

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 1/LĐT BXH-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 9 tháng 1 năm 1988

THÔNG TƯ

SỐ 1/LĐT BXH-TT NGÀY 9-1-1988 HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN

QUYẾT ĐỊNH SỐ 217/HĐBT NGÀY 14-11-1987

CỦA HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG VỀ LAO ĐỘNG -

TIỀN LƯƠNG VÀ XÃ HỘI.

Căn cứ phần VIII về lao động - tiền lương và xã hội của quy định về các chính sách đổi mới kế hoạch hoá và hạch toán kinh doanh hội của chủ nghĩa đối với xí nghiệp quốc doanh theo Quyết định số 217-HĐBT ngày 14-11-1987 của Hội đồng Bộ trưởng, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:

I. CHẾ ĐỘ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(Điều 47)

Từ nay, xí nghiệp quốc doanh thực hiện việc chuyển dần từng bước chế độ tuyển dụng vào biên chế Nhà nước sang chế độ hợp đồng lao động.

- Đối với số lao động tuyển mới từ nay về sau (kể cả học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, trường dạy nghề và cán bộ quản lý) đều thực hiện chế độ hợp đồng lao động.

- Đối với số lao động đang làm việc ở xí nghiệp theo chế độ hợp đồng lao động cũ hoặc tạm tuyển, nay xí nghiệp còn có nhu cầu sử dụng thì ký kết lại và thực hiện chế độ hợp đồng lao động.

- Đối với số lao động đang làm việc ở xí nghiệp theo chế độ hợp đồng lao động cũ hoặc tạm tuyển, nay xí nghiệp còn có nhu cầu sử dụng thì ký kết lại và thực hiện chế độ hợp đồng lao động theo thông tư này.

- Đối với công nhân viên chức trong biên chế hiện nay, xí nghiệp căn cứ vào điều kiện cụ thể mà thực hiện việc chuyển từng người, từng bộ phận hoặc toàn bộ (trừ giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng) sang chế độ hợp đồng lao động.

Trường hợp 2 và 3 nói trên, được cộng dồn thời gian công tác trước đó.

1. Nội dung hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận bằng văn bản giữa Giám đốc xí nghiệp và người lao động về nghĩa vụ và quyền lợi, về trách nhiệm và quyền hạn của cả 2 bên trong quá trình lao động do Giám đốc và người lao động ký kết. Trong bản hợp đồng, người lao động cam kết hoàn thành công việc được ký kết trong bản hợp đồng lao động về số lượng và chất lượng quy định, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy xí nghiệp, quy trình an toàn lao động và các quy chế khác của xí nghiệp; Giám đốc xí nghiệp cam kết bảo đảm các điều kiện cần thiết để người lao động hoàn thành công việc đã ký kết trong hợp đồng, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, chế độ bảo hộ lao động và các chính sách, chế độ khác của Nhà nước đối với người lao động.

2. Hình thức hợp đồng lao động.

Tuỳ theo tính chất sản xuất - kinh doanh, Giám đốc xí nghiệp và người lao động thoả thuận ký kết theo các hình thức hợp đồng lao động sau đây:

- Hợp đồng lao động không thời hạn áp dụng đối với những công việc ổn định lâu dài, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và những kinh nghiệm được tích lũy trong lao động. Hình thức hợp đồng này chủ yếu thực hiện đối với những người đã qua các trường lớp đào tạo, hoặc những nghề truyền thống (không qua trường lớp đào tạo) có kỹ thuật và tay nghề cao mà xí nghiệp có nhu cầu.

- Hợp đồng lao động có thời hạn áp dụng đối với những công việc xác định được thời gian hoàn thành từ 1 năm đến 5 năm.

Đối với hai hình thức hợp đồng lao động trên đây, hàng năm Giám đốc xí nghiệp và người lao động rà soát việc thực hiện hợp đồng để thoả thuận việc tiếp tục hoặc chấm dứt hợp đồng.

- Hợp đồng lao động theo vụ, theo việc dưới 1 năm.

3. Tiêu chuẩn người lao động được ký kết hợp đồng lao động.

- Có quyền công dân, tự nguyện làm việc.

- Có trình độ phù hợp với công việc của xí nghiệp.

- Có đủ sức khoẻ và từ 18 tuổi.

Cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại có ảnh hưởng đến sự phát triển thể lực và trí lực; những công việc khác, xí nghiệp có thể sử dụng lao động dưới

18 tuổi, nhưng phải được sự thoả thuận của Ủy ban Nhân dân huyện và cấp tương đương nơi xí nghiệp đóng.

4. Thủ tục ký kết hợp đồng lao động.

- Trước khi ký kết hợp đồng lao động, Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm:

Giới thiệu cho người lao động hiểu rõ nội dung và yêu cầu công việc sẽ làm; những trường hợp có thể điều động tạm thời sang làm việc khác, nơi khác; thời hạn của hợp đồng; điều kiện lao động; quy trình an toàn lao động; kỷ luật lao động và nội quy xí nghiệp; mức tiền lương và hình thức trả lương, trả thưởng; các chính sách, chế độ khác mà người lao động được hưởng.

Kiểm tra sức khoẻ, trình độ nghề nghiệp, tổ chức làm thử. Thời gian làm thử không quá 30 ngày. Tiền công trong thời gian làm thử do giám đốc và người lao động thoả thuận.

- Người lao động có trách nhiệm nộp cho xí nghiệp giấy xin việc làm; bản lý lịch được Ủy ban Nhân dân phường, xã, thị trấn nơi cư trú chứng nhận; giấy chứng sức khoẻ, văn bằng hoặc giấy chứng nhận trình độ văn hoá, chuyên môn. Đối với người đã có sổ lao động thì chỉ nộp cho xí nghiệp giấy xin việc làm và giấy chứng nhận sức khoẻ.

- Hợp đồng lao động được ký kết theo mẫu quy định có chữ ký của 2 bên, làm thành 2 bản, giám đốc xí nghiệp giữ 1 bản người lao động giữ 1 bản.

5. Chính sách, chế độ đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động.

a) Người lao động làm việc theo hình thức hợp đồng lao động không thời hạn hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 năm trở lên được hưởng các chế độ tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể; được mua lương thực, thực phẩm..., được khen thưởng, đề bạt, nâng bậc lương, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, học tập... theo chế độ đối với công nhân, viên chức Nhà nước. Được cấp sổ lao động làm căn cứ để thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động. Khi về hưu hoặc mất sức lao động thì được cộng dồn những thời gian làm việc trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước trước đó để tính quyền lợi bảo hiểm xã hội (trừ trường hợp đã quy định ở điểm 4, mục III trong Thông tư này).

b) Người lao động làm việc theo hình thức hợp đồng theo vụ, theo việc dưới 1 năm được hưởng:

- Tiền công do hai bên thoả thuận, nhưng mức tiền công không được thấp hơn mức lương tối thiểu của Nhà nước quy định.

Cơ sở để tính mức tiền công bao gồm lương cấp bậc, phụ cấp lương; chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng (nếu có) như công nhân viên chức; bảo hiểm xã hội và các phụ phí khác. Lương cấp bậc và phụ cấp lương dựa vào thang, bảng lương và chế độ phụ cấp của Nhà nước để xã định chênh lệch giá được xác định trên cơ sở giá bảo đảm kinh doanh thương nghiệp của từng địa phương trừ phần giá đã tính trong lương. Bảo hiểm xã hội và phụ phí khác được tính từ 25% đến 30 % lương cấp bậc. Nếu thực hiện trả lương theo sản phẩm thì lấy tiền công này chi cho định mức sản lượng hoặc định mức thời gian để xác định đơn giá trả lương. Tiền công được hạch toán vào giá thành sản phẩm.

- Ngoài tiền công, người lao động còn được hưởng các chế độ tiền thưởng, chế độ bồi dưỡng ca 3, ăn giữa ca, phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ, bồi dưỡng bằng hiện vật (nếu có). Xí nghiệp có trách nhiệm trang bị dụng cụ làm việc và phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động. Khi chấm dứt hợp đồng, người lao động phải trả lại cho xí nghiệp các trang bị đã cấp. Nếu người lao động tự tức các trang bị trên thì xí nghiệp thanh toán hao mòn do hai bên thỏa thuận.

II. TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG

(Điều 45, 46)

1. Từng thời kỳ kế hoạch, xí nghiệp căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh và các định mức lao động, tiêu chuẩn định biên để xác định nhu cầu lao động. Trên cơ sở đó, xí nghiệp xác định nhu cầu lao động bổ sung và xây dựng kế hoạch tuyển thêm lao động theo 3 hình thức hợp đồng lao động. Kế hoạch tuyển thêm lao động gửi đồng thời với phương án kế hoạch hoàn chỉnh đã quy định tại điều 4 của bản quy định kèm theo Quyết định số 217-HĐBT ngày 14-11-1987 của Hội đồng Bộ trưởng để Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương (qua Sở Lao động - thương binh và xã hội) nơi xí nghiệp đóng hướng dẫn nguồn tuyển và lập kế hoạch cân đối các nhu cầu thiết yếu cho người lao động. Sau 1 tháng kể từ ngày nhận được báo cáo kế hoạch, nếu Ủy ban không trả lời thì xí nghiệp được thực hiện việc tuyển chọn lao động theo kế hoạch đã báo cáo. Kết quả tuyển chọn, xí nghiệp phải báo cáo với Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương (qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) để giải quyết các quyền lợi cho người lao động như đăng ký hộ khẩu, lương thực, thực phẩm...

Trong kỳ kế hoạch, nếu phát sinh nhiệm vụ đột xuất cần thêm lao động, xí nghiệp được tuyển thêm lao động theo hình thức hợp đồng lao động theo vụ, theo việc.

2. Theo sự hướng dẫn của cơ quan lao động về địa bàn tuyển, xí nghiệp trực tiếp tuyển chọn hoặc ký hợp đồng với các cơ quan lao động tuyển chọn theo yêu cầu của xí nghiệp. Xí nghiệp có quyền từ chối không nhận những người do các ngành các cấp kể cả cơ quan lao động giới thiệu đến, nếu người đó không đủ tiêu chuẩn hoặc xí nghiệp không có nhu cầu. Trước khi tuyển thêm lao động, xí nghiệp cần niêm yết công khai số lượng và tiêu chuẩn để tập thể lao động trong xí nghiệp biết và khi tiến hành ký kết hợp đồng lao động theo hình thức hợp đồng lao động không thời hạn và có thời hạn từ 1 năm trở lên cần lấy ý kiến của Hội đồng xí nghiệp.

Về địa bàn tuyển, lao động phổ thông thì tuyển người địa phương sở tại là chủ yếu; trường hợp cần lao động kỹ thuật, lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi và những nghề mà địa phương sở tại không đáp ứng được thì xí nghiệp được tuyển từ nơi khác đến. Những xí nghiệp đóng ở các tỉnh miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, vùng kinh tế mới được tuyển vợ hoặc chồng, con, em ở các tỉnh khác đến kể cả người làm nông nghiệp.

Về đối tượng, căn cứ tiêu chuẩn, xí nghiệp tuyển chọn theo các thứ tự sau đây:

- Người đang làm việc theo hợp đồng lao động tại xí nghiệp.
- Người trong biên chế từ nơi khác điều chỉnh đến.
- Học sinh tốt nghiệp các trường đào tạo chính quy, học sinh tốt nghiệp các trường lớp đào tạo tại xí nghiệp, lao động hợp tác với nước ngoài đã hoàn thành nhiệm vụ.
- Con của người lao động trong xí nghiệp.
- Lao động phổ thông khác.

Các đối tượng trên, trước hết ưu tiên tuyển chọn thương binh còn khả năng lao động; vợ, chồng, con của liệt sỹ hoặc của thương binh nặng; gia đình có công với cách mạng; bộ đội, thanh niên xung phong đã hoàn thành nhiệm vụ trở về.

Riêng đối với lao động ở thành phố, thị xã thì chú ý người chưa có việc làm đã đăng ký yêu cầu sắp xếp việc làm.

3. Xí nghiệp phải thường xuyên thay đổi địa bàn hoạt động như xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, địa chất..., khi di chuyển một bộ phận lao động đến làm việc ở nơi khác ngoài địa