

và không kê biên xung quanh đối với những nhà đặc biệt phải làm biên xung quanh. Các bộ nhân viên không sống tập thể thì rút đi 3 mét vuông cho mỗi người.

Ở cấp huyện, tùy theo khả năng tài chính địa phương mà dự trù làm nhà cho những huyện cần thiết trước (nơi không dựa được vào nhà dân). Tiêu chuẩn dự trù từ 6 đến 8 mét vuông không kê biên đằng trước.

Tiêu chuẩn nhà riêng:

Ở cấp Trung ương: Các vị trong Chính phủ ở nhà riêng. Các ông Giám đốc, Phó giám đốc Nha, Sở, Vụ, Viện, Cục có chỗ ở riêng: tùy theo tình hình nhà cửa và số người trong gia đình mà thu xếp chỗ ở khoảng từ 12 mét vuông đến 30 mét vuông. Các ông Giám đốc không có gia đình thì có thể 2, 3 ông ở chung một buồng có đủ chỗ để kê thêm bàn ghế.

Ở địa phương: Các ông Chủ tịch các Ủy ban Hành chính khu, liên khu, tỉnh có thể ở nhà riêng (khoảng 30 mét vuông). Các ông Phó Chủ tịch và Ủy viên ở phòng riêng. Các ông Giám đốc, Phó giám đốc khu được bố trí chỗ làm việc và chỗ ngủ riêng (khoảng 20 mét vuông).

Điều lệ tiêu chuẩn cung cấp này thi hành cho cả năm 1957 và chỉ áp dụng cho các cơ quan hành chính. Các cấp chính quyền sẽ thu xếp một khoản chi tiêu về hành chính phí thường xuyên trong phạm vi mức kinh phí ấn định cho từng loại tiêu chuẩn.

Các cơ quan doanh nghiệp, các cơ quan bên Đảng và đoàn thể có thể dựa vào điều lệ này mà quy định cho thích hợp với khả năng của mình.

Hà-nội, ngày 18 tháng 6 năm 1957

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

Thủ trưởng

TRINH VĂN BÌNH

THÔNG TƯ số 766-TC/HCP ngày 19-7-1957 quy định chế độ đối với nhân viên thuê mượn theo hợp đồng.

BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH

Kính gửi: — Các Bộ, cơ quan, đoàn thể trung ương.

— Các Ủy ban Hành chính liên khu, khu, tỉnh, thành phố.

Từ khi Chính phủ có chủ trương đình chỉ tuyển dụng cán bộ nhân viên mới, nhằm chấn chỉnh bộ

máy, ổn định biên chế chính thức để giảm bớt số người thoát ly sản xuất dặng giảm bớt chi tiêu hành chính thì việc thuê mượn theo hợp đồng từng kỳ hạn 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng có chiều hướng phát triển ở các cơ quan.

Chế độ lương trả theo hợp đồng đã quy định tại thông tư số 5-VP/B ngày 14-1-1957 của Bộ Nội vụ là tính theo ngày thực sự làm việc, làm ngày nào hưởng ngày ấy, không làm việc không hưởng lương, ngoài ra không được hưởng một khoản nào khác nữa.

Nhưng gần đây có cơ quan thuê mượn hàng tháng mà vẫn trả lương công nhật mỗi ngày 1.500đ. 1.600đ... thành thử lương của người thuê mượn công nhật lại cao hơn cả lương của một cán bộ loại khá trong biên chế (ở bậc 12, 11...). Có nơi đòi trả phụ cấp thai sản cho những người cấp dưỡng mượn theo hợp đồng như thông tư số 16-TT/LB và 19-TT/LB của Liên Bộ Lao động — Tài chính quy định cho công trường, xí nghiệp.

Để bổ khuyết tình trạng trên đây, Bộ chúng tôi quy định một số nguyên tắc sau đây:

1) Phân biệt rõ nhân viên tuyển dụng vào trong biên chế chính thức theo chế độ lương hợp đồng trước đây với nhân viên thuê mượn tạm thời theo hợp đồng từ khi có chủ trương không tuyển dụng nhân viên mới vào biên chế chính thức:

a) Những nhân viên tuyển theo hợp đồng trước đây là do yêu cầu công tác mà tuyển dụng chính thức vào biên chế, nhưng với mức lương tương đối cao hơn lương cán bộ, nhân viên khác nên không tiện theo chế độ lương chung đang thi hành lúc ấy. Hiện nay cũng còn có những trường hợp cấp biệt tuyển dụng vào biên chế chính thức, nhưng theo hợp đồng coi như đối với một số cán bộ kỹ thuật ở một số ngành cần thiết.

b) Những nhân viên thuê mượn theo hợp đồng từ ngày đình chỉ việc tuyển dụng nhân viên mới là những người do các cơ quan thuê mượn tạm thời để làm một công việc nhất định trong một thời gian ngắn không nằm trong biên chế chính thức, nên họ làm ngày nào thì được trả công ngày ấy, không làm không có lương, hết việc hay hết hạn hợp đồng thì thôi việc không có phụ cấp thôi việc.

2) Những nhân viên thuộc loại a nói trên đây, đều được hưởng các quyền lợi như cán bộ nhân viên trong biên chế vì mặc dù tuyển theo hợp đồng thực tế họ cũng là cán bộ trong biên chế chính thức.

Còn những nhân viên thuộc loại b chỉ được hưởng lương hay sinh hoạt phí theo đúng số đã ghi trong hợp đồng về những ngày thực sự công tác, ngoài ra không được hưởng một khoản phụ cấp hoặc tiêu chuẩn nào khác nữa.

3) Chế độ trả lương những người thuê mượn tạm thời theo hợp đồng có thể tính bằng 2 cách:

a) Lương công nhật là 1.150đ. 1.250đ. hay 1.350đ, một ngày tùy theo khả năng công tác.

b) Lương tháng sẽ lấy mức lương công nhật trên mà nhân với 25 ngày để trả. Đối với những người mượn hợp đồng lương tháng, nhưng nếu trong tháng phải làm cả 30 ngày thì cũng trả đủ 30 ngày (không tính theo cách nhân công nhật với 25).

Mức lương trên đây là mức tối đa để trả những người thuê mượn tạm thời vào cơ quan, không nên trả hơn, vì hiện nay ở công trường, những người làm công tác lao động mệt nhọc hơn cũng chỉ được hưởng mức lương ấy thôi.

4) Hiện nay biên chế của các cơ quan rất lớn, hầu hết đều thừa người, nhất là những nhân viên thuộc bộ phận hành chính quản trị. Vì vậy việc thuê mượn tạm thời theo hợp đồng cần phải hết sức hạn chế để tránh chi tiêu lãng phí; chỉ thuê mượn trong những trường hợp có công tác thật cần thiết, sau khi cơ quan đã nghiên cứu kỹ và xét thấy không thể chuyển người ở các bộ phận khác hoặc số nhân viên nắm chờ sang làm được. Trước khi mượn người, các cơ quan ở Trung ương cần được Liên Bộ Nội vụ — Tài chính thỏa thuận; các cơ quan ở địa phương cần được Ủy ban Hành chính và cơ quan Tài chính đồng ý.

Tuyệt đối không thuê mượn người tạm thời để làm công tác hành chính hay nghiệp vụ thay thế cho những người đi công tác đột xuất, ốm hoặc nghỉ thai sản.

Chúng tôi đề nghị các cơ quan các ngành, các cấp cho kiểm điểm lại việc thuê mượn người thuộc loại b nói trên; nếu thấy có trường hợp nào xét không cần thiết hoặc có thể chuyển người ở bộ phận khác đến thay thế thì cương quyết cho những người mới thuê mượn nghỉ việc.

Trong khi xét duyệt kinh phí, các cơ quan tài chính sẽ đặc biệt chú ý đến những trường hợp thuê mượn người theo hợp đồng (kiểm soát các giấy hợp đồng của cơ quan) và nếu phát hiện ra những hiện tượng không hợp lý thì không được cấp kinh phí.

Hà-nội ngày 19 tháng 7 năm 1957

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

Thư trưởng

TRINH VĂN BÌNH

THÔNG TƯ số 795-TC/HCP ngày 24-7-1957 về cách tính chênh lệch về lương và phụ cấp cho cán bộ đi công tác.

BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH

Kính gửi: — Các Bộ, cơ quan, đoàn thể trung ương.

— Các Ủy ban Hành chính các liên khu, khu, tỉnh, thành phố.

Gần đây một số cơ quan và địa phương có hỏi cách tính chênh lệch về lương và phụ cấp khu vực cho cán bộ, công nhân viên ở địa phương này đến công tác ở địa phương khác.

Dựa theo thông tư số 21-TT/LB ngày 15-11-1956 của Liên Bộ Nội vụ — Tài chính — Lao động về việc tăng lương từ 1-10-1956 và thông tư số 11-TC/HCP ngày 26-1-1957 của Bộ Tài chính về phụ cấp đi đường, Bộ chúng tôi xin giải thích thêm:

1— Từ nơi mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) thấp đến nơi mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) cao.

— Thời gian ở lại công tác dưới 10 ngày, không tính theo nơi cao;

— Thời gian ở lại công tác từ 10 ngày đến dưới 20 ngày được tính bằng nửa tháng để hưởng mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) ở nơi cao;

— Thời gian ở lại công tác từ 20 ngày đến 30 ngày được tính bằng một tháng để hưởng mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) ở nơi cao. Trên một tháng ở lại công tác, thêm ngày nào được hưởng thêm ngày ấy.

2— Từ nơi mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) cao đến nơi mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) thấp.

— Nếu điều động đi công tác có tính chất tạm thời dưới 3 tháng thì vẫn hưởng mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) ở nơi cao.

— Nếu điều động đi công tác từ 3 tháng trở lên thì hưởng mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) nơi thấp bắt đầu từ tháng thứ tư.

Ví dụ:

— Một cán bộ ở Nam định (tỷ lệ tăng lương 5%, không có phụ cấp khu vực) lên công tác ở Hà nội (tỷ lệ tăng lương 12%, phụ cấp khu vực 6%) từ 10 ngày trở lên được hưởng chênh lệch: $18\% - 5\% = 13\%$ lương chính bản thân.

— Một cán bộ ở Hà nội lên công tác ở Thị xã Lào cai (tỷ lệ tăng lương 8%, phụ cấp khu vực 20%) từ 10 ngày trở lên được hưởng chênh lệch: $28\% - 18\% = 10\%$ lương chính bản thân.

Điều cần chú ý là khi tính chênh lệch phải cộng tỷ lệ tăng lương với tỷ lệ phụ cấp khu vực (nếu có) của hai địa phương để so sánh, không tách rời hai tỷ lệ này.

Chúng tôi xin nhắc lại là những cán bộ công nhân viên từ địa phương mà mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) thấp đến địa phương mà mức tăng lương và phụ cấp khu vực (nếu có)