

BỘ Y TẾ

NGHỊ ĐỊNH số : 2333-BYT/NĐ ngày 29-10-1957 thành lập Hội đồng giám định y khoa đặc biệt tại bệnh viện A.

BỘ TRƯỞNG BỘ Y TẾ

Chiếu sắc lệnh số 76-SL ngày 20-5-1950 ban hành quy chế công chức ;

Chiếu công văn của bệnh viện A số 1.967 ngày 23-10-1957 về vấn đề điều trị ngoại trú cho cán bộ, công nhân viên mắc bệnh lao ;

Theo đề nghị của Vụ chữa bệnh.

NGHỊ ĐỊNH :

Điều 1.— Nay thành lập một Hội đồng giám định y khoa đặc biệt tại bệnh viện A gồm có :

Bác sĩ Phạm-ngọc-Thạch	Chủ tịch
Giám đốc bệnh viện A :	
Bác sĩ Nguyễn-dinh-Hường	Ủy viên
ở Viện chống lao :	
Bác sĩ Lâm-văn-Nguyên	Ủy viên
ở bệnh viện A :	

Điều 2.— Nhiệm vụ của Hội đồng là khám bệnh cho các cán bộ, công nhân viên mắc bệnh lao cần được điều trị ngoại trú.

Điều 3.— Các ông giám đốc Vụ chữa bệnh, Giám đốc bệnh viện A và Viện chống lao chiếu nghị định thi hành.

Hà nội, ngày 29 tháng 10 năm 1957

K.T. Bộ trưởng Bộ Y tế

Thủ trưởng

Bác sĩ : PHẠM-NGỌC-THẠCH

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 24-LĐ/TT ngày 30-11-1957 hướng dẫn việc mở rộng thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất

BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi : Các Bộ.

*Các cơ quan trung ương
Tổng liên đoàn Lao động Việt-nam.*

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

Các Khu, Sở, Ty, Phòng Lao động.

Chế độ thưởng tăng năng suất thi hành ở các xí nghiệp từ năm 1952 đã có tác dụng nhất định đối với việc đẩy mạnh phong trào thi đua sản xuất và bồi dưỡng cho những công nhân tích cực

cố gắng trong sản xuất. Từ đầu năm 1957 đến nay dựa vào thông tư số 3-LĐ ngày 22-1-1957 của Bộ Lao động, một số ngành và địa phương đã thực hiện thi điểm các chế độ thưởng chủ yếu là thưởng tăng năng suất, thu được kết quả bước đầu và rút ra được một số kinh nghiệm.

Hiện nay ở một số xí nghiệp đã thực hiện dần chế độ lương khoán. Nhưng vì hoàn cảnh có nhiều khó khăn, phức tạp như việc quản lý xí nghiệp chưa được thật củng cố, tổ chức lao động chưa được hợp lý, cán bộ có khả năng chuyên trách về lương khoán còn thiếu, định mức kỹ thuật chưa được chính xác v.v... còn có nhiều cơ sở, nhiều bộ phận chưa thực hiện được lương khoán. Cho nên với những kinh nghiệm đã đúc rút được, cần mở rộng một cách có kế hoạch, có lãnh đạo việc thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất để khuyến khích công nhân phát huy nhiệt tình lao động, nâng cao năng suất thi đua hoàn thành kế hoạch Nhà nước đồng thời bồi dưỡng kịp thời những người tích cực cố gắng thi đua sản xuất, có nhiều thành tích.

Những kinh nghiệm đã đúc kết được và những ý kiến xây dựng của các ngành, các địa phương, Bộ Lao động đang tập hợp lại để nghiên cứu xây dựng một điều lệ thưởng tăng năng suất trình Chính phủ chính thức ban hành. Căn cứ vào những kinh nghiệm bước đầu đúc rút được Bộ Lao động ra thông tư này để hướng dẫn việc mở rộng thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất. Trong khi thi hành các ngành, các xí nghiệp dựa theo thông tư số 3-LĐ và thông tư này và căn cứ đặc điểm của ngành mình, xí nghiệp mình mà xây dựng thể lệ hoặc nội quy cụ thể và thông qua Bộ Lao động góp ý kiến trước khi thi hành.

I. — ĐIỀU KIỆN CHUẨN BỊ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ KHEN THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT

Những xí nghiệp hoặc bộ phận có những điều kiện sau đây thì có thể thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất :

a) Tổ chức sản xuất của xí nghiệp tương đối ổn định và yêu cầu sản xuất cần đẩy mạnh tăng số lượng hoặc rút ngắn thời gian sản xuất để đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch.

b) Tinh chất sản xuất có thể định mức và theo dõi được số lượng và chất lượng của sản phẩm.

Có những điều kiện căn bản nói trên nhưng còn cần phải chuẩn bị tốt về tư tưởng, về tổ chức và về định mức kỹ thuật thì mới đảm bảo cho việc thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất đạt được mục đích chủ yếu của nó là *nâng cao sản xuất, hạ giá thành, hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.* Cụ thể là phải :