

trường như những xe chạy xung quanh thành phố, chung quanh thị xã, hoặc chuyên chở hàng ngày nguyên vật liệu, hàng hóa từ các ga ở gần đến kho các xí nghiệp, công trường.

Đối với những công nhân lái các loại xe nói ở điểm « b » và « c » trên đây, cơ quan sử dụng cần nghiên cứu định mức vận chuyển hàng ngày (theo số chuyến hay tấn cây số) để áp dụng các chế độ lương theo sản phẩm hoặc tiền thưởng. Nếu anh em làm thêm ca, thêm kíp thì nghiên cứu áp dụng chế độ phụ cấp làm thêm ca, thêm kíp.

Lái và phụ lái xe ô tô vận tải là những công nhân làm công tác lưu động. Điều kiện lao động nặng nhọc vất vả do tính chất công tác lưu động thường xuyên tạo nên, đã được đãi ngộ tương đối thích đáng trong tiền lương chính của lái và phụ lái xe. Mặt khác, định phụ cấp cho lái và phụ lái xe vận tải trên các tuyến đường còn phải bảo đảm quan hệ đãi ngộ tốt đối với lái xe trong đơn vị sản xuất và các loại công nhân lưu động khác. Vì vậy, khi áp dụng, các ngành cần giải thích cho cán bộ và công nhân hiểu rõ mục đích ý nghĩa, và nội dung cải tiến chế độ phụ cấp của lái xe để thi hành được thông suốt và thống nhất.

Đề nghị các Bộ, các ngành căn cứ vào thông tư này giải thích, hướng dẫn thi hành chế độ phụ cấp của lái và phụ lái xe vận tải cho thích hợp với hoàn cảnh cụ thể của các đơn vị vận tải thuộc ngành mình.

Thông tư này thi hành từ ngày ban hành và thay thế cho nghị định số 52-NĐ/LB ngày 1-6-1959 và thông tư số 13-TT ngày 1-6-1959 của Liên bộ Lao động — Giao thông và Bưu điện về chế độ phụ cấp cho lái xe và phụ lái xe ô tô vận tải.

Hà Nội, ngày 8 tháng 8 năm 1960

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 24-LĐ/TT ngày 8-8-1960
quy định phụ cấp thâm niên đặc biệt
cho một số nghề.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các vị Bộ trưởng các Bộ,
Các Ủy ban hành chính khu, thành phố, tỉnh,
Các ông Giám đốc Sở Lao động,
Trưởng ty lao động.

Căn cứ vào nghị quyết của Hội đồng Chính phủ trong phiên họp ngày 25 và 26 tháng 4 năm 1960 về việc cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương năm

1960, trong đó có quyết định giao cho Bộ Lao động nghiên cứu ban hành chế độ phụ cấp thâm niên đặc biệt cho một số ngành, nghề cần thiết.

Bộ Lao động ra thông tư này để quy định nguyên tắc nội dung chế độ phụ cấp thâm niên đặc biệt và hướng dẫn cách thức thực hiện.

I. Ý NGHĨA VÀ MỤC ĐÍCH

Trong việc cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này, Chính phủ đã chú trọng nâng thêm mức lương cho các nghề kỹ thuật phức tạp và điều kiện lao động nặng nhọc. Ở những nơi khí hậu xấu, có nhiều khó khăn, mức phụ cấp khu vực cũng có được nâng lên một phần. Ngoài ra, các chế độ xã hội như chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ hàng năm, v.v... đều có chú ý đãi ngộ thích đáng hơn những công nhân, viên chức, cán bộ làm các nghề nặng nhọc hoặc ở những nơi khí hậu xấu, có nhiều khó khăn.

Nhưng có một số nghề do điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt có tính chất đặc biệt nên tuy đã được chú ý cải thiện một phần về phương tiện công tác và sinh hoạt mà công tác vẫn gian khổ, đời sống vật chất, văn hóa vẫn kém hơn các nghề khác; hoặc do đặc điểm công tác của nghề mà trình độ kinh nghiệm công tác đã tích lũy được không thể phản ánh cụ thể và đầy đủ trên tiêu chuẩn kỹ thuật.

Để quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động và để góp phần ổn định lực lượng lao động trong các ngành kinh tế quốc dân, năm nay Chính phủ quyết định đặt một khoản phụ cấp thâm niên cho một số nghề mà điều kiện lao động và sinh hoạt đặc biệt khó khăn, gian khổ nhằm đãi ngộ một cách thích đáng và khuyến khích công nhân, viên chức, cán bộ hăng hái phục vụ lâu dài trong những nghề đó.

II. ĐIỀU KIỆN VÀ ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN ĐẶC BIỆT

I. Điều kiện để xét quy định phụ cấp:

a) Điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, tính chất công tác gian khổ nguy hiểm hoặc sinh hoạt vật chất văn hóa thường xuyên không ổn định, dù đã được chú ý cải tiến nhưng vẫn kém hơn so với cán bộ, công nhân, viên chức làm các nghề khác.

b) Làm việc càng lâu càng tích lũy nhiều kinh nghiệm, nhưng kinh nghiệm không thể phản ánh đầy đủ trên tiêu chuẩn kỹ thuật để nâng cao lương cấp bậc.

c) Điều kiện công tác tuyệt đối bí mật, thường xuyên phải chịu đựng những thiếu thốn về vật chất và tinh cảm.

Các nghề được phụ cấp thâm niên đặc biệt không nhất thiết phải có đầy đủ các điều kiện nói trên, nhưng căn bản phải có tính chất đặc biệt khó khăn về mặt vật chất và tinh thần hơn các nghề khác. Những điều kiện khó khăn này phải là những điều

kiện khó khăn thường xuyên và lâu dài. Những nghề tuy có khó khăn, gian khổ nhưng có tính chất tạm thời do điều kiện chung hiện nay, sau này khi đã cải tiến thiết bị, cải thiện phương tiện, những khó khăn đó sẽ được giải quyết hoặc trở nên bình thường, thì cũng không đặt phụ cấp thâm niên đặc biệt.

2 Đối tượng hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt:

Căn cứ vào ý nghĩa, mục đích và các điều kiện xét định phụ cấp trên, Bộ Lao động quy định những người trong biên chế Nhà nước làm các nghề sau đây được hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt:

— Công nhân, viên chức và cán bộ khai thác mỏ hầm lò: chỉ kể những công nhân, viên chức, cán bộ thường xuyên công tác trong hầm lò (các nhân viên quản lý thỉnh thoảng xuống kiểm tra công tác ở hầm lò thì không tính).

— Công nhân, viên chức và cán bộ các đoàn thám dò địa chất để tìm mỏ.

— Công nhân, viên chức và cán bộ khai thác rừng thuộc các lâm trường quốc doanh (trừ những cán bộ, viên chức quản lý xí nghiệp ở ngoài khu rừng khai thác).

— Công nhân, viên chức và cán bộ các đội điều tra rừng.

— Công nhân, viên chức, thủy thủ và cán bộ các tàu đánh cá biển.

— Công nhân, viên chức, thủy thủ và cán bộ các tàu đi biển thuộc ngành hàng hải.

— Công nhân gác đèn biển.

Bước đầu, Bộ Lao động quy định một số nghề trên được hưởng phụ cấp thâm niên, còn các nghề khác nếu xét cần thiết và có đủ điều kiện hưởng phụ cấp thâm niên, Bộ Lao động sẽ cùng các Bộ nghiên cứu bổ sung sau.

III. NGUYÊN TẮC ĐỊNH PHỤ CẤP VÀ MỨC PHỤ CẤP

1. Nguyên tắc định phụ cấp thâm niên đặc biệt:

a) Khuyến khích công nhân, viên chức, cán bộ phục vụ lâu dài trong nghề, càng phục vụ được nhiều năm thì càng được khuyến khích hơn.

b) Nghề nào tính chất nặng nhọc và gian khổ nhiều hơn (về vật chất và tinh thần) thì được khuyến khích nhiều hơn.

c) Phụ cấp định theo tỷ lệ lương cấp bậc hay chức vụ của công nhân, viên chức, cán bộ tùy theo thời gian làm việc trong nghề.

2. Mức phụ cấp:

Theo nguyên tắc trên, mức phụ cấp sẽ tùy theo nghề khó khăn khác nhau để định cao thấp khác nhau, nhưng bước đầu tạm thời định chung cho

các nghề trên được hưởng những mức phụ cấp thống nhất như sau:

| Thời gian phục vụ | Tỷ lệ phụ cấp |
|----------------------------|------------------|
| — Từ trên 3 năm đến 6 năm | 5% lương cấp bậc |
| — Từ trên 6 năm đến 9 năm | 8% — |
| — Từ trên 9 năm đến 12 năm | 11% — |
| — Trên 12 năm | 15% — |

IV. CÁCH TÍNH PHỤ CẤP THÂM NIÊN ĐẶC BIỆT

1. Thời gian được tính thâm niên:

a) Thời gian thâm niên được tính để hưởng phụ cấp kể từ ngày phục vụ trong các xí nghiệp Nhà nước dưới chế độ của ta, thời gian phục vụ dưới chế độ đế quốc sẽ không tính. Cụ thể là được tính từ 2-9-1945 đối với các xí nghiệp vùng tự do cũ và từ ngày tiếp quản hay khôi phục đối với các xí nghiệp mới tiếp quản hay khôi phục sau khi hòa bình lập lại.

b) Thời gian thâm niên được tính kể từ ngày người công nhân, viên chức, cán bộ chính thức nhận công tác trong nghề (không kể thời gian học nghề và thời gian làm những nghề khác). Những ngày lễ trong tháng bắt đầu công tác được tính tròn làm một tháng.

c) Trường hợp là công nhân, viên chức, cán bộ trong biên chế trước đã có thời gian công tác trong nghề thuộc xí nghiệp Nhà nước, sau có thời gian được cử đi làm công tác khác nay lại trở lại nghề thì được cộng thời gian trước và sau lại để tính thâm niên (thời gian làm công tác khác không tính).

Thí dụ: 1 công nhân hầm lò ở mỏ than Làng cầm công tác từ tháng 1-1946 đến tháng 12-1950 được điều động đi phục vụ chiến dịch, đến tháng 1-1956 lại được về làm hầm lò ở mỏ Cẩm phả cho đến nay thì thời gian thâm niên nghề được tính phụ cấp như sau:

— Từ tháng 1-1946 đến tháng 12-1950 được tính 5 năm thâm niên.

— Từ tháng 1-1951 đến tháng 12-1955 không tính.

— Từ tháng 1-1956 đến tháng 6-1960 được tính 4 năm rưỡi thâm niên.

Như vậy, tính đến tháng 6-1960, người công nhân này được tính 9 năm rưỡi thâm niên để hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt.

d) Những người phù động, tạm tuyển nếu đã làm việc lâu năm cho xí nghiệp mà được tuyển vào biên chế thì thời gian thâm niên được tính kể từ ngày bắt đầu nhận công tác trong xí nghiệp.

2. Cách tính phụ cấp:

a) Tiền phụ cấp sẽ tính và phát thống nhất trong đơn vị mỗi năm 4 kỳ vào cuối mỗi quý.

Trường hợp thời hạn thâm niên vừa đủ vào giữa quý thì cách tính như sau :

— Lần đầu được lĩnh phụ cấp, nếu đủ thâm niên từ tháng nào trong quý, thì phụ cấp sẽ tính từ tháng đó.

— Từ lần sau, khi đủ thời hạn thâm niên để tính tỷ lệ phụ cấp cao hơn, thì những tháng chưa đủ thâm niên để tính theo tỷ lệ cao, vẫn tính theo tỷ lệ cũ, còn những tháng sau trong quý ấy được tính theo tỷ lệ cao.

Thi dụ: Anh A đến hết tháng 7-1960 được đủ 3 năm thâm niên thì quý III năm 1960, sẽ lĩnh phụ cấp thâm niên 2 tháng 8 và 9.

Đến hết tháng 7-1963, anh A được đủ 6 năm thâm niên thì quý III năm 1963, phụ cấp thâm niên của anh A sẽ tính: tháng 7-1963 với mức phụ cấp 5%, tháng 8 và 9-1963 mức phụ cấp 8%.

b) Đối với những công nhân, viên chức mà chính sách còn quy định cho hưởng khoản tiền chênh lệch (bảo lưu) sau khi sắp xếp lương thì sẽ so sánh khoản tiền chênh lệch với phụ cấp thâm niên :

— Nếu phụ cấp thâm niên cao hơn khoản chênh lệch thì bỏ được khoản chênh lệch, hàng tháng không lĩnh chênh lệch nữa.

— Nếu phụ cấp thâm niên thấp hơn khoản chênh lệch thì hàng tháng sẽ lĩnh phần chênh lệch sau khi đã trừ phụ cấp thâm niên.

Thi dụ: Anh A được giữ chênh lệch 1 tháng là 4đ.

— Nếu phụ cấp thâm niên 1 tháng là 5đ, thì hàng tháng anh A không lĩnh chênh lệch nữa.

— Nếu phụ cấp thâm niên 1 tháng là 3đ, thì hàng tháng anh A chỉ lĩnh chênh lệch: $4đ - 3đ = 1đ$.

c) Trường hợp ốm đau phải đi điều trị, điều dưỡng hay đi học các lớp bổ túc nghiệp vụ ngắn hạn hoặc được điều động làm công tác khác đột xuất dưới 6 tháng thì vẫn được tính phụ cấp thâm niên, trên 6 tháng thì không được tính phụ cấp thâm niên.

d) Những công nhân, viên chức, cán bộ thuộc các đối tượng được hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt nếu được điều động sang công tác khác không có phụ cấp thâm niên hoặc được cử đi học dài hạn và cắt biên chế ở xí nghiệp, cơ quan thì thời không được hưởng phụ cấp thâm niên từ tháng được điều động. Nếu trong tháng đó đã làm được từ 15 ngày trở lên thì được tính tròn một tháng để hưởng phụ cấp thâm niên, nếu làm việc dưới 15 ngày thì không tính.

d) Phụ cấp thâm niên tính theo tỷ lệ lương cấp bậc hay chức vụ hàng tháng đã xếp, không tính theo tỷ lệ lương khi ốm đau, ngừng việc hay đi làm các công tác xã hội khác.

V. KẾ HOẠCH TIẾN HÀNH

1. Khi nhận được thông tư này, các xí nghiệp có công nhân, viên chức, cán bộ được hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt cần tổ chức giải thích cho toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức trong xí nghiệp rõ về ý nghĩa mục đích của việc quy định phụ cấp thâm niên đặc biệt, làm cho mọi người thấy rõ sự quan tâm của Đảng và Chính phủ, và trách nhiệm xây dựng ngành, nghề của mình.

2. Mỗi công nhân, viên chức, cán bộ thuộc đối tượng được hưởng phụ cấp thâm niên đặc biệt sẽ được cấp một sổ phụ cấp thâm niên đặc biệt. Để thực hiện cấp sổ, các công nhân, viên chức, cán bộ sẽ làm bản tự khai quá trình công tác trong nghề. Sau khi đã thẩm tra và xác minh lời khai của công nhân, viên chức, cán bộ là đúng, xí nghiệp đã chứng thực vào sổ phụ cấp thâm niên đặc biệt và gửi lên Cục hay Tổng Cục quản lý xí nghiệp duyệt rồi cấp cho người được hưởng phụ cấp. (Mẫu sổ phụ cấp và bản tự khai có hướng dẫn riêng).

3. Những người nào chưa xác định được rõ ràng và chính xác thời gian thâm niên nghề thì cần sưu tầm tài liệu, điều tra thêm cho rõ ràng rồi mới cấp sổ.

4. Hàng quý, khi cấp phát tiền phụ cấp thâm niên đặc biệt, Ban Giám đốc xí nghiệp sẽ ký và đóng dấu vào sổ. Khi điều động công tác, công nhân, viên chức, cán bộ được mang sổ phụ cấp thâm niên đặc biệt đi theo.

5. Đề Bộ Lao động có thể theo dõi, rút kinh nghiệm việc thi hành chế độ phụ cấp thâm niên đặc biệt được tốt, sau khi đã cấp phát phụ cấp lần đầu tiên và sau đó cứ mỗi quý, các xí nghiệp lại báo cáo về Bộ chủ quản một lần, Bộ chủ quản sẽ tổng hợp lại và gửi cho Bộ Lao động — (có mẫu kèm theo).

6. Thông tư này quy định một số điểm và nguyên tắc chung. Các ngành sẽ căn cứ vào thông tư này để hướng dẫn cụ thể thêm và có kế hoạch áp dụng trong ngành như: giải thích rõ thêm về mục đích ý nghĩa, quy định cụ thể các đối tượng, kế hoạch tiến hành ở cơ sở, v.v... Các văn bản giải thích và quy định cụ thể của ngành cần trao đổi với Bộ Lao động trước khi ban hành.

7. Thông tư này thi hành kể từ ngày 1 tháng 5 năm 1960.

Trong khi thi hành nếu có khó khăn trở ngại gì hoặc có điểm nào chưa rõ, đề nghị các ngành, các địa phương phản ảnh cho Bộ Lao động biết để giải quyết.

Hà nội, ngày 8 tháng 8 năm 1960

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

MẪU BÁO CÁO

I. TÌNH HÌNH VIỆC THỰC HIỆN PHỤ CẤP THÂM NIÊN Ở XÍ NGHIỆP ()

- Việc giải thích trong công nhân, viên chức, cán bộ.
- Nắm tình hình và xác định thời gian thâm niên nghề (kế hoạch, tổ chức tự khai, xét duyệt, những khó khăn và cách giải quyết).
- Kết quả và ảnh hưởng của việc thực hiện phụ cấp thâm niên trong công nhân, viên chức, cán bộ.
- Đề nghị giải quyết hoặc những vấn đề cần nghiên cứu thêm.

II. — TÍNH CHI TIẾT PHẦN PHỤ CẤP THÂM NIÊN

| Số thứ tự | Chi tiêu | Tổng cộng | | Trong đó của công nhân | | Trong đó của nhân viên | | Chú thích |
|-----------|---------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|-----------|
| | | Số người được phụ cấp | Số tiền được phụ cấp | Số người được phụ cấp | Số tiền được phụ cấp | Số người được phụ cấp | Số tiền được phụ cấp | |
| 1 | | người | đồng | người | đồng | người | đồng | |
| 2 | Loại hưởng tỷ lệ 5% | 250 | 2250 | 150 | 1350 | 100 | 900 | |
| 3 | " 8% | 250 | 3600 | 150 | 2160 | 100 | 1440 | |
| 4 | " 11% | " | " | " | " | " | " | |
| | " 15% | " | " | " | " | " | " | |
| | Cộng : | 500 | 5850 | 300 | 3510 | 200 | 2340 | |

III. — SO SÁNH VỚI CÁC CHỈ TIÊU CHUNG TOÀN XÍ NGHIỆP

1. Tổng số công nhân viên trung bình trong biên chế toàn quý (người): 1.000
2. Tổng quỹ tiền lương toàn quý (đồng). . . 180.000
3. Tỷ lệ % quỹ phụ cấp so với quỹ tiền lương :

$$\frac{5.850 \times 100}{180.000} = 3,25\%$$

CHÚ THÍCH : (1) Phần này chỉ báo cáo một lần đầu.