ cấp thường xuyên, nếu có). Tiền này lấy ở khoản phụ cấp thôi việc, thuộc quỹ tiền lương, theo nghị định số 14-CP ngày

1-2-1961 của Hội đồng Chính phủ ban hành quy định tạm thời về thành phần quỹ tiền lương.

Điều 7 của điều lệ quy định « Những người thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc vì phạm kỷ luật lao động mà gây thiệt hại đến tài sản của Nhà nước, thì phải bồi thường sự thiệt hại đó cho công quỹ. Việc bồi thường này nhằm bù lại những thiệt hại về tài sản của Nhà nước, nhưng có chiều cố đến tình hình đời sống của công nhân, viên chức (chế độ bồi thường sẽ do một văn bản của Chính phủ quy định riêng) ». Như vậy, việc bồi thường phải chờ văn bản quy định và hướng dẫn cụ thể của Chính phủ mới được thi hành. Đối với những người làm ra hàng hỏng, hàng xấu hoặc công trình sai phạm kỹ thuật thì phải bồi thường theo thông tư số 97-TTg ngày 29-9-1962 của Thủ tướng Chính phủ.

IV. THỦ TỤC THI HÀNH KỶ LUẬT

Công nhân, viên chức phạm sai lầm, khuyết điểm thì xí nghiệp, cơ quan tiến hành kiểm tra, thảo để nhận rõ mức độ thiếu sót. Kiểm tra ngoài giờ làm việc. Sau khi đương sự đã làm kiểm tra xong, nếu xét cần phải thi hành kỷ luật thì đưa ra hội đồng kỷ luật.

1. Hội đồng kỷ luật.

a) *Tổ chức*: Hội đồng kỷ luật là một tổ chức tập thể, có nhiệm vụ, căn cứ vào hồ sơ và những điều trình bày của xí nghiệp, cơ quan về nội dung vi phạm kỷ luật, và dựa vào chính sách cán bộ, chính sách lao động của Đảng và Nhà nước, xét và đề nghị hình thức thi hành kỷ luật đối với người vi phạm kỷ luật lao động, nhằm làm cho việc thi hành kỷ luật được dân chủ và công minh.

Các thành viên của hội đồng kỷ luật có quyền yêu cầu thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan cung cấp tài liệu cần thiết cho việc nghiên cứu, xét kỷ luật.

Ý kiến của hội đồng kỷ luật là ý kiến đề nghị, không phải là ý kiến quyết định, nhưng cần được tôn trọng. Những quyết định thi hành kỷ luật mà không có ý kiến của hội đồng kỷ luật coi như chưa hợp lệ.

Thành phần hội đồng kỷ luật gồm:

- Giám đốc xí nghiệp hay thủ trưởng cơ quan chủ trì,
- Một đại diện của ban chấp hành công đoàn cơ sở,
- Một đại biểu công nhân hay viên chức do công nhân hay viên chức tại bộ phận làm

việc của đương sự đề cử. (Nếu người phạm kỷ luật là phụ nữ hoặc thanh niên thì đại biểu này nên nhằm vào phụ nữ hoặc thanh niên).

Trường hợp thủ trưởng phạm kỷ luật, phải đưa ra hội đồng kỷ luật mà xí nghiệp, cơ quan không có phó thủ trưởng, thì cơ quan quản lý cấp trên cử một đại diện của cơ quan hoặc chỉ định một cán bộ có chức vụ cao nhất của xí nghiệp, cơ quan có thủ trưởng phạm kỷ luật, chủ trì hội đồng kỷ luật.

Người phụ trách về tổ chức và cán bộ của đơn vị được mời đến các phiên họp của hội đồng kỷ luật đề dự thỉnh và giúp thủ trưởng trình bày những điều cần thiết.

Thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan triệu tập các thành viên và tổ chức các cuộc họp của hội đồng kỷ luật. Người phạm lỗi được mời đến phiên họp của hội đồng kỷ luật để trình bày ý kiến của mình đối với nhận xét và kết luận của hội đồng kỷ luật. (Nếu hội đồng kỷ luật họp nhiều lần, thì chỉ nên mời người phạm lỗi đến dự phiên họp cuối cùng).

b) *Thủ tục làm việc*: Hội đồng kỷ luật làm việc theo trình tự như sau:

— Người chủ trì hội nghị khai mạc, giới thiệu trường hợp phạm kỷ luật và quá trình thẩm tra, lập hồ sơ; sau đó trình bày cụ thể về nội dung, mức độ sai lầm và dự kiến về hình thức thi hành kỷ luật (người phụ trách tổ chức cán bộ của đơn vị có thể giúp thủ trưởng trình bày phần cụ thể này);

— Các đại biểu trong hội đồng phân tích, đánh giá sai lầm và phát biểu ý kiến của mình về hình thức thi hành kỷ luật;

— Hội đồng kết luận và đề nghị hình thức kỷ luật (do người chủ trì tổng hợp ý kiến và đưa ra biểu quyết);

— Ý kiến tiếp thu của đương sự.

Biên bản của hội đồng kỷ luật có ghi ý kiến và có chữ ký của đương sự. Trường hợp hội đồng kỷ luật có mời mà đương sự vắng mặt không có lý do chính đáng thì biên bản hội nghị vẫn coi như hợp lệ.

2. Quyết định thi hành kỷ luật.

Thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan, sau khi nghiên cứu kiến nghị của hội đồng kỷ luật tranh thủ ý kiến của ban chấp hành công đoàn ra quyết định kỷ luật đối với những công nhân, viên chức mà mình được phân cấp quản lý, đề nghị ý kiến về mức kỷ luật đề trên quyết định đối với những người do cấp trên quản lý.

Đối với công nhân, viên chức làm việc ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp, những trường

hợp bị hạ tầng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác, buộc thôi việc phải do cấp quản lý trên một cấp xét duyệt hoặc quyết định. Quy định này áp dụng ở các cơ quan đã phân cấp quản lý cán bộ, nhân viên, thí dụ :

— Một nhân viên bậc 5, thuộc diện trực tiếp quản lý của Ủy ban hành chính huyện hoặc ty, khi bị thi hành kỷ luật hạ tầng công tác hoặc buộc thôi việc thì cấp quản lý trên một cấp tức là Ủy ban hành chính tỉnh xét duyệt hoặc quyết định.

— Bộ X phân cấp cho các cục, viện thuộc Bộ quản lý từ cán sự 3 trở xuống. Ông A là cán sự 2 ở một viện của Bộ, khi phạm kỷ luật lao động đến mức phải hạ tầng công tác hoặc buộc thôi việc thì viện trưởng báo cáo đề Bộ trưởng xét duyệt hoặc quyết định.

Đối với công nhân, viên chức thuộc diện quản lý trực tiếp của các Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ thì do các cơ quan quản lý trực tiếp quyết định. Cụ thể là : Bộ trưởng hoặc Chủ tịch Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ra quyết định kỷ luật hạ tầng công tác, buộc thôi việc, hoặc các hình thức kỷ luật khác đối với cán bộ, nhân viên thuộc phạm vi mình trực tiếp quản lý.

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 của cơ quan lao động và ban tổ chức dân chính của Ủy ban hành chính địa phương hoặc cơ quan quản lý cấp trên, đề việc xét quyết định kỷ luật công nhân, viên chức được đúng chính sách và chế độ của Nhà nước.

Khi xí nghiệp, cơ quan giải quyết các việc khiếu nại, tố giác của công nhân, viên chức cũng như khi quyết định các hình thức kỷ luật phải được sự thỏa thuận của ban chấp hành công đoàn xí nghiệp, cơ quan. Trường hợp đã bàn bạc nhiều lần mà không đi đến nhất trí với nhau, thì quyết định của giám đốc xí nghiệp, thủ trưởng 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 của xí nghiệp, cơ quan thì xí nghiệp, cơ quan có trách nhiệm hủy bỏ quyết định.

Khi quyết định thi hành kỷ luật công nhân, viên chức, 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 thi hành kỷ luật công nhân, viên chức nếu xét thấy kỷ luật không thỏa đáng (không phải chờ đương sự có đơn khiếu nại). Đề giúp Ủy ban hành chính tỉnh, thành theo dõi việc thi hành điều lệ về kỷ luật lao động, Ủy ban hành chính sẽ phân công cho cơ quan lao động theo dõi khu vực sản xuất, ban tổ chức dân chính theo dõi khu vực hành chính và sự nghiệp.

3. Quyền khiếu nại.

Điều 11 của điều lệ quy định «Nếu công nhân, viên chức Nhà nước bị thi hành kỷ luật, xét thấy việc xử lý chưa thỏa đáng thì được quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền cấp trên về chính quyền và công đoàn xét lại. Các cấp có thẩm quyền khi nhận được đơn khiếu nại phải giải quyết đơn và trả lời đương sự».

Như vậy, quyền khiếu nại vì bị thi hành kỷ luật không thỏa đáng là quyền không ai được xâm phạm. Sau khi người bị kỷ luật khiếu nại, cơ quan có thẩm quyền có trách nhiệm điều tra, nghiên cứu và xét giải quyết nhanh chóng; nếu thấy việc xử lý của mình hoặc của cấp dưới không đúng thì phải kiên quyết sửa chữa kịp thời, không được dè dặt đưa thiệt thòi cho quần chúng và tổn phí cho Nhà nước.

4. Xét đề xóa bỏ kỷ luật.

Việc thi hành kỷ luật đối với người phạm lỗi là một hình thức giáo dục; vì vậy người bị thi hành kỷ luật phải phấn đấu sửa chữa sai lầm của mình, về phần xí nghiệp, cơ quan, nhất là người phụ trách, cần đề cao trách nhiệm trong việc giúp đỡ, giáo dục người bị thi hành kỷ luật; hết sức tránh thành kiến với người mắc sai lầm, mà tin chắc rằng, được sự giáo dục nhiệt tình của thủ trưởng, của tập thể, họ sẽ tiến bộ.

Khi người phạm lỗi đã ăn năn, sửa chữa khuyết điểm thì được xét đến việc xóa bỏ kỷ luật đối với họ. Xét đề «xóa bỏ kỷ luật» tức là xét đề công nhận người phạm lỗi đã hối cải, đã tiến bộ thật sự, và thừa nhận cho người đó được hết thời hạn bị thi hành kỷ luật. Như vậy, việc xét đề «xóa bỏ kỷ luật» quy định trong điều 12 của điều lệ, không có nghĩa là xét lại việc thi hành kỷ luật đã qua và cũng

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

không có nghĩa là hủy bỏ quyết định kỷ luật, mà chỉ có nghĩa là thừa nhận cho người phạm lỗi được hết thời hạn bị thi hành kỷ luật, để tránh cho người đó khỏi bị thành kiến, ảnh hưởng đến quyết tâm sửa chữa sai lầm, phấn đấu vươn lên của họ. Cơ sở chủ yếu để xét là sự sửa chữa sai lầm, biểu hiện sự tiến bộ thực sự của người đã phạm lỗi.

Thời hạn để xét xem người phạm kỷ luật đã tự sửa chữa và tiến bộ chưa là sau một năm. Đây là thời hạn để xét xem đã đủ điều kiện hay chưa đủ điều kiện để xóa bỏ hiệu lực của kỷ luật cho người đã phạm lỗi; còn thời gian từ khi có quyết định thi hành kỷ luật đến khi được công nhận hết thời hạn bị thi hành kỷ luật dài hay ngắn là tùy thuộc vào sự sửa chữa sai lầm và sự tiến bộ của người phạm kỷ luật nhanh hay chậm. Ngoài ra, cũng còn tùy thuộc vào mức độ kỷ luật (kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, thời hạn xóa bỏ hiệu lực của kỷ luật có thể ngắn hơn kỷ luật hạ tầng công tác), hoặc tùy theo tính chất sai lầm, ví dụ: người phạm kỷ luật vì không chấp hành sự điều động công tác, phải có thời gian thử thách mới có thể xác nhận sự tiến bộ thực sự.

Sau một năm, thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan bàn với ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhận xét và kết luận về sự tiến bộ của đương sự, quyết định công nhận hết thời hạn bị thi hành kỷ luật. Trường hợp người bị kỷ luật chưa tiến bộ thực sự thì thủ trưởng cần nói rõ những nhận xét và kết luận của mình cho đương sự biết và giúp họ phương pháp tích cực sửa chữa; đến khi họ biểu hiện tiến bộ thực sự sẽ lại được xét (những kỳ xét sau do ban chấp hành công đoàn đề nghị). Những người bị buộc thôi việc không ở vào diện xét để xóa bỏ hiệu lực của kỷ luật. Nhưng những người phạm kỷ luật bị buộc thôi việc nếu qua một thời gian có những tiến bộ rõ rệt, được chính quyền địa phương nơi cư trú xác nhận thì có thể yêu cầu xí nghiệp, cơ quan tuyển vào làm việc. Đối với những người bị hạ tầng công tác, sau khi được công nhận hết thời hạn bị thi hành kỷ luật, không nhất thiết phải đưa trở lại làm công tác cũ, mà tùy theo năng lực và tùy theo yêu cầu, xí nghiệp, cơ quan xét bố trí công tác thích hợp.

5. Việc quyết định thi hành kỷ luật và quyết định xóa bỏ hiệu lực của kỷ luật đều xếp vào hồ sơ và ghi vào sổ lao động hoặc lý lịch của công nhân, viên chức.

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Việc chấp hành kỷ luật lao động là nghĩa vụ của mỗi người công nhân, viên chức làm việc lâu dài và tạm thời trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước ở cả hai khu vực sản xuất và hành chính sự nghiệp.

Những điều quy định trong điều lệ và những điều hướng dẫn trong thông tư này chỉ áp dụng cho kỷ luật lao động. Những công nhân, viên chức phạm kỷ luật khác ngoài xí nghiệp, cơ quan thì do chính quyền nơi xảy ra sự việc của đương sự xét và xử lý. Sau khi đã xử lý thì báo cho xí nghiệp, cơ quan của đương sự biết để giúp đỡ, giáo dục. Nếu sai lầm của đương sự mà làm ảnh hưởng nhiều đến uy tín của xí nghiệp, cơ quan thì tùy theo mức độ ảnh hưởng nhiều, ít, đương sự cũng có thể bị thi hành kỷ luật theo các hình thức kỷ luật của điều lệ này.

Những quy định trước đây trái với điều lệ kỷ luật lao động mà thông tư liên bộ này giải thích và hướng dẫn thì không thi hành. Riêng về việc trả lương cho công nhân, viên chức Nhà nước trong thời kỳ bị đình chỉ công tác vì bị truy tố, tạm giam còn giữ theo thông tư số 18-TT/LB ngày 6-10-1959 của liên bộ Lao động - Nội vụ cho đến khi có quy định mới.

Đề đảm bảo cho việc thi hành điều lệ về kỷ luật lao động được tốt, thủ trưởng xí nghiệp cơ quan cần phổ biến điều lệ kỷ luật lao động nhất là 5 điều kỷ luật lao động (theo thông tư hướng dẫn này) cho công nhân, viên chức biết; mặt khác, việc lập và thực hiện đầy đủ các bản nội quy xí nghiệp, cơ quan là vấn đề rất cần thiết, các Bộ, các ngành, các cấp sẽ căn cứ vào điều lệ, vào thông tư này để có kế hoạch hướng dẫn, theo dõi các đơn vị thuộc ngành mình, cấp mình xây dựng và thực hiện nội quy một cách nghiêm chỉnh.

Các xí nghiệp, cơ quan cần kết hợp chặt chẽ việc vận động công nhân, viên chức thi hành điều lệ kỷ luật lao động với phong trào thi đua chống Mỹ, cứu nước hiện nay cùng với phong trào thi đua đạt 3 điểm cao và cuộc vận động 3 xây 3 chống, đồng thời có kế hoạch theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện một cách thường xuyên và chặt chẽ. Từng thời kỳ, khi kiểm điểm kế hoạch sản xuất, chương trình công tác cần kiểm điểm cả việc thực hiện bản điều lệ về kỷ luật lao động, có đúc rút kinh nghiệm và báo cáo cho Bộ Lao động, Bộ Nội vụ, Tổng

công đoàn đề tổng hợp kinh nghiệm phổ biến chung và báo cáo lên Hội đồng Chính phủ.

Kỷ luật lao động của ta là kỷ luật tự giác, cho nên phải dựa trên cơ sở giác ngộ chính trị của công nhân, viên chức mà động viên họ tự nguyện chấp hành và kiểm tra việc chấp hành. Vì vậy, đề nghị các cấp công đoàn và đoàn thanh niên lao động phối hợp chặt chẽ với cơ quan chính quyền cùng cấp, tổ chức, giáo dục, hướng dẫn công nhân, viên chức nắm vững và chấp hành đầy đủ những điều kỷ luật lao động của Nhà nước.

Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn, mắc mứu, mong các Bộ, các ngành, các cấp, các đoàn thể phản ánh kịp thời cho Bộ Lao động, Bộ Nội vụ, Tổng công đoàn Việt-nam biết để nghiên cứu giải quyết.

Hà nội, ngày 30 tháng 8 năm 1966

Bộ trưởng Bộ Nội vụ Bộ trưởng Bộ Lao động
UNG VĂN KHIÊM NGUYỄN HỮU KHIẾU

BỘ CÔNG NGHIỆP NẶNG

QUYẾT ĐỊNH số 1148-BCNNg/GD ngày 26-11-1966 ban hành quy chế tạm thời về tổ chức trường đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức.

BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG NGHIỆP NẶNG

Căn cứ nghị định số 101-TTg ngày 11-10-1962 của Thủ tướng Chính phủ về quy chế tổ chức các trường, lớp đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức;

Căn cứ nghị định số 171-CP ngày 20-11-1963 của Hội đồng Chính phủ về quy chế mở trường và lớp đại học và trung học chuyên nghiệp;

Căn cứ nhu cầu mở rộng và nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức;

Xét đề nghị của Vụ tổ chức giáo dục,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. — Nay ban hành quy chế tạm thời về tổ chức trường đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức.

Điều 2. — Vụ tổ chức giáo dục có trách nhiệm hướng dẫn thi hành quy chế này.

Hà-nội, ngày 26 tháng 11 năm 1966

K.T. Bộ trưởng Bộ Công nghiệp nặng

Thư trưởng

BÙI ĐÌNH ĐỒNG

QUY CHẾ TẠM THỜI

về tổ chức trường đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức

(Ban hành kèm theo quyết định số 1148-BCNNg/GD ngày 26-11-1966 của Bộ Công nghiệp nặng)

Ở Bộ ta, việc mở các lớp đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức đã bắt đầu từ năm 1960. Đến nay, phong trào đã phát triển khá mạnh. Nhiều cơ sở đã mở thường xuyên hàng năm nhiều lớp đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức, hầu như đã hình thành một trường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức tương đối có nề nếp. Tuy nhiên do chưa thực sự hoạt động theo quy chế của một trường tại chức, nên cả về quy mô và chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ở đây còn bị hạn chế.

Đề tạo điều kiện cho các cơ sở trên có thể phát triển hơn nữa và nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức, để thực hiện nghị quyết của Bộ Chính trị về việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế (số 142-TU ngày 28-6-1966), nghị quyết có đoạn ghi: « phải phấn đấu để mỗi xí nghiệp, công trường, ... có đông cán bộ, công nhân đều có một lớp hoặc trường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức » nay Bộ ban hành quy chế tạm thời về tổ chức trường đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức.

www.ThuVienPhapLuat.com