

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 12/LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 28 tháng 5 năm 1977

THÔNG TƯ

CỦA BỘ LAO ĐỘNG SỐ 12/LĐ-TT NGÀY 28 THÁNG 05 NĂM 1977
VỀ Củng cố và tăng cường kỷ luật lao động
TRONG CÁC XÍ NGHIỆP, CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

Hiện nay, ở khá nhiều xí nghiệp, cơ quan Nhà nước, kỷ luật lao động thi hành chưa rõ ràng và còn luộm thuộm. Một số chính sách, chế độ hiện hành có liên quan đến kỷ luật lao động không còn phù hợp, trở ngại cho việc củng cố và tăng cường kỷ luật lao động;

Để đề cao kỷ luật lao động, để chấp hành nghiêm chỉnh Nghị quyết của Đại hội Đảng lần thứ IV, và thi hành Nghị quyết số 19-CP ngày 29 tháng 1 năm 1976 của Hội đồng Chính phủ;

Để đề cao vị trí của người lao động, đề cao quyền tự chịu trách nhiệm của thủ trưởng;

Căn cứ Điều 16 của Điều lệ về kỷ luật lao động được ban hành kèm theo Nghị định số 195-CP ngày 31 tháng 12 năm 1964 của Hội đồng Chính phủ giao cho Bộ trưởng Bộ Lao động trách nhiệm ban hành nội quy về kỷ luật lao động ở xí nghiệp, cơ quan, quy định chi tiết và hướng dẫn việc thi hành Điều lệ.

Sau khi thống nhất ý kiến với Ban tổ chức của Chính phủ, Tổng Công đoàn Việt Nam và một số ngành có liên quan, Bộ Lao động hướng dẫn và quy định thêm.

I- NGHIÊM CHỈNH CHẤP HÀNH NHỮNG VĂN BẢN HIỆN HÀNH VỀ CHẾ ĐỘ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG DƯỚI ĐÂY:

1- Nghị định số 195-CP ngày 31 tháng 12 năm 1964 của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ về kỷ luật lao động trong các xí nghiệp, cơ quan của Nhà nước và Thông tư hướng dẫn số 13-TT/LB ngày 30 tháng 8 năm 1966 của liên bộ Lao động - Nội vụ.

2- Quyết định số 119-CP ngày 19 tháng 7 năm 1969 của Hội đồng Chính phủ về một số biện pháp bảo đảm thời gian lao động của công nhân, viên chức, và Thông tư hướng dẫn số 11-LĐ-

TT ngày 22 tháng 06 năm 1969 của Bộ Lao động.

3- Nghị định số 49-CP ngày 9 tháng 4 năm 1968 của Hội đồng Chính phủ ban hành chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của Nhà nước và Thông tư hướng dẫn số 128-TT/LB ngày 21 tháng 7 năm 1968 của liên bộ Tài chính - Lao động - Tổng Công đoàn.

II- QUY ĐỊNH CHI TIẾT THÊM

1- Cán bộ, công nhân, viên chức phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động được quy định trong Điều 1 của kỷ luật lao động; "Thực hiện đúng định mức lao động, hoàn thành kế hoạch sản xuất, chương trình công tác với số lượng tốt nhất". Điều này phải ghi rõ trong nội quy về kỷ luật lao động của tổ sản xuất, của đơn vị công tác, những người có thiếu sót còn phải ghi "sổ theo dõi công tác của người phụ trách" để làm căn cứ cho việc xét nâng bậc, khen thưởng... Từ nay cán bộ phụ trách ở tất cả các cấp đều có sổ theo dõi công tác của cán bộ, công nhân trực tiếp dưới quyền của mình.

2- Những người có sai phạm dưới đây tùy theo mức độ sẽ bị kiểm điểm, khiển trách cảnh cáo hay bị xử lý theo các hình thức nặng hơn:

- Từ chối sự phân công phân nhiệm, không thi hành chỉ thị của người chỉ huy trực tiếp và của cấp trên.
- Vi phạm nội quy an toàn kỹ thuật, an toàn lao động sau khi đã được huấn luyện.
- Vô trách nhiệm gây tổn thất, lãng phí tài sản và lao động; gây rối trật tự xí nghiệp, cơ quan, làm trở ngại cho sản xuất và công tác...

3- Tất cả công nhân, viên chức Nhà nước kể cả khu vực hành chính sự nghiệp, tự ý nghỉ việc, bỏ việc không được phép, phân công không nhận thì nghỉ ngày nào không được trả lương ngày ấy. Ngoài ra, tùy theo lỗi nặng nhẹ, đương sự còn bị xử lý theo các hình thức kỷ luật quy định trong Điều lệ về kỷ luật lao động.

Những người đã bị khiển trách, cảnh cáo vì bỏ việc, nghỉ việc không được phép, sau vẫn còn tái phạm thì bị buộc thôi việc.

Trong trường hợp bỏ việc, nghỉ việc không được phép làm ảnh hưởng nghiêm trọng tới dây chuyền sản xuất, tới tài sản của Nhà nước, tính mạng của công nhân viên chức, của nhân dân

thì ngoài kỷ luật buộc thôi việc còn có thể bị truy tố trước pháp luật.

4- Giám đốc xí nghiệp, thủ trưởng cơ quan được quyền thi hành kỷ luật công nhân, viên chức trong xí nghiệp, cơ quan mình theo đúng chế độ phân cấp quản lý công nhân, viên chức của Nhà nước, sau khi đã tham khảo ý kiến của Hội đồng kỷ luật (Điều 10 của Điều lệ về kỷ luật lao động và điểm hai, mục IV trong Thông tư số 13-TT/LB ngày 30 tháng 8 năm 1966 của liên bộ Lao động - Nội vụ). Đối với những xí nghiệp liên hiệp và những xí nghiệp có từ 1000 công nhân trở lên thì giám đốc có thể phân cấp cho quản đốc phân xưởng thi hành kỷ luật đối với những người dưới quyền từ hình thức kỷ luật cảnh cáo trở xuống; nhưng phải lấy ý kiến đầy đủ của Ban chấp hành công đoàn phân xưởng trước khi quyết định.

Thời gian xử lý kỷ luật không được để lâu quá một tháng, kể từ ngày phát hiện sai lầm. Trường hợp thật phức tạp mới được kéo dài đến 3 tháng.

Nếu thi hành kỷ luật sai người dưới quyền thì người phụ trách cũng bị xử lý theo các hình thức kỷ luật của Điều lệ, trường hợp cố ý thi hành kỷ luật sai, khi phát hiện không chịu sửa, cơ quan có thẩm quyền truy tố trước pháp luật.

5- Hội đồng kỷ luật ở cơ sở chỉ được triệu tập để tham khảo ý kiến khi giám đốc xí nghiệp, thủ trưởng cơ quan thấy cần xử lý kỷ luật tới mức phải hạ tâng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật, chuyển đi làm việc khác, hay buộc thôi việc. Thành phần của Hội đồng kỷ luật được triệu tập phải theo đúng quy định trong Điều 9 của Điều lệ về kỷ luật lao động, không được mở rộng, làm mất thì giờ, ảnh hưởng đến sản xuất.

6- Những người bị thi hành kỷ luật buộc thôi việc được trả lại sổ lao động, hộ tịch và các giấy tờ cần thiết khác.

Những người bị thi hành kỷ luật buộc thôi việc ở nơi này vẫn được chấp nhận vào làm việc ở nơi khác nếu có đủ điều kiện được tuyển dụng. Thời gian công tác trước khi bị thi hành kỷ luật buộc thôi việc không tính là thời gian liên tục.

7- Công nhân viên chức đã bị thi hành kỷ luật ở hình thức buộc thôi việc, hay hạ tâng công tác (hạ bậc lương), sau đó cấp có thẩm quyền xét lại, thấy đương sự tuy có phạm lỗi, nhưng chưa cần xử lý đến mức buộc thôi việc, đến mức phải hạ bậc lương, được sửa lại mức kỷ luật, được thu nhận lại làm việc hoặc được hưởng lại bậc lương cũ. Thời gian trước khi bị kỷ luật được tính là thời gian liên tục.

Nếu đương sự bị xử lý oan (không phạm lỗi) thì xí nghiệp, cơ quan phải thu nhận trở lại, đền bù thiệt hại bằng 100% tiền lương cấp bậc, phụ cấp khu vực và trợ cấp con (nếu có) hoặc đền bù về chênh lệch tiền lương bị hạ trong suốt thời gian bị xử lý oan.

8- Việc giải quyết các vụ khiếu tố về kỷ luật lao động không được kéo dài quá 3 tháng kể từ ngày nhận được đơn.

9- Những người bị xử tù án treo là người phạm tội, không được đền bù thiệt hại. Tùy theo tính chất sai phạm, tùy theo nhu cầu công tác, vẫn được sắp xếp việc làm thích hợp không bị buộc thôi việc.

10- Công nhân, viên chức phạm pháp quả tang như tham ô, cướp giựt, ăn cắp, đánh người..., phạm tội đã rõ ràng, đương sự đã nhận, nếu bị bắt, tạm giam để chờ xét xử thì kể từ khi bị bắt tạm giam, không được trả lương và các chế độ khác (trừ trợ cấp công đoàn).

Các trường hợp khác, nếu bị bắt, tạm giam để chờ xét xử thì kể từ khi bị bắt, tạm giam được trả một khoản tiền bằng 50% lương (gồm lương chính và phụ cấp khu vực và toàn bộ trợ cấp con nếu có). Đối với người độc thân không phải nuôi ai thì không trả. Khi xét xử nếu được trắng án (do oan, không có tội), thì được trả mọi quyền lợi, được xin lỗi công khai, được truy lĩnh đủ lương trong thời gian bị giam. Nếu khi xét xử được đình cứu, miễn tố, miễn nghị, nhưng về nội dung vẫn đề đương sự vẫn là người phạm lỗi (phạm pháp, nhưng được miễn trách nhiệm hình sự) không phải là oan thì tùy theo tính chất sai phạm của từng người, xí nghiệp, cơ quan có thể để làm việc cũ hay sắp xếp công việc mới. Thời gian tạm giam không được truy lĩnh lương.

Những người phạm pháp quả tang, hay phạm tội đã rõ ràng, bị bắt tạm giam, nếu xét không đủ điều kiện làm công nhân, viên chức thì xí nghiệp, cơ quan làm thủ tục buộc thôi việc; không đợi quyết định của toà án.

Việc trả khoản tiền bằng 50% lương trong thời gian tạm giam và tiền đền bù thiệt hại nói trên do xí nghiệp, cơ quan có công nhân, viên chức bị xử lý tạm chi, còn nguồn kinh phí do Bộ Tài chính giải quyết.

III- ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN