

Số: 249 /QĐ-ĐHSPTDTHN

Hà Nội, ngày 30 tháng 5 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành “Quy chế tuyển dụng hợp đồng lao động của
Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội”

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TDTT HÀ NỘI

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường Đại học;

Căn cứ Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13, ngày 18 tháng 6 năm 2012 và các Nghị định quy định chi tiết hướng dẫn một số nội dung của Bộ luật lao động;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính Phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Nghị định số 29/2012/NĐ - CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Xét đề nghị của phòng Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế tuyển dụng hợp đồng lao động của Trường Đại học Sư phạm Thể dục thể thao Hà Nội.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành. Các quy định trước đây trái với Quy chế ban hành kèm theo Quyết định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Các ông (bà) Trưởng các đơn vị thuộc Trường, các đơn vị, toàn thể CB, CC, VC, NLD và các cá nhân liên quan thuộc Trường Đại học Sư phạm Thể dục thể thao Hà Nội chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Website trường
- Lưu: VT, TCCB.

HIỆU TRƯỞNG 

TS Nguyễn Duy Quyết



QUY CHẾ
TUYỂN DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ
PHẠM THỂ DỤC THỂ THAO HÀ NỘI

(Ban hành kèm theo Quyết định số 249 /QĐ-ĐHSPTDTHN, ngày / /2018 của Hiệu trưởng Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội)

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

Quy chế này quy định trình tự, thủ tục và trách nhiệm của các đơn vị, cá nhân có liên quan trong việc tuyển dụng hợp đồng lao động trong Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội và được áp dụng thống nhất cho tất cả các đối tượng trong tuyển dụng hợp đồng lao động.

Điều 2. Căn cứ tuyển dụng hợp đồng lao động

1. Việc tuyển dụng hợp đồng lao động phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế được duyệt; nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của Nhà trường.

2. Nhà trường giao chỉ tiêu biên chế (định biên) và điều chỉnh từng năm cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị.

3. Trong tuyển dụng phải căn cứ vào Luật Viên chức, Luật Giáo dục đại học, Bộ luật Lao động và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn quy định.

Điều 3. Nguyên tắc tuyển dụng hợp đồng lao động

1. Đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng ủy và sự thống nhất quản lý của Ban Giám hiệu Nhà trường; đảm bảo việc sử dụng nguồn kinh phí gắn với hiệu quả công tác;

2. Phát huy tính chủ động và tự chịu trách nhiệm của trường đơn vị trong tuyển dụng nhân lực làm việc tại đơn vị;

3. Đảm bảo tính công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, cạnh tranh và đúng pháp luật;

4. Tuyển chọn đúng người, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Điều 4. Điều kiện tuyển dụng hợp đồng lao động

1. Phải xuất phát từ nhu cầu công việc của đơn vị được Nhà trường giao. Trước khi tuyển dụng hợp đồng lao động, lãnh đạo đơn vị báo cáo về tình hình nhân lực của đơn vị và mô tả công việc của người lao động cần tuyển dụng.

2. Người có đủ các điều kiện sau đây, không phân biệt dân tộc, nam, nữ, thành phần xã hội, tôn giáo được đăng ký tuyển dụng hợp đồng lao động:

a) Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;

- b) Từ đủ 18 tuổi trở lên, có lý lịch rõ ràng;
 - c) Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm;
 - d) Đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;
 - đ) Đáp ứng được các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí việc làm.
- 3.** Người có đủ các điều kiện tại Khoản 2 Điều 4 của Quy chế này phải có đủ hồ sơ gồm:
- a) Đơn xin việc làm;
 - b) Sơ yếu lý lịch có xác nhận của chính quyền địa phương;
 - c) Giấy chứng nhận sức khỏe của bệnh viện cấp quận, huyện trở lên; thời hạn không quá 06 tháng;
 - d) Bản sao công chứng Bằng tốt nghiệp và bảng điểm sau đại học, đại học, trung học chuyên nghiệp, học nghề (nếu có); Các chứng chỉ, văn bằng khác (nếu có);
 - đ) Bản sao công chứng Chứng minh nhân dân hoặc Thẻ căn cước công dân;
 - e) Bản sao công chứng Sổ hộ khẩu gia đình;
 - f) 02 ảnh 4 x 6;
- 4.** Những người sau đây không được đăng ký xin việc làm hợp đồng lao động.
- a) Mất năng lực hành vi dân sự hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;
 - b) Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang chấp hành bản án, quyết định về hình sự của tòa án; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.
 - c) Nhà trường không tuyển dụng hợp đồng lao động đối với phụ nữ mang thai, đang nuôi con nhỏ từ 0 đến 04 tháng tuổi.

Chương II

THẨM QUYỀN VÀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 5. Thẩm quyền ký hợp đồng lao động

Hiệu trưởng ký hợp đồng lao động đối với người lao động (NLĐ) xin làm việc ở các đơn vị theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định của Chính phủ, Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội Vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ tổ chức, bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo.

Điều 6. Quy trình tuyển dụng hợp đồng lao động

Thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Hàng năm căn cứ chỉ tiêu biên chế được giao và nhu cầu cần tuyển dụng lao động, đơn vị được giao định biên biên chế trình Ban Giám hiệu, phòng Tổ chức cán bộ về việc đề nghị tuyển dụng hợp đồng lao động bổ sung nhân sự. Căn cứ vào Tờ trình của đơn vị, phòng Tổ chức cán bộ sẽ rà soát vị trí việc làm cần bổ sung và xây dựng kế hoạch trình Ban Giám hiệu duyệt sau đó thông báo (bằng văn bản) công khai rộng rãi trên các phương tiện thông tin của Trường để mọi người được biết (thời gian 30 ngày làm việc).

Nội dung thông báo gồm: Chỉ tiêu, vị trí công việc cần tuyển dụng; Đối tượng, tuổi đời, trình độ, thời gian tuyển dụng; Hồ sơ tuyển dụng; Lệ phí (nếu có).

Bước 2: Thu nhận, tổng hợp hồ sơ.

Bước 3: Thẩm định xét duyệt hồ sơ.

Bước 4: Thông báo kết quả xét duyệt hồ sơ, làm giấy báo cho đương sự đủ điều kiện, tiêu chuẩn được biết đến đơn vị để tiếp cận, tìm hiểu, làm quen công việc ban đầu trong thời gian 30 ngày (không hưởng lương).

Bước 5: Thành lập Hội đồng kiểm tra đánh giá. Nội dung kiểm tra đánh giá:

1. Đối với vị trí việc làm khối hành chính:

Phần 1. Kiểm tra phần nhận thức, hiểu biết về một số quy định của pháp luật, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của vị trí công việc cần tuyển dụng.

Phần 2. Kiểm tra về chuyên môn (thực hành) liên quan đến vị trí công việc cần tuyển dụng.

2. Đối với vị trí việc làm khối Giảng viên.

Kiểm tra chuyên môn bước 1:

Kiểm tra phần Nghiệp vụ sư phạm, nhận thức, hiểu biết về một số quy định của pháp luật, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của vị trí công việc cần tuyển dụng.

Kiểm tra chuyên môn bước 2:

Kiểm tra về chuyên môn (thực hành sư phạm) nội dung liên quan đến vị trí công việc cần tuyển dụng.

Hình thức kiểm tra do Hiệu trưởng - Chủ tịch Hội đồng Kiểm tra chuyên môn quyết định.

Người tuyển dụng nếu đạt yêu cầu của 2 nội dung kiểm tra của vị trí việc làm cần tuyển dụng mới được thực hiện các bước ký hợp đồng lao động theo quy trình.

Chương III **QUY TRÌNH KÝ KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Điều 7. Hình thức hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản theo quy định hiện hành của pháp luật và được làm thành hai bản, người lao động giữ một bản, nhà trường lưu giữ một bản. Ngoài ra hợp đồng lao động được nhân bản gửi các đơn vị có liên quan làm cơ sở thực hiện các chế độ, chính sách và công tác quản lý.

Điều 8. Quy trình hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động thử việc

1.1. Đối tượng: Người lao động bắt đầu xin vào làm việc tại đơn vị đã thực hiện các bước theo quy trình tuyển dụng hợp đồng lao động của Điều 6 của Quy chế này.

1.2. Nội dung hợp đồng theo quy định tại Điều 23 (Luật Lao động).

1.3. Thời gian:

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

- Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

1.4. Chế độ tiền lương:

a) Trong thời gian thử việc được hưởng 85% mức tiền lương của công việc, vị trí, việc làm được tuyển dụng và được xếp theo bảng lương công chức, viên chức quy định hiện hành của Nhà nước.

b) Có đóng các loại Bảo hiểm theo quy định của hiện hành của Nhà nước.

c) Thời gian ký hợp đồng thử việc không được tính vào thời gian xét nâng bậc lương.

1.5. Thời gian xét hết hạn hợp đồng lao động:

- Đối với ngạch Giảng viên: Trước 5 ngày hết thời gian hợp đồng thử việc, đơn vị tổ chức họp nhận xét, đánh giá và làm tờ trình đề nghị Hiệu trưởng thành lập Hội đồng cấp khoa đánh giá chuyên môn, kiểm tra hồ sơ giáo án;

- Đối với các ngạch, chức danh khác: Trước 02 ngày hết thời gian hợp đồng thử việc, đơn vị tiến hành họp nhận xét, đánh giá chuyên môn;

Nếu đạt yêu cầu, đơn vị làm Tờ trình đề nghị Hiệu trưởng **Quyết định tuyển dụng hợp đồng lao động** và tiếp tục ký **Hợp đồng lao động có xác định thời hạn** theo vị trí việc làm được tuyển dụng. Hợp đồng lao động tiếp theo được ký kết theo quy định tại Khoản 2, Điều 8 của Quy chế này.

1.6. Trong thời gian hợp đồng lao động thử việc, Người lao động mang thai hoặc nghỉ thai sản thì Nhà trường sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động khi hạn hợp đồng kết thúc, không tiến hành các bước hợp đồng lao động tiếp theo.

2. Hợp đồng lao động có xác định thời hạn hưởng 85% lương

2.1. Đối tượng: Người lao động đã thực hiện hợp đồng lao động thử việc ở Khoản 1, Điều 8 của Quy chế này.

2.2. Nội dung hợp đồng theo quy định tại Điều 23 (Luật Lao động).

2.3. Thời gian ký hợp đồng lao động và chế độ tiền lương: (Thời gian và chế độ tiền lương tương đương thời gian tập sự trong tuyển dụng Viên chức)

a) Hưởng 85% lương của hệ số ngạch, bậc lương đã xếp của hợp đồng lao động thử việc tại Khoản 1 Điều 8 của Quy chế này. Chế độ tiền lương và thời gian hưởng lương được xếp theo bảng lương công chức, viên chức quy định:

- Đối với người có trình độ từ cao đẳng trở lên được xếp vào bảng lương công chức, viên chức từ loại A0 trở lên, thì thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 12 tháng. (Riêng đối với bác sỹ thì thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 09 tháng).

- Đối với người có trình độ trung cấp trở xuống được xếp vào bảng lương công chức, viên chức loại B, thì thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 06 tháng.

- Đối với người có trình độ sơ cấp được xếp vào bảng lương công chức, viên chức loại C và nhân viên thừa hành, phục vụ, thì thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 03 tháng.

- b) Có đóng các loại Bảo hiểm theo quy định của hiện hành của Nhà nước.
- c) Thời gian ký hợp đồng không được tính vào thời gian xét nâng bậc lương.
- d) Được hưởng các chế độ, quyền lợi khác (nếu có) theo quy định hiện hành của Nhà nước và theo quy chế chi tiêu nội bộ của Trường.

e) Trong thời gian hợp đồng lao động có xác định thời hạn theo Khoản 2 Điều 8 của Quy chế này Người lao động nữ sinh con thì khi hết hạn hợp đồng sẽ tiếp tục ký hợp đồng 06 tháng loại hợp đồng theo Khoản 2 Điều 8.

f) Trước thời gian hết hạn hợp đồng lao động 07 ngày, người lao động tự kiểm điểm quá trình công tác để đơn vị tổ chức họp nhận xét, đánh giá; Nếu đạt yêu cầu, gửi hồ sơ và làm tờ trình đề nghị thành lập Hội đồng họp xét hết hợp đồng và tiếp tục xét hưởng 100% lương cho người lao động (đối với chức danh ngạch Giảng viên thì phải thành lập Hội đồng cấp khoa dự giờ, đánh giá chuyên môn, tổng hợp hồ sơ giảng viên xét điều kiện tiêu chuẩn ngạch Giảng viên). Nếu đạt yêu cầu Nhà trường tiếp tục tiến hành thủ tục ký kết Hợp đồng lao động có xác định thời hạn và hưởng 100% lương theo vị trí, việc làm được tuyển dụng. Hợp đồng lao động tiếp theo được ký kết theo quy định tại Khoản 3, Điều 8 của Quy chế này.

3. Hợp đồng lao động có xác định thời hạn và hưởng 100% lương

3.1. Đối tượng: Người lao động đã thực hiện hợp đồng lao động có xác định thời hạn ở Khoản 2 Điều 8 của Quy chế này.

3.2. Nội dung hợp đồng theo quy định tại Điều 23 (Luật Lao động).

3.3. Thời gian ký hợp đồng lao động và chế độ tiền lương:

a) Đối với hợp đồng lao động ngạch giảng viên: Thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn 24 tháng và được hưởng 100% lương của hệ số ngạch bậc lương đã xếp của hợp đồng có xác định thời hạn tại Khoản 2 Điều 8 của Quy chế này.

b) Đối với các hợp đồng có ngạch, chức danh khác: Thời gian ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn 12 tháng và được hưởng 100% lương của hệ số ngạch bậc lương đã xếp của hợp đồng có xác định thời hạn tại Khoản 2 Điều 8 của Quy chế này.

b) Có đóng các loại Bảo hiểm theo quy định của hiện hành của Nhà nước.

c) Được tính thời gian nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc theo quy định;

d) Được hưởng các chế độ, quyền lợi khác (nếu có) theo quy định hiện hành của Nhà nước và theo quy chế chi tiêu nội bộ của Trường.

e) Trước thời gian hết hạn hợp đồng lao động 07 ngày, người lao động tự kiểm điểm quá trình công tác để đơn vị tổ chức họp nhận xét, đánh giá; Nếu đạt yêu cầu, gửi hồ sơ và làm tờ trình đề nghị ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. (Đối với chức danh giảng viên Nhà trường thành lập Hội đồng cấp khoa dự giờ, đánh giá chuyên môn, tổng hợp hồ sơ giảng viên xét điều kiện tiêu chuẩn ngạch Giảng viên về hồ sơ, giáo án, chuyên môn, bằng cấp, chứng chỉ ...). Nếu đạt yêu cầu Nhà trường tiếp tục tiến hành thủ tục ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hưởng 100% lương theo vị trí, việc làm được tuyển dụng. Hợp đồng lao động tiếp theo được ký kết theo quy định tại Khoản 4, Điều 8 của Quy chế này.

4. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn

4.1. Đối tượng: Người lao động đã thực hiện hợp đồng lao động có xác định thời hạn ở khoản 3 Điều 8 của Quy chế này.

4.2. Nội dung hợp đồng theo quy định tại Điều 23 (Luật Lao động).

4.3. Thời gian ký hợp đồng lao động và chế độ tiền lương:

a) Khi được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại khoản 4 Điều 8, thì được hưởng 100% của hệ số ngạch bậc lương đã xếp của hợp đồng lao động có xác định thời hạn tại Khoản 3 Điều 8 của Quy chế này;

b) Có đóng các loại Bảo hiểm theo quy định của hiện hành của Nhà nước.

c) Được tính thời gian nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc theo quy định;

d) Được hưởng các chế độ, quyền lợi khác (nếu có) theo quy định hiện hành của Nhà nước và theo quy chế chi tiêu nội bộ của cơ quan.

Điều 9. Hợp đồng lao động khoán việc

Căn cứ vào nguồn tài chính của Nhà trường và căn cứ vào các văn bản hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị. Nhà trường sẽ thực hiện hợp đồng khoán việc cho một số công việc mang tính chất tạm thời với mức thù lao cụ thể tương ứng công việc được khoán. Cụ thể:

1. Đối tượng: Người lao động làm công việc chỉ mang tính chất thời vụ, chỉ diễn ra trong một khoảng thời gian nhất định, là công việc không có tính chất ổn định và lâu dài.

2. Khái niệm công việc hợp đồng khoán việc: Là sự thỏa thuận của hai bên, theo đó bên nhận khoán có nghĩa vụ hoàn thành một công việc nhất định theo yêu cầu của bên giao khoán và sau khi đã hoàn thành phải bàn giao cho bên giao khoán kết quả của công việc đó. Bên giao khoán nhận kết quả công việc và có trách nhiệm trả cho bên nhận khoán tiền thù lao đã thỏa thuận.

3. Quy trình thực hiện

a) Trưởng các đơn vị xác định nhu cầu công việc, mức giá, thời gian cần hợp đồng khoán việc, làm tờ trình báo cáo Hiệu trưởng phê duyệt.

b) Hoàn thiện hồ sơ ký kết hợp đồng thuê, khoán công việc.

c) Mức tiền công được trả theo thỏa thuận được ghi trong hợp đồng khoán việc tương ứng với công việc thuê khoán. Không được đóng BHXH, BHYT, BHTN và không được hưởng các chế độ, quyền lợi khác. Các khoản phúc lợi hưởng theo quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường. Tiền thù lao sẽ được thanh toán thành 02 đợt. Đợt 01 sẽ thanh toán khi người lao động thực hiện được 50% định mức công việc được thuê khoán và được đơn vị quản lý nghiệm thu công việc trình lên phòng TCCB và Ban Giám hiệu duyệt thanh toán. Đợt 02 sẽ thanh toán khi người lao động hoàn thiện công việc.

d) Sau khi hoàn thiện công việc được khoán, kết thúc thời gian khoán việc, người lao động bàn giao kết quả thực hiện công việc cho đơn vị, đơn vị nghiệm thu hợp đồng và người lao động được thanh toán hết số tiền thù lao như thỏa thuận trong hợp đồng.

Điều 10. Chính sách ưu tiên đối với người lao động

1. Trường hợp người lao động có trình độ thạc sĩ hoặc tiến sĩ có chuyên ngành đào tạo phù hợp đáp ứng với yêu cầu của vị trí việc làm tuyển dụng thì khi tiến hành ký kết hợp đồng từ hợp đồng thử việc, người lao động có trình độ thạc sĩ được xếp hưởng 85% mức lương bậc 2, có trình độ tiến sĩ được hưởng 85% mức lương bậc 3 của chức danh nghề nghiệp tương ứng với vị trí việc làm được tuyển dụng hợp đồng lao động và các khoản phụ cấp theo quy định của pháp luật và của Nhà trường.

2. Các trường hợp: Hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ phục vụ có thời hạn trong lực lượng công an nhân dân, sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, người làm công tác cơ yếu chuyên ngành, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện tham gia phát triển nông thôn, miền núi từ đủ 24 tháng trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ. Sau khi thực hiện quy trình tuyển dụng hợp đồng lao động theo Điều 6 và đã ký kết hợp đồng lao động có xác định thời hạn theo Khoản 1 Điều 8 của quy định này, Người lao động được ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn Khoản 2 Điều 8 của quy định này và được xếp hưởng 100% mức lương của chức danh nghề nghiệp tương ứng với vị trí việc làm được tuyển dụng

3. Trong thời gian hợp đồng lao động tại Điều 8 của Quy chế này, nhà trường có chỉ tiêu tổ chức đợt thi tuyển hoặc xét tuyển viên chức; Người lao động có quyền làm hồ sơ đăng ký thi tuyển hoặc xét tuyển vào các vị trí, công việc cần tuyển dụng. Nếu trúng tuyển thì được tuyển dụng, bổ nhiệm xếp vào ngạch hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức và được hưởng mọi chế độ, quyền lợi, chính sách theo các văn bản quy định hiện hành của Nhà nước. Thời gian công tác đã thực hiện theo hợp đồng lao động tại Khoản 2,3 và 4, Điều 8 của Quy chế này sẽ được tính là thời gian công tác liên tục với thời gian trúng tuyển viên chức theo quy định hiện hành của Nhà nước và của Trường.

4. Đối với trường hợp người lao động được tuyển dụng, có từ đủ 3 năm kinh nghiệm trở lên, làm việc đúng vị trí tuyển dụng và có bằng cấp đúng chuyên ngành đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí, công việc nhà trường tuyển dụng. Căn cứ vào bằng cấp và kinh nghiệm công tác của người lao động, Nhà trường sẽ tiến hành các bước tuyển dụng HĐLĐ như sau:

Sau khi thông báo tuyển dụng Nhà trường sẽ tiến hành:

Bước 1: Thu nhận, tổng hợp hồ sơ.

Bước 2: Thẩm định xét duyệt hồ sơ.

Bước 3: Thông báo kết quả xét duyệt hồ sơ, làm giấy báo cho đương sự đủ điều kiện, tiêu chuẩn được biết đến đơn vị để ký Hợp đồng lao động thử việc theo Khoản 1, Điều 8 của quy định này. Riêng về mức lương và các chế độ bảo hiểm: Người lao động được xếp hưởng mức lương hiện đang hưởng hoặc tương đương từ đơn vị cũ khi xin chuyển về công tác tại trường.

Bước 4: Sau khi hết thời gian thử việc, Nhà trường tiến hành thành lập Hội đồng kiểm tra đánh giá chuyên môn.

- Nếu đạt yêu cầu, đơn vị làm Tờ trình đề nghị Hiệu trưởng Quyết định tuyển dụng hợp đồng lao động và tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động không xác

định thời hạn theo vị trí việc làm được tuyển dụng. Hợp đồng được ký kết theo Khoản 4, Điều 8 của quy định này và mức lương hưởng theo hợp đồng lao động đã ký ở Bước 3 của Khoản 4 Điều 9 của Quy chế này.

- Nếu không đạt, Nhà trường sẽ chấm dứt tuyển dụng HĐLĐ đối với người lao động.

Điều 11. Quy trình luân chuyển, điều chuyển và điều động người lao động

1. Đối với trường hợp có sự thay đổi điều khoản " địa điểm" trong hợp đồng lao động. Việc thay đổi này sẽ phải do hai bên trong hợp đồng lao động thỏa thuận. Căn cứ vào Điều 35 Bộ Luật lao động 2012.

2. Nhà trường chuyển NLD làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Đối với trường hợp này thực hiện căn cứ vào Khoản 1, Điều 31 Bộ Luật lao động 2012.

3. Trong trường hợp Nhà trường không chuyển Người lao động tạm thời mà chuyển hẳn Người lao động làm công việc khác với hợp đồng thì Nhà trường sẽ phải thỏa thuận trước với Người lao động, và trường hợp này cũng sẽ thuộc trường hợp sửa đổi hợp đồng lao động được quy định Điều 35 Bộ Luật lao động 2012.

4. Quy trình thực hiện:

- Bước 1: Căn cứ vào tình hình thực tế của Nhà trường về vị trí, việc làm; Nhà trường sẽ báo cho Người lao động biết trước 7 ngày và sẽ tiến hành họp Ban Giám hiệu, Chủ tịch Công đoàn Trường, phòng Tổ chức cán bộ và người lao động về việc luân chuyển, điều chuyển và điều động người lao động.

- Bước 2: Căn cứ biên bản cuộc họp Phòng Tổ chức cán bộ làm tờ trình đề trình lên Hiệu trưởng về việc về việc luân chuyển, điều chuyển và điều động người lao động.

- Bước 3: Tờ trình sau khi được duyệt, Nhà trường ra Quyết định về việc luân chuyển, điều chuyển và điều động NLD.

- Bước 4: Thông báo về việc luân chuyển, điều chuyển và điều NLD cho toàn thể các đơn vị, CB, CNV, NLD và Sỹ quan được biết. (Được dán trên bảng tin của Nhà trường và gửi các đơn vị có liên quan)

* Trường hợp Điều động NLD thì trong vòng 60 ngày nếu NLD đồng ý tiếp nhận công việc mới thì Nhà trường ra Quyết định Điều chuyển NLD. Nếu NLD không đồng ý thì Nhà trường sẽ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với NLD theo quy định của pháp luật.

Điều 12. Chấm dứt hợp đồng lao động

1. Đối với trường hợp, do nhu cầu người lao động đề nghị được chấm dứt hợp đồng ngay sau khi thỏa thuận với Nhà trường về ngày chấm dứt hợp đồng thì Nhà trường sẽ ra thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn 07 ngày kể từ ngày đơn xin nghỉ việc của Người lao động được Hiệu trưởng ký duyệt để toàn trường được biết; Các cá nhân, đơn vị nào có vướng mắc cần giải quyết sẽ làm đơn trình phòng TCCB, Ban Giám hiệu để giải quyết.

2. Người lao động trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động tại Điều 8 của Quy chế này, nếu vì lý do nào đó hai bên có thể chấm dứt hợp đồng lao động. Tất cả quy trình, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động thực hiện theo quy định hiện



hành của Nhà nước. Hai bên sẽ phải phải thông báo cho nhau biết trước theo quy định của Luật Lao động để cùng giải quyết theo quy định của pháp luật.

2.1. Trình tự chấm dứt Hợp đồng lao động theo đúng thủ tục

- Đơn xin nghỉ việc.
- Nhà trường ra thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động.
- Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

2.2. Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ:

a) Nhà trường chấm dứt hợp đồng lao động với Người lao động khi hợp đồng lao động hết thời hạn đã ký kết.

b) Khi người lao động không hoàn thành công việc theo thỏa thuận trong HĐLĐ; Đơn vị báo cáo về trường hợp người lao động không hoàn thành nhiệm vụ theo như thỏa thuận ký kết trong HĐLĐ trình phòng Tổ chức cán bộ và Hiệu trưởng để Quyết định chấm dứt HĐLĐ. Nhà trường sẽ báo cho người lao động biết trước: Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn và 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Sau thời gian đã thông báo, Nhà trường sẽ ra Quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động và ra thông báo đến các đơn vị và toàn thể CB, CNV, NLD, sỹ quan được biết.

2.3. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khác thì thực hiện quy trình, thủ tục theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 13. Các trường hợp khác do Hiệu trưởng quyết định.

Chương IV **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 14. Tổ chức thực hiện

1. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký Quyết định ban hành văn bản. Quy chế này thay thế cho Quy chế tuyển dụng hợp đồng lao động của trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội ban hành kèm theo Quyết định số 211/QĐ-ĐHSPTDTTHN, ngày 02/6/2016 của Hiệu trưởng trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội.

2. Các cá nhân, đơn vị trực thuộc Trường ĐHSPTDTTHN chịu trách nhiệm thi hành Quy chế này.

3. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu thấy chưa hợp lý và khi Nhà nước có văn bản mới quy định hướng dẫn liên quan đến công tác tuyển dụng hợp đồng lao động Nhà trường sẽ điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.


TS. Nguyễn Duy Quyết

