

BỘ LAO ĐỘNG-BỘ NỘI
VỤ
Số: 6TT-LB

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 6 tháng 9 năm 1963

Thông tư

Số 6TT-LB ngày 6 tháng 9 năm 1963 của Bộ Lao động và Bộ Nội vụ 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.

L 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 tại, 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.

Quán triệt và thực hiện tốt điều lệ sẽ có ý 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 đẩy 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- TUYỂN 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 tời .(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.

Để 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. Để 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 dinh 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 để 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 văn 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.

Để 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 01-2-1961 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 6-TTg ngày 7-5-1963 của Thủ tướng Chính phủ quy định chế độ quản lý và kiểm soát quỹ tiền tượng 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) Về hình thức 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,