

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 13-LĐ/TT ngày 4-12-1979

hướng dẫn thi hành việc đình chỉ công tác đối với cán bộ, nhân viên Nhà nước phạm sai lầm, khuyết điểm.

Thời gian qua, một số nơi đã tiến hành đình chỉ công tác một số cán bộ, công nhân, viên chức Nhà nước không đúng với chế độ phân cấp quản lý, đình chỉ tùy tiện, tràn lan, trái với quy định hiện hành của Nhà nước; đã vi phạm quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức, đồng thời gây ảnh hưởng đến việc sử dụng quỹ tiền lương sai nguyên tắc.

Về thời gian đình chỉ công tác, có nơi làm kéo dài từ 5, 7 tháng đến 1 năm, có trường hợp đến nhiều năm. Việc trả lương cho người bị đình chỉ công tác cũng không thống nhất: có nơi trả 50%, 70% lương chính, có nơi không trả lương hoặc ngược lại vẫn trả nguyên lương.

Căn cứ vào sắc lệnh số 76-SL ngày 20-5-1950 của Chủ tịch nước và công văn số 1819-VP6 ngày 26-4-1979, số 2375-VP6 ngày 31-5-1979 của Thủ tướng, sau khi trao đổi ý kiến với Ban tổ chức của Chính phủ và Tổng công đoàn Việt Nam, Bộ Lao động hướng dẫn thi hành việc đình chỉ công tác đối với cán bộ, nhân viên Nhà nước sai phạm về các ngành, các cấp thi hành thống nhất như sau.

I. TRƯỜNG HỢP ĐƯỢC ĐÌNH CHỈ CÔNG TÁC VÀ NHỮNG TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CHỈ CÔNG TÁC

Việc đình chỉ công tác không phải là một hình thức kỷ luật, chỉ là một biện pháp tạm thời áp dụng trong một số

trường hợp thật cần thiết, thuận lợi cho việc phát hiện, điều tra, xác minh sự việc.

1. Trường hợp phải đình chỉ công tác:

a) Đối với cán bộ (bao gồm cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo), nhân viên phạm sai lầm có tính chất nghiêm trọng, đương sự chưa nhận sai lầm và cơ quan, xí nghiệp chưa có đủ hồ sơ, chứng cứ để xử lý đúng đắn, nếu để đương sự tiếp tục làm việc cũ, sẽ gây khó khăn, trở ngại cho việc điều tra, xác minh sự việc, có nguy cơ đương sự tìm cách bịt đầu mối sai phạm, sửa hoặc thủ tiêu các chứng cứ chứng từ và sẽ hạn chế các nhân chứng trong việc phát hiện sai phạm thì biện pháp đầu tiên của cơ quan, xí nghiệp là tạm chuyển đương sự sang làm việc khác. Nếu cơ quan, xí nghiệp đã tìm hết cách mà không giải quyết được thì mới được đình chỉ công tác.

b) Cán bộ, công nhân, viên chức bị truy tố trước tòa án nhưng chưa bị giam giữ có thể vẫn cho tiếp tục làm việc hoặc tạm chuyển sang làm việc khác và được giữ nguyên lương cho đến khi tòa án kết án; nếu không giải quyết được thì mới đình chỉ công tác. Quy định này thay quy định đình chỉ công tác ở điểm 2, mục III trong thông tư số 13-LĐ/TT ngày 30-8-1966 của liên Bộ Lao động - Nội vụ.

2. Những trường hợp sau đây nhất thiết không được đình chỉ công tác:

a) Cán bộ, công nhân, viên chức phạm sai lầm mà hồ sơ đã bảo đảm đủ chứng cứ có thể xử lý ngay.

b) Công nhân sản xuất và những người lao động chân tay khác. Trường hợp những người này phạm sai lầm có tính chất nghiêm trọng, hoặc hành vi có

thể đe dọa an toàn tính mạng người khác, nếu cơ quan, xí nghiệp thấy đề làm việc cũ trở ngại cho công việc đang làm và cho việc điều tra, xác minh hồ sơ thì tạm thời chuyển đương sự sang làm việc khác.

II. MỘT SỐ CHẾ ĐỘ CẦN THIẾT

Thi hành điều 60, 61 của sắc lệnh số 76-SL, Bộ Lao động hướng dẫn như sau:

1. Thời hạn đình chỉ công tác tối đa không quá 3 tháng. Trong thời gian này, các cơ quan, xí nghiệp phải cử cán bộ có trách nhiệm điều tra, xác minh sự việc để có kết luận xác đáng.

2. Người bị đình chỉ công tác được hưởng 50% lương (gồm lương chính, phụ cấp khu vực) và toàn bộ trợ cấp con, nếu có.

3. Hết 3 tháng đình chỉ công tác, đương sự có quyền trở lại làm việc cũ nếu chưa có kết luận. Cơ quan, xí nghiệp phải trả lương đầy đủ. Thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp phải đề đương sự trở lại vị trí cũ.

4. Sau thời gian bị đình chỉ công tác, cơ quan, xí nghiệp điều tra, xác minh sự việc xong, nếu:

a) Đương sự không sai phạm hoặc sai phạm chưa đến mức bị thi hành kỷ luật lao động hoặc bị xử lý kỷ luật lao động ở các hình thức khiển trách, cảnh cáo thì được đền bù cho đủ 100% tiền lương, được phục hồi công tác cũ;

b) Đương sự bị hạ tằng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác thì được đền bù cho đủ 100% theo bậc lương của công việc mới;

c) Đương sự bị buộc thôi việc thì không được đền bù quyền lợi trong thời gian bị đình chỉ công tác.

5. Thời hạn tạm chuyển sang làm việc khác tối đa cũng không quá 3 tháng. Hết 3 tháng đương sự có quyền trở lại làm việc cũ, nếu chưa có kết luận. Thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp phải đề đương sự trở lại vị trí cũ.

Trong thời gian làm việc khác, nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn thì được giữ nguyên lương cũ, nếu đương sự không chấp hành quyết định tạm chuyển sang làm việc khác thì không được trả lương.

III. QUYỀN HẠN, TRÁCH NHIỆM VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Quyền hạn:

a) Trên cơ sở những quy định trên đây, thủ trưởng các cơ quan, xí nghiệp có quyền quyết định việc đình chỉ công tác đối với cán bộ, nhân viên và tạm chuyển công tác đối với cán bộ, công nhân, viên chức thuộc quyền hoặc đề nghị cấp trên xét, quyết định trong trường hợp thuộc thẩm quyền của cấp trên. Trước khi quyết định, cần có sự bàn bạc với ban chấp hành công đoàn cùng cấp, cân nhắc thận trọng, nhưng quyền quyết định và trách nhiệm vẫn thuộc về thủ trưởng đơn vị.

b) Đương sự có quyền khiếu nại khi bị đình chỉ công tác. Nhận được đơn khiếu nại, các Sở, Ty lao động hoặc cơ quan có thẩm quyền phải nhanh chóng xác minh và có kết luận đúng đắn để trả lời cho đương sự và kiến nghị với thủ trưởng đơn vị ra quyết định.

2. Trách nhiệm:

a) Trường hợp thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp ra quyết định sai thì phải sửa; nếu không chịu sửa thì sẽ bị xử lý theo các hình thức kỷ luật lao động.

b) Trường hợp cá nhân người ký quyết định không làm đúng quy định trong thông tư này như lạm dụng quyền hành, đình chỉ tùy tiện thì phải xin lỗi công khai đương sự, phải thông báo cho cán bộ, công nhân, viên chức trong cơ quan, xí nghiệp biết và bị cấp trên xử lý theo các hình thức kỷ luật lao động, nhất thiết phải bồi thường lại cho cơ quan, xí nghiệp khoản tiền đã đền bù cho đương sự theo chế độ trách nhiệm vật chất ban hành kèm theo nghị định số 49-CP ngày 9-4-1968 của Hội đồng Chính phủ.

Trường hợp có tư thù, cố tình hãm hại người bị đình chỉ công tác, thì phải chịu bồi thường bằng toàn bộ số tiền đền bù cho đương sự, ngoài ra, tùy theo lỗi nặng hay nhẹ, còn bị xử lý kỷ luật hoặc có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Tổ chức thực hiện:

Thông tư này có hiệu lực từ ngày ký và được phổ biến nguyên văn cho toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức Nhà nước.

Từng thời gian các Sở, Ty lao động phối hợp với ban lễ chức chính quyền và liên hiệp công đoàn tỉnh, thành để kiểm tra việc thi hành điều lệ về kỷ luật lao động ban hành kèm theo nghị định số 195-CP ngày 31-12-1964 của Hội đồng Chính phủ, các thông tư hướng dẫn và thông tư này trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước nhằm bảo đảm việc thi hành chế độ kỷ luật lao động và việc đình chỉ công tác được đúng đắn, bảo đảm quyền làm chủ tập thể của cán bộ, công nhân, viên chức Nhà nước.

Hà Nội, ngày 4 tháng 12 năm 1979

Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN THỌ CHÂN

BỘ TÀI CHÍNH

THÔNG TƯ số 14-TC/CNB ngày 16-11-1979 hướng dẫn về nguồn vốn sử dụng và kế toán chi phí cho bữa ăn giữa ca của công nhân các xí nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh.

Căn cứ vào thông báo số 28-TB ngày 27-4-1979 của Thường vụ Hội đồng Chính phủ và thông tư số 11-LĐ/TT ngày 28-8-1979 của Bộ Lao động về bữa ăn giữa ca của công nhân viên các xí nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh, Bộ Tài chính hướng dẫn về nguồn vốn sử dụng và kế toán chi cho bữa ăn giữa ca như sau.

1. VỀ NGUỒN VỐN ĐỀ CHI CHO BỮA ĂN GIỮA CA

1. Đối với các xí nghiệp được cơ quan có thẩm quyền cho phép (Thủ tướng Chính phủ cho phép các xí nghiệp mới tiếp quản ở miền Nam theo thông tư số 1-TTg ngày 17-8-1976; Hội đồng Chính phủ cho phép các xí nghiệp nặng nhọc ở miền Bắc theo quyết định số 37-CP ngày 9-2-1978, Bộ Lao động cho phép các xí nghiệp có đủ điều kiện ăn giữa ca theo thông tư số 11-LĐ/TT ngày 28-8-1979) thì các khoản chi cho bữa ăn giữa ca được đảm bảo bằng các nguồn vốn sau đây:

— Số tiền 0,50đ chi cho một suất ăn được tính vào giá thành sản phẩm và kế toán vào khoản mục phụ cấp ngoài lương của công nhân, viên chức.

— Số tiền chi về quản lý phục vụ cho bữa ăn giữa ca sẽ do người ăn góp bằng 5% tiền ăn, và được ngân sách Nhà nước trợ cấp 3đ cho một suất ăn gồm 60 bữa/1 tháng (bao gồm cả 2 bữa ăn chính, ăn giữa ca và bồi dưỡng ca đêm). Nếu thiếu thì xí nghiệp dùng quỹ phúc lợi để thanh toán bằng cách bù lỗ về nhà ăn.