

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 13/LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 4 tháng 12 năm 1979

THÔNG TƯ
CỦA BỘ LAO ĐỘNG SỐ 13/LĐ-TT NGÀY 04 THÁNG 12 NĂM 1979
HƯỚNG DẪN VIỆC ĐÌNH CHỈ CÔNG TÁC ĐỐI VỚI CÁN BỘ,
NHÂN VIÊN NHÀ NƯỚC

Thời gian qua, một số nơi đã tiến hành đình chỉ công tác đối với 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 quy định hiện hành của Nhà nước; đã vi phạm quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức, đồng thời ảnh hưởng đến việc sử dụng quỹ tiền lương sai nguyên tắc.

Thời gian đình chỉ công tác có nơi kéo dài 5, 7 tháng, một năm có khi nhiều năm. Việc trả lương cho người bị đình chỉ công tác cũng không thống nhất. Có nơi trả 50%, 70% có nơi không trả lương hoặc ngược lại vẫn trả nguyên lương.

Căn cứ Sắc lệnh 76-SL ngày 20 tháng 7 năm 1950 của Chính phủ và công văn số 1819/VP6 ngày 26 tháng 4 năm 1979, số 2375/VP6 ngày 31 tháng 5 năm 1979 của Thủ tướng sau khi trao đổi với Ban tổ chức của Chính phủ và Tổng Công đoàn Việt Nam, Bộ Lao động hướng dẫn việc đình chỉ công tác đối với cán bộ, nhân viên Nhà nước để 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 được 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 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 Toà án nhưng chưa bị giam giữ có thể vẫn cho tiếp tục làm việc hoặc tạm chuyển sang làm việc khác và được hưởng nguyên lương cho đến khi Toà 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 Điều 2, mục II trong Thông tư số 13/LĐTT ngày 30 tháng 8 năm 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 để làm việc cũ trở ngại cho công 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 76-SL, Bộ Lao động hướng dẫn như sau:

1- Thời gian đình chỉ công tác tối đa, không quá ba 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 nếu có.

3- Hết ba tháng đình chỉ công tác, đương sự có quyền trở lại làm việc như cũ, nếu chưa có kết luận, cơ quan, xí nghiệp phải trả lương đầy đủ, thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp phải để 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.