

d) Vỡ mặt kính hoặc những hư hỏng khác có thể làm ảnh hưởng đến sự làm việc chính xác của áp kế.

#### B. Van an toàn

17. Cấm đặt van khóa giữa bình chịu áp lực và van an toàn. Đề có thể sửa chữa hoặc thay thế van an toàn trong thời gian máy lạnh đang vận hành, cần đặt van chuyển hướng giữa bình chịu áp lực và van an toàn với điều kiện ở vị trí bất kỳ nào van chuyển hướng cũng phải thông với một hoặc cả hai van an toàn. Trong trường hợp này, mỗi van an toàn phải có khả năng thoát khí theo áp suất quy định của cơ quan thiết kế nhưng không được lớn hơn 25% áp suất làm việc cho phép của thiết bị đó.

18. Đối với những máy lạnh cũ còn đặt van khóa giữa bình chịu áp lực và van an toàn, phải sớm có kế hoạch thay thế bằng van chuyển hướng. Trong khi chưa thay thế được, phải cặp chì van khóa để cấm đóng van khóa giữa bình chịu áp lực và van an toàn trong lúc máy đang vận hành. Trường hợp van an toàn bị xì hở phải nối ngay đầu ống xả khí NH<sub>3</sub> xuống một nguồn nước.

19. Đường kính lỗ thông của van an toàn không được nhỏ hơn trị số trong bảng sau đây :

Khối lượng NH <sub>3</sub> chứa trong bình (kg)	Đường kính lỗ thông của van an toàn(m/m)
Dưới 1000	12
Dưới 2000	20
Dưới 3000	30
Dưới 4000	40
Trên 4000	50

20. Đầu ống xả của van an toàn phải đặt cao hơn mái nhà đặt máy lạnh ít nhất là 1 mét, nếu không thực hiện được như thế thì bắt buộc phải nối đầu ống xả xuống 1 nguồn nước. Đường kính ống xả không được nhỏ hơn đường kính của van an toàn.

#### IV. Tò chức thực hiện

Thông tư này hướng dẫn một số biện pháp kỹ thuật an toàn cần được áp dụng ngay đối với các máy lạnh NH<sub>3</sub> cố định có máy nén. Bộ Lao động yêu cầu các Bộ, Tổng cục quản lý sản xuất và các Sở, Ty lao động địa phương kịp thời phổ biến và kiểm tra các cơ sở chế tạo và sử dụng loại máy lạnh đó thực hiện đầy

đủ các điều đã hướng dẫn nhằm đề phòng tai nạn do máy lạnh NH<sub>3</sub> gây ra.

Đối với các máy lạnh Frê-ông sẽ có văn bản hướng dẫn riêng; trước mắt có gì vướng mắc về kỹ thuật an toàn đối với loại máy lạnh này, xin liên hệ với ban thanh tra kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động Bộ Lao động.

Hà Nội, ngày 2 tháng 6 năm 1977

K.T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thứ trưởng

NGUYỄN SONG TÙNG

#### THÔNG TƯ số 14-LĐ/TT ngày 21-6-1977

**hướng dẫn việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước trong tình hình mới.**

Căn cứ nghị định số 24-CP ngày 13-3-1963, ban hành Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước và các văn bản của Hội đồng Chính phủ (nghị định số 195-CP ngày 31-12-1964, nghị định số 172-CT ngày 1-11-1973, nghị quyết số 19-CP ngày 29-1-1976, nghị định số 24-CP ngày 2-2-1976, nghị định số 244-CP ngày 20-12-1976, nghị định số 93-CP ngày 8-4-1977...) về cải tiến, tổ chức bộ máy Nhà nước, cải tiến quản lý kinh tế và cải tiến quản lý xí nghiệp công nghiệp ;

Sau khi lấy ý kiến Ban tổ chức của Chính phủ và Tổng công đoàn Việt Nam, Bộ Lao động hướng dẫn việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước trong tình hình mới, nhằm :

1. Bảo đảm việc tuyển dụng và cho thôi việc đúng chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước ;

2. Góp phần xây dựng đội ngũ công nhân, viên chức vững mạnh, kiện toàn xí nghiệp, cơ quan, đáp ứng yêu cầu cải tiến quản lý kinh tế ;

3. Phát huy quyền làm chủ tập thể của người lao động, thực hiện quyền tự chịu trách nhiệm của thủ trưởng cơ sở. Áp dụng nguyên tắc quản lý lao động theo ngành kết hợp quản lý theo địa phương, đề cao trách nhiệm của Ủy ban nhân dân trong việc bảo đảm yêu cầu nhân lực cho Nhà nước.

## I. TUYÊN DỤNG

### 1. Căn cứ tuyên dụng.

Điều 1 của Điều lệ tuyên dụng và cho thôi việc ban hành theo nghị định số 24-CP ngày 13-3-1963 quy định căn cứ tuyên dụng chung cho cả hai khu vực là: « Nhu cầu sản xuất và công tác », « Chi tiêu lao động và chi tiêu biên chế đã được Chính phủ quy định cho xí nghiệp, cơ quan ».

Nghị định số 244-CP ngày 20-12-1976 quy định hai chi tiêu pháp lệnh về quản lý lao động và tiền lương là: « Nhịp độ tăng năng suất lao động... » và « tổng quỹ tiền lương ».

Việc tuyên người vào xí nghiệp, cơ quan (gồm xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, trường học, bệnh viện... Nhà nước từ cấp huyện trở lên) phải căn cứ vào:

a) Tổng quỹ tiền lương và chi tiêu năng suất lao động đã được Nhà nước duyệt trong kế hoạch (đối với các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh).

b) Nhu cầu thực tế phát triển công tác và chi tiêu biên chế (đối với các cơ sở không sản xuất vật chất).

Các cơ sở sản xuất, kinh doanh khác như: lâm trường, nông trường, xí nghiệp xây dựng cơ bản, xí nghiệp giao thông vận tải... do Bộ, Tổng cục chủ quản hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh hay thành phố trực thuộc trung ương tùy trình độ tổ chức, quản lý sản xuất, kinh doanh của từng cơ sở mà vận dụng các căn cứ tuyên dụng trên để xây dựng căn cứ tuyên dụng cho ngành mình trình Chính phủ duyệt.

Việc tuyên thêm người vào các xí nghiệp, cơ quan phải trên cơ sở cải tiến tổ chức, cải tiến quản lý và cải tiến lề lối làm việc và chỉ được tuyên người mới sau khi đã tiếp nhận số lao động đủ tiêu chuẩn do cấp trên hoặc do cơ quan lao động điều chỉnh đến mà không đủ. Nếu xí nghiệp đã đủ người, theo yêu cầu của sản xuất và công tác nhưng cấp trên còn gửi thêm người về xí nghiệp thì cấp trên phải trả lương, không tính vào giá thành xí nghiệp.

Thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan là người quyết định việc tuyên thêm người mới và hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc xét chọn người đáp ứng yêu cầu sản xuất và công tác trên cơ sở bảo đảm chính sách, chế độ, tiêu chuẩn của Nhà nước và do cơ quan lao động địa phương thống nhất quản lý và hướng dẫn về nguồn và nơi tuyên.

### 2. Các hình thức tuyên dụng.

Điều lệ tuyên dụng và cho thôi việc ban hành theo nghị định số 24-CP ngày 13-3-1963 quy

định hình thức tuyên dụng người làm việc lâu dài.

Điều lệ xí nghiệp công nghiệp quốc doanh ban hành kèm theo nghị định số 93-CP ngày 8-4-1977 quy định: « Tùy theo nhu cầu, xí nghiệp được tuyên dụng lao động theo hợp đồng có thời hạn (sản xuất, xây dựng cơ bản) hoặc hợp đồng cho từng việc ».

Ngoài hình thức tuyên dụng người làm việc lâu dài, cần áp dụng rộng rãi hình thức hợp đồng lao động có thời hạn để sử dụng hợp lý lao động xã hội và tạo điều kiện cho mọi người có việc làm.

#### a) Tuyên lâu dài.

Những việc ổn định, lâu dài, đòi hỏi trình độ khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ thì tuyên vào lực lượng lâu dài, chủ yếu là tuyên những người đã qua đào tạo ở các trường của Nhà nước hoặc những người có sẵn trình độ khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ. Những năm trước mắt còn phải tuyên một số lao động phổ thông cho một số nghề nặng nhọc. Nhưng sau khi tuyên, đơn vị sử dụng phải đào tạo nghề cho họ để đáp ứng yêu cầu lâu dài.

#### b) Tuyên theo hợp đồng có thời hạn (từ 1 đến 3 năm), hợp đồng theo vụ, theo việc.

Những việc tạm thời, thời vụ, hoặc một số việc tuy ổn định lâu dài nhưng cả hai bên đều thỏa thuận, thì tuyên lao động làm hợp đồng.

Những việc khối lượng ít, không làm hết số giờ trong ngày, số ngày trong tháng nếu không bố trí người kiêm nhiệm được thì tuyên hợp đồng theo việc. Trong trường hợp này, người lao động có thể ký hợp đồng làm việc với nhiều nơi.

Đơn vị sử dụng có thể ký hợp đồng lao động với người đại diện của tổ chức tập thể lao động (hợp tác xã, đội lao động ở đường phố) hoặc với từng người lao động.

Người đại diện cho tập thể lao động phải là người có thẩm quyền hoặc người có giấy ủy nhiệm của người có thẩm quyền (chủ nhiệm hợp tác xã) hoặc từng cá nhân ký hợp đồng với xí nghiệp, cơ quan, phải được Ủy ban nhân dân cơ sở nơi cư trú chính thức giới thiệu. Người đại diện ký phải kèm theo danh sách những người đi làm hợp đồng do Ủy ban nhân dân cơ sở xác nhận.

Khi hết hạn hợp đồng, nếu công việc còn cần thiết thì hai bên ký lại hợp đồng.

www.thuvienphapluat.com  
Tel: +84-8-3845 6684  
0674207

### 3. Điều kiện, tiêu chuẩn và đối tượng tuyển dụng.

Cần chấp hành nghiêm chỉnh điều 3 và 4 của Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước. Khi xét người đề tuyển lâu dài hay hợp đồng có thời hạn phải căn cứ vào những điều kiện sau đây :

- a) Có quyền công dân, lý lịch rõ ràng, tự nguyện phục vụ ;
- b) Có trình độ thích hợp với công việc ;
- c) Có đủ sức khỏe và đủ 18 tuổi.

Ngoài những điều kiện quy định trên đây, các ngành ở trung ương thỏa thuận với Bộ Lao động đề quy định những điều kiện riêng đề tuyển lao động làm những công việc có tính chất đặc biệt hoặc tuyển người dưới 18 tuổi.

Các Bộ, Tổng cục chủ quản phối hợp với Bộ Lao động và các ngành liên quan, từng bước nghiên cứu và ban hành tiêu chuẩn cán bộ, tiêu chuẩn lao động cụ thể cho từng nghề làm cơ sở cho việc tuyển sinh đào tạo, tuyển lao động và sử dụng lao động.

Trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn trên đây, đề đảm bảo chính sách đối với các đối tượng và sử dụng hợp lý lao động xã hội phải ưu tiên tuyển theo thứ tự :

- a) Thương binh còn khả năng lao động, quân nhân cách mạng đã hoàn thành nhiệm vụ trong quân đội ;
- b) Thanh niên xung phong, thanh niên tình nguyện tập trung đã được rèn luyện trong lao động sản xuất ;
- c) Con, em ruột liệt sĩ và gia đình cơ sở có công với cách mạng ;
- d) Những người có trình độ khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ chưa có việc làm.

Những công việc thuộc danh mục dành riêng cho thương binh và phụ nữ thì phải tuyển thương binh và phụ nữ hoặc chuyển những người làm việc nặng nhọc đã yếu sức sang làm.

Trường hợp tuyển người từ miền xuôi lên miền núi, đến các vùng kinh tế mới, các xí nghiệp, cơ quan được ưu tiên tuyển vợ (hoặc chồng), con, em công nhân viên của xí nghiệp, cơ quan đủ tiêu chuẩn vào làm việc hoặc học nghề.

Đặc biệt đối với một số nghề đòi hỏi trình độ kỹ thuật ngày càng cao, cần xây dựng đội ngũ công nhân nhiều đời thì xí nghiệp được ưu tiên tuyển con, em ruột công nhân của đơn vị vào làm việc hoặc học nghề.

### 4. Thủ tục tuyển dụng.

- a) Người xin tuyển làm việc lâu dài và làm hợp đồng có thời hạn phải nộp cho xí nghiệp,

cơ quan những giấy tờ theo quy định ở điều 6 của Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc. Khi xét tuyển, đơn vị chủ quản khám lại sức khỏe theo tiêu chuẩn từng nghề chuyên môn.

Những người trước đây là công nhân, viên chức đã thôi việc hoặc quân nhân cách mạng thì nộp sổ lao động hoặc lý lịch quân nhân thay cho bản khai lý lịch, kèm theo nhận xét của Ủy ban nhân dân cơ sở trong thời gian cư trú ở địa phương.

Học sinh tốt nghiệp các trường, lớp đào tạo của Nhà nước chỉ cần nộp đủ các giấy tờ của trường học chuyên đến.

Công dân đủ 18 tuổi trở lên có quyền nộp đơn xin việc làm ở xí nghiệp, cơ quan Nhà nước. Ủy ban nhân dân cơ sở xác nhận lý lịch cho đương sự theo quy định tại thông tư số 6 ngày 19-2-1964 của Bộ Nội vụ.

Trường hợp tuyển cho các yêu cầu đặc biệt cần thêm giấy tờ khác phải được sự thỏa thuận của Bộ Lao động. Đơn vị hoặc cá nhân không được tự ý đặt thêm một loại giấy tờ khác.

Khi cần tuyển lao động hay tuyển sinh đào tạo, nói chung các Sở, Ty, phòng lao động phải niêm yết và thông báo công khai trên báo và đài địa phương về số lượng và chất lượng ; thu nhận đơn của người lao động, chuẩn bị sẵn lượng lao động đề giới thiệu cho các xí nghiệp, cơ quan xét tuyển. Trường hợp đã xác định rõ nguồn và nơi tuyển cho xí nghiệp thì người lao động có thể nộp đơn trực tiếp cho đơn vị tuyển lao động. Người nộp đủ giấy tờ được xí nghiệp cho sổ thứ tự. Người nộp trước thì được xét trước. Nếu không đủ tiêu chuẩn thì được giải thích và trả lại ngay hồ sơ. Trường hợp đạt tiêu chuẩn nhưng chưa đến hạn tuyển cơ sở cũng phải thông báo kịp thời cho đương sự biết.

Sở, Ty lao động có trách nhiệm xác nhận danh sách những người được tuyển đúng tiêu chuẩn và nơi tuyển để được cung cấp lương thực và đăng ký hộ khẩu.

- b) Tuyển lao động hợp đồng theo vụ, theo việc chỉ cần giấy giới thiệu của Ủy ban nhân dân cơ sở và tờ khai đăng ký lao động (nơi đã đăng ký lao động).

### 5. Tập sự, làm thử.

Thời gian và chế độ tập sự thì hành theo thông tư số 60-TTg ngày 1-6-1962 của Thủ tướng Chính phủ, quyết định số 256-TTg ngày 15-7-1975 của Thủ tướng Chính phủ, thông tư số 1-TT/LB ngày 14-2-1976 và thông tư số 7-TT/LB ngày 5-5-1976 của liên Bộ Lao động - Đại học và trung học chuyên nghiệp.

Thời gian làm thử không quá 30 ngày. Đối với những người làm việc giản đơn (hộ lý, lao động...) thời gian làm thử không quá 15 ngày hoặc có thể miễn làm thử.

Những ngày làm thử người lao động được hưởng 100% tiền lương của cấp bậc công việc làm thử.

Hết thời gian tập sự hoặc làm thử, nếu đương sự đáp ứng yêu cầu sản xuất hay công tác thì thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan quyết định tuyển làm lâu dài hoặc ký hợp đồng lao động có thời hạn. Chậm nhất là sau một tháng kể từ ngày có quyết định tuyển làm lâu dài, xí nghiệp, cơ quan phải cấp sổ lao động cho họ.

6. Trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước không được sắp xếp những người có quan hệ thân thích với nhau như vợ, chồng, anh chị em cùng làm những việc mà nhiệm vụ của người này là kiểm soát việc của người kia (ví dụ: chồng làm kế toán, vợ thủ quỹ, anh giữ kho, em kế toán).

Nếu đã bố trí như trên thì phải chuyển sang làm việc khác.

## II. THÔI VIỆC

### 1. Các hình thức thôi việc đối với công nhân, viên chức.

a) Công nhân viên chức có thể xin thôi việc vì những lý do chính đáng:

— Vào học các trường, lớp chuyên nghiệp theo chế độ của Nhà nước,

— Gặp khó khăn riêng như vợ hay chồng ốm lâu ngày, cha mẹ già yếu ở xa không ai săn sóc hoặc khó khăn về đời tư mà bản thân đã tích cực khắc phục, xí nghiệp, cơ quan và công đoàn đã hết sức giúp đỡ vẫn không giải quyết được.

Công nhân, viên chức xin thôi việc theo điểm a phải báo cáo cho thủ trưởng biết trước 30 ngày để tìm người thay thế. Trong khoảng thời gian đó, thủ trưởng phải cân nhắc kỹ lưỡng, trao đổi thống nhất với ban chấp hành công đoàn để giải quyết thỏa đáng và trả lời cho đương sự.

Nếu quá 30 ngày mà thủ trưởng không trả lời thì công nhân, viên chức có quyền thôi việc, xí nghiệp hay cơ quan có trách nhiệm giải quyết các quyền lợi cho công nhân, viên chức.

Nếu vì lợi ích của sản xuất, công tác mà thủ trưởng và ban chấp hành công đoàn cơ sở yêu cầu giữ công nhân, viên chức tiếp tục làm việc một thời gian nữa để tìm người thay thế, thì thời gian này không được quá 3 tháng.

b) Cho công nhân, viên chức thôi việc khi xi nghiệp, cơ quan giải thể, thu hẹp sản xuất hoặc giảm biên chế mà không thể điều chỉnh đi nơi khác được.

Gặp trường hợp này, thủ trưởng cần bàn với ban chấp hành công đoàn và kịp thời báo cáo cho Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố hoặc Bộ, Tổng cục chủ quản để giải quyết theo các hướng sau đây:

— Điều chỉnh trong địa phương hoặc trong ngành;

— Những người đủ tiêu chuẩn thì cho đi học để nâng cao trình độ hoặc đề chuyển sang nghề khác;

— Bố trí làm việc phụ;

— Số người còn lại thì cho thôi việc. Thủ trưởng cần phối hợp chặt chẽ với ban chấp hành công đoàn cơ sở để làm tốt công tác tư tưởng, đi sâu vào những trường hợp cụ thể để giải quyết và phải báo cho đương sự biết trước 30 ngày để thu xếp. Những người thôi việc muốn về nông thôn hoặc đi vùng kinh tế mới, thì xí nghiệp, cơ quan tích cực giúp đỡ và thực hành các chính sách, chế độ hiện hành. Khi xí nghiệp, cơ quan cần bổ sung người thì phải ưu tiên tuyển lại những công nhân, viên chức này.

c) Thủ trưởng có thể cho thôi việc hoặc thôi hành kỷ luật đến mức buộc thôi việc.

— Công nhân, viên chức phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng như thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ mà không có lý do chính đáng; do thiếu tinh thần trách nhiệm gây thiệt hại lớn sức người, sức của; bỏ việc nhiều lần không có lý do, nếu bỏ việc mà gây thiệt hại lớn cho Nhà nước còn có thể bị truy tố trước pháp luật.

— Công nhân, viên chức không thi hành quyết định điều động công tác. Thủ trưởng cần cân nhắc kỹ hoàn cảnh riêng của mỗi người để điều động công tác cho hợp lý, hết sức tránh điều động sử dụng trái nghề.

— Công nhân, viên chức khai man lý lịch, giả mạo giấy tờ có tính chất nghiêm trọng, với động cơ xấu. Nếu làm dấu giả, giấy giả, mạo chữ ký... còn bị truy tố trước pháp luật.

Khi công nhân, viên chức phạm sai lầm, xí nghiệp, cơ quan cần cân nhắc kỹ hoàn cảnh, động cơ, mức độ tác hại để xử lý cho thỏa đáng và phải đưa ra hội đồng kỷ luật xét về mức độ thi hành kỷ luật.

**d) Công nhân, viên chức bị buộc thôi việc.**

— Khi bị phạt giam (tù ngồi) về tội có liên quan đến công tác của mình trong xí nghiệp, cơ quan.

— Khi bị phạt giam trên 6 tháng về tội không liên quan đến công tác của mình hoặc tuy bị phạt giam dưới 6 tháng về tội không liên quan đến công tác của mình, nhưng kèm theo phạt giam còn bị tước quyền công dân hoặc bị cấm làm nghề cũ trong một thời gian. Tuy nhiên, khi hết hạn tù, đương sự có thể làm việc theo chế độ hợp đồng có thời hạn hoặc được tuyển làm việc lâu dài.

Công nhân, viên chức bị án treo không bị buộc thôi việc. Công nhân, viên chức phạm tội mới bị tòa án tạm giam chưa kết án, xí nghiệp, cơ quan chưa được buộc công nhân, viên chức thôi việc.

Trường hợp đặc biệt, tội phạm của đương sự đã rõ ràng, xét thấy không xứng đáng là công nhân, viên chức Nhà nước thì thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan hoặc cấp có thẩm quyền, sau khi đã làm đủ thủ tục thì hành kỷ luật, có thể buộc đương sự thôi việc trước khi tòa kết án.

**2. Xí nghiệp, cơ quan không được cho công nhân, viên chức thôi việc theo quy định ở điểm b và c ở trên trong các trường hợp.**

— Công nhân, viên chức đang nghỉ phép.

— Nữ công nhân, viên chức có thai đã đến tháng thứ 7 hoặc đang nghỉ đẻ theo chế độ.

— Công nhân, viên chức ốm đau đang điều trị, điều dưỡng.

**3. Ghi lý do thôi việc của công nhân, viên chức.**

Khi công nhân, viên chức thôi việc được trả lại đủ giấy tờ, sổ lao động và được cấp giấy chứng nhận thôi việc. Công nhân, viên chức phải trả lại cho xí nghiệp, cơ quan những tài liệu, dụng cụ được cấp phát để làm việc.

Thủ trưởng phải ghi đúng và rõ lý do thôi việc và những nhận xét về quá trình lao động của họ vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc.

Khi nhận xét thủ trưởng cần trao đổi với ban chấp hành công đoàn cùng cấp và trước khi ghi nhận xét vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc phải cho đương sự biết những ý kiến nhận xét của mình.

**4. Giải quyết khiếu nại và tố giác.**

Công nhân, viên chức có quyền khiếu nại, tố giác với các cơ quan có thẩm quyền nếu thấy trường hợp tuyển dụng và cho thôi việc không đúng quy định của Nhà nước.

Trường hợp công nhân, viên chức khiếu nại hay tố giác với cơ quan lao động thì chậm nhất là một tháng kể từ ngày nhận đơn phải giải quyết xong. Đối với những vụ phức tạp có thể kéo dài thời hạn nhưng không được quá 3 tháng (kể từ ngày nhận đơn). Nếu đương sự không nhất trí với kết luận của cơ quan lao động thì cơ quan lao động chuyển hồ sơ sang viện kiểm sát và tòa án nhân dân cùng cấp giải quyết. Quyết định của tòa án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là kết luận cuối cùng bắt buộc các bên liên quan phải thực hiện.

**III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các xí nghiệp, cơ quan (kể cả xí nghiệp, cơ quan trung ương đóng tại địa phương) khi dự kiến số lao động cần bổ sung của năm kế hoạch đề báo cáo cấp trên, phải báo cáo cho Sở, Ty lao động. Báo cáo đó phải nêu rõ làm việc gì và tiêu chuẩn sức khỏe của từng công việc mà xí nghiệp yêu cầu. Sở, Ty lao động tổng hợp nhu cầu bổ sung lao động, tham gia với ủy ban kế hoạch tỉnh, thành phố cân đối lao động. Đối với những yêu cầu cấp thiết, các Sở, Ty lao động có thể cho đơn vị tuyển trước một phần.

Sau khi nhận được kế hoạch tuyển lao động và tuyển sinh đào tạo của xí nghiệp, Sở, Ty lao động nơi xí nghiệp đóng có trách nhiệm hướng dẫn nơi tuyển, nguồn lao động và chính sách, chế độ, tiêu chuẩn tuyển dụng, phối hợp với các cơ quan liên quan và chỉ đạo cấp dưới đảm bảo việc tuyển lao động theo yêu cầu thực tế của đơn vị chủ quản.

Thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan được phân cấp quản lý loại công nhân, viên chức nào thì ra quyết định tuyển dụng và cho thôi việc đối với loại công nhân, viên chức đó, sau khi đã báo cho ban chấp hành công đoàn cùng cấp biết. Nếu tuyển dụng hay cho thôi việc không đúng quy định của Nhà nước hoặc hợp đồng đã ký kết, ban chấp hành công đoàn có quyền can thiệp và yêu cầu xét lại.

Riêng trường hợp cho công nhân, viên chức, thôi việc vì vi phạm kỷ luật lao động hoặc vì xí nghiệp, cơ quan giải thể, thu hẹp sản xuất hay giảm biên chế, thủ trưởng cần bàn thống nhất với ban chấp hành công đoàn cùng cấp. Trường hợp hai bên không nhất trí thì quyết định của thủ trưởng được tạm thời thi hành nhưng cả hai bên phải kịp thời báo cáo lên cấp trên của mình. Nếu cấp trên quyết định khác với ý kiến của thủ trưởng xí nghiệp, cơ quan thì phải chấp hành quyết định của thủ trưởng, chuyên môn cấp trên.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố có nhiệm vụ cung cấp đủ lực lượng lao động thường xuyên và lao động thời vụ cho các cơ sở kinh tế do các Bộ trực tiếp quản lý đặt trong tỉnh, thành phố. Ủy ban nhân dân cơ sở qua đăng ký lao động kiểm kê và nắm chắc lực lượng lao động địa phương có thể đi làm cho Nhà nước. Ủy ban nhân dân cơ sở cần tổ chức lực lượng lao động sẵn sàng làm hợp đồng cho Nhà nước để tiện huy động và quản lý giá công thuê mướn theo đúng chế độ của Nhà nước.

3. Bộ Lao động chỉ đạo thực hiện, kiểm tra, phổ biến kinh nghiệm và phân bổ lao động cho những yêu cầu lớn tuyển ở nhiều tỉnh hoặc một số yêu cầu tuyển lao động cho các công trình trọng điểm của trung ương.

Sở, Ty lao động có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố cung cấp và điều chỉnh lao động cho các xí nghiệp, cơ quan địa phương và trung ương đóng tại địa phương, hướng dẫn xã, hợp tác xã, khu phố tổ chức lao động chưa có việc làm ổn định đi làm hợp đồng cho xí nghiệp, cơ quan Nhà nước, hướng dẫn và kiểm tra việc chấp hành chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước.

4. Để thực hiện quyền làm chủ tập thể của nhân dân lao động, Ủy ban nhân dân các cấp

cần phối hợp với các đoàn thể quần chúng, đặc biệt là công đoàn để giáo dục, động viên quần chúng hăng hái làm việc cho Nhà nước. Ngoài ra cần đề cao quyền giám sát của công đoàn như luật công đoàn đã quy định.

#### IV. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này thay các thông tư số 6-LB/TT ngày 6-9-1963 và thông tư số 23-LB/TT ngày 3-11-1963 của liên Bộ Lao động - Nội vụ, thi hành cho các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước, kể cả các cơ sở công tư hợp doanh.

Các quy định của các Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trái với thông tư này đều bãi bỏ.

Riêng các tỉnh phía Nam vẫn tiếp tục thi hành theo thông tư số 7-LD/TT ngày 2-4-1977 của Bộ Lao động.

Hà Nội, ngày 21 tháng 6 năm 1977

Bộ trưởng Bộ Lao động  
NGUYỄN THỌ CHÂN