

viên y tế không làm việc tại Bru điện, người gửi quần áo, giày dép cũ, v.v... có thể trực tiếp đến cơ quan y tế xin kiểm dịch.

Để phục vụ được kịp thời và thuận tiện cho nhân dân, hai cơ quan Y tế và Bru điện cần có sự hợp tác chặt chẽ trên tinh thần cộng đồng trách nhiệm.

Bru điện có nhiệm vụ sắp xếp chỗ làm việc và tạo mọi điều kiện cần thiết để cán bộ y tế làm việc được thuận tiện.

Bộ Y tế sẽ báo cho Tổng cục Bru điện biết những vùng đang có 6 bệnh dịch nói trên. Về chi phí kiểm dịch Bộ Y tế sẽ nghiên cứu và báo cho Bru điện biết sau. Trong lúc chờ đợi, công tác kiểm dịch vẫn phải tiến hành một cách đầy đủ.

Thông tư này thi hành kể từ ngày 1 tháng 5 năm 1962.

Hà Nội, ngày 28 tháng 3 năm 1962

K.T. Tổng cục trưởng  
Tổng cục Bru điện  
và Truyền thanh  
Tổng cục phó  
NGÔ HUY VĂN

Bộ Trưởng Bộ Y tế  
B.S. PHẠM NGỌC THẠCH

## LAO ĐỘNG — NỘI VỤ

**THÔNG TƯ số 9-TT/LB ngày 7-4-1962**  
quy định và hướng dẫn thi hành chế độ  
trả lương cho cán bộ, công nhân, viên  
chức khi điều động công tác.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG  
BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Kính gửi: Các Bộ và các cơ quan trung ương,  
Các ủy ban hành chính khu, thành,  
tỉnh.

Đồng kính gửi: Tổng Công đoàn Việt-nam.

Trong lần cải tiến tiền lương năm 1960, cán bộ, công nhân, viên chức đã được sắp xếp thống nhất vào các thang lương, bảng lương của Nhà nước ban hành.

Do yêu cầu sản xuất và công tác nên thường các ngành, các địa phương đều có sự điều động cán bộ, công nhân, viên chức, nhưng chế độ trả lương trong những trường hợp này chưa được quy định cụ thể, do đó đã có tình trạng trả lương không thống nhất, trở ngại một phần cho việc điều động cán bộ, công nhân, viên chức.

Thi hành nghị quyết của Hội đồng Chính phủ về cải tiến tiền lương và tăng lương năm 1960 và quyết định của Hội nghị thường vụ Hội đồng Chính phủ họp ngày 1-11-1961, Liên bộ Lao động, Nội vụ

ra thông tư này quy định và hướng dẫn thi hành chế độ trả lương cho cán bộ, công nhân, viên chức khi được điều động công tác, nhằm quán triệt dần nguyên tắc phân phối theo lao động tạo điều kiện thuận lợi cho việc điều động cán bộ, công nhân, viên chức phục vụ yêu cầu sản xuất và công tác.

## I. NGUYÊN TẮC CHUNG

1) Để tăng cường việc sử dụng hợp lý sức lao động, việc điều động cán bộ, công nhân, viên chức phải đáp ứng yêu cầu công tác nhưng đồng thời phải đảm bảo sử dụng đúng khả năng của mỗi người nhằm phát huy tính sáng tạo của họ trong công cuộc xây dựng đất nước.

2) Dựa trên nguyên tắc «phân phối theo lao động», làm việc gì trả lương theo việc ấy; nhưng có chiếu cố đến tình hình tổ chức bộ máy, tình hình sử dụng cán bộ, công nhân, viên chức hiện nay và tùy theo tính chất nghề nghiệp, tùy theo trường hợp điều động hẳn hay điều động tạm thời mà quy định cho cán bộ, công nhân, viên chức được hưởng ngay lương mới hay tạm thời được giữ lương cũ trong một thời gian nhất định.

## II. CÁCH TRẢ LƯƠNG TRONG CÁC TRƯỜNG HỢP ĐIỀU ĐỘNG CÁN BỘ, CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC

A. Trường hợp được điều động hẳn từ công việc này qua công việc khác, từ chức vụ này qua chức vụ khác, từ đơn vị này qua đơn vị khác.

1. Đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo:

a) Cán bộ lãnh đạo được điều động từ cơ quan này đến cơ quan khác, từ xí nghiệp này đến xí nghiệp khác cùng hạng và cùng loại, mà chức vụ không thay đổi thì vẫn giữ nguyên mức lương chức vụ cũ.

b) Cán bộ lãnh đạo được điều động từ chức vụ này sang chức vụ khác trong phạm vi một cơ quan hay xí nghiệp hoặc từ cơ quan này sang cơ quan khác, từ xí nghiệp này sang xí nghiệp khác, nếu khác hạng và khác loại hoặc cùng loại khác hạng thì dù chức vụ có thay đổi hay không thay đổi, đều được xếp và hưởng lương mới ngay kể từ ngày nhận nhiệm vụ mới. Trường hợp lương cũ cao hơn lương mới thì được giữ mức chênh lệch trong 6 tháng kể từ ngày điều động.

2. Đối với cán bộ dân cử:

a) Cán bộ, công nhân, viên chức trúng cử vào các cơ quan dân cử (Ủy ban hành chính từ cấp huyện trở lên v.v...) nếu được phân công giữ chức vụ gì thì xếp lương theo chức vụ ấy và hưởng từ ngày chính thức nhận nhiệm vụ mới.

b) Cán bộ dân cử từ cấp huyện trở lên nếu hết nhiệm kỳ mà không trúng cử lại, khi được điều

động làm công tác khác sẽ xếp lương theo chức vụ mới kể từ ngày được điều động, không hưởng theo lương cũ.

c) Cán bộ dân cử từ cấp huyện trở lên chưa hết nhiệm kỳ mà được điều động qua công tác khác, theo chế độ dân cử, người đó sẽ từ chức ở chức vụ dân cử và được xếp lương theo chức vụ mới. Nếu lương mới cao hơn thì được hưởng theo lương mới kể từ ngày nhận nhiệm vụ mới. Nếu lương cũ cao hơn lương mới thì được giữ chênh lệch trong thời gian tối đa không quá 6 tháng.

3. Đối với chuyên viên, cán sự, nhân viên nghiệp vụ hành chính:

a) Chuyên viên, cán sự, nhân viên nghiệp vụ hành chính được điều động từ đơn vị này qua đơn vị khác mà nghiệp vụ không thay đổi, thì mức lương cũ không thay đổi. Trường hợp mức lương hiện lĩnh cao hơn mức lương của cán bộ trực tiếp chỉ đạo (như Phó phòng nghiệp vụ) ở đơn vị mới, thì được giữ chênh lệch trong 6 tháng, sau đó sẽ xếp lại lương để đảm bảo nguyên tắc « lương của cán bộ lãnh đạo phải cao hơn cán bộ bị lãnh đạo ».

b) Cán sự, nhân viên nghiệp vụ, hành chính được điều động công tác mà nghiệp vụ thay đổi (dánh máy bố trí làm văn thư, cán sự...) thì xếp lương theo chức vụ mới và hưởng từ ngày nhận nhiệm vụ mới. Nếu mức lương cũ cao hơn lương mới thì được giữ chênh lệch trong thời gian 6 tháng kể từ ngày điều động, từ tháng thứ bảy sẽ hưởng lương mới được xếp.

c) Công nhân trực tiếp sản xuất được điều động làm cán sự hay nhân viên nghiệp vụ thì xếp lại lương theo bảng lương chức vụ của cán sự, nhân viên; nếu lương mới cao hơn lương cũ thì được hưởng theo lương mới kể từ ngày nhận nhiệm vụ mới. Nếu lương mới thấp hơn lương cũ thì được giữ chênh lệch trong thời gian 6 tháng kể từ ngày điều động; từ tháng thứ bảy sẽ hưởng lương mới được xếp.

4. Đối với cán bộ, nhân viên kỹ thuật và cán bộ chuyên môn y tế, giáo dục:

a) Cán bộ kỹ thuật và chuyên môn y tế, giáo dục được điều động công tác mà vẫn tiếp tục làm đúng công tác kỹ thuật, chuyên môn của mình thì được tiếp tục hưởng lương cũ đã xếp. Trường hợp lương hiện lĩnh cao hơn lương của cán bộ trực tiếp chỉ đạo ở đơn vị mới thì có thể được giữ mức lương cũ, nhưng phải được sự đồng ý của Bộ chủ quản. Riêng cán bộ chuyên môn y tế thì tùy theo tính chất công tác mới mà được hưởng mức lương của nhóm I, II hay nhóm III, chứ không nhất thiết hưởng theo nhóm lương cũ.

b) Cán bộ nhân viên kỹ thuật và cán bộ chuyên môn y tế, giáo dục được điều động làm công tác nghiệp vụ, hành chính mà không phải trực tiếp vận dụng khả năng kỹ thuật, chuyên môn vào công tác mới, thì được xếp và hưởng lương chức vụ của cán sự, nhân viên nghiệp vụ, hành chính; nếu lương

mới cao hơn thì được hưởng lương mới kể từ ngày nhận công tác mới; nếu lương mới thấp hơn lương cũ thì được giữ chênh lệch trong thời gian 6 tháng kể từ ngày điều động (riêng cán bộ chuyên môn y tế thì thời gian 6 tháng chỉ hưởng theo mức lương nhóm III nếu trước đã hưởng lương nhóm I hay nhóm II); từ tháng thứ bảy sẽ hưởng lương mới được xếp.

c) Công nhân được điều động làm cán bộ kỹ thuật hoặc cán bộ quản lý xí nghiệp thì được xếp lương theo bảng lương chức vụ của cán bộ kỹ thuật hoặc lương chức vụ của cán bộ quản lý xí nghiệp. Nếu lương mới cao hơn lương cũ thì được hưởng lương mới kể từ ngày nhận nhiệm vụ mới. Nếu lương cũ cao hơn lương mới thì có thể được giữ mức lương cũ, nhưng phải do Bộ chủ quản căn cứ vào tính chất tiền lương của từng ngành nghề mà quyết định theo từng trường hợp cụ thể.

5. Đối với công nhân:

a) Công nhân được điều động công tác mà nghề nghiệp, nhiệm vụ, thang lương, mức lương không thay đổi thì vẫn giữ cấp bậc và mức lương cấp bậc hiện lĩnh khi đến công tác ở xí nghiệp mới.

b) Công nhân được điều động công tác mà nghề nghiệp, nhiệm vụ và thang lương không thay đổi nhưng mức lương trong thang lương ở công việc mới cao thấp khác nhau tùy theo từng ngành, nghề thì không phải xếp lại cấp bậc mà sẽ hưởng mức lương của ngành, nghề đó kể từ ngày nhận công tác ở đơn vị mới.

Ví dụ: 1 thợ cơ khí bậc 2 thang lương 7 bậc ở xí nghiệp công nghiệp hưởng lương 44d30 được điều động đến làm đúng nghề ở công trường kiến thiết cơ bản với mức lương bậc 2, thang lương 7 bậc kiến thiết cơ bản là 45d40 thì được hưởng mức lương 45d40 và ngược lại.

c) Công nhân làm các nghề mà mức lương có phân biệt dài ngắn rõ rệt theo tính chất và điều kiện lao động nặng, nhẹ khác nhau (như nghề lái xe ô tô vận tải, khai thác gỗ địa chất vv...) khi điều động làm công việc nặng nhọc hơn thì được hưởng lương cao hơn, làm công việc nhẹ hơn thì hưởng lương thấp hơn, không giữ chênh lệch lương.

Ví dụ:

— 1 công nhân hầm lò bậc 1 lương 50d được điều động lên khai thác lộ thiên thì hưởng lương bậc 1 công nhân lộ thiên 38d và ngược lại.

— 1 công nhân lái xe 20 tấn mức lương 76d được điều động lái xe 3 tấn rưỡi thì hưởng 53d, và ngược lại.

d) Trường hợp điều động công nhân trái nghề (nghề nghiệp thay đổi) nếu lương mới cao hơn lương cũ thì được hưởng lương kể từ ngày nhận nhiệm vụ mới; nếu lương mới thấp hơn lương cũ thì được giữ chênh lệch trong thời gian 6 tháng kể từ ngày điều động; từ tháng thứ bảy sẽ hưởng lương theo bậc mới được xếp.

Việc điều động có tính cách đổi nghề của công nhân cần phải hết sức hạn chế, và chỉ được tiến hành sau khi có sự thỏa thuận của cơ quan Lao động địa phương.

e) Đối với những xí nghiệp xét nhu cầu cần thiết phải xin điều động hẳn và sử dụng một số công nhân lành nghề để giải quyết những công việc đòi hỏi phải có trình độ kỹ thuật cao hơn so với nhiệm vụ sản xuất thường xuyên của xí nghiệp, thì cần phải được Bộ chủ quản cho phép và quy định số công nhân được sử dụng; còn vấn đề lương thì tùy từng trường hợp mà giải quyết như sau:

— Do yêu cầu sản xuất lâu dài của xí nghiệp, công nhân có bậc cao làm việc ở bậc thấp hơn thì chỉ được hưởng lương cao hơn 1 bậc trên cấp bậc công việc đang làm thường xuyên;

— Do yêu cầu tạm thời thì theo sự quy định ở phần B sau đây.

**B. Đối với những cán bộ công nhân, viên chức được điều động từ công việc này qua công việc khác có tính chất tạm thời hoặc theo thời vụ.**

#### 1. Đối với cán bộ, công nhân viên chức:

a) Cán bộ được cấp trên biệt phái tăng cường cho cấp dưới thì vẫn được giữ nguyên lương. Thủ tục quy định như sau:

— Quyết định điều động phải do cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ ghi rõ « biệt phái và giữ nguyên lương »;

— Quyết định biệt phái và giữ nguyên lương đối với cán bộ từ cấp huyện trở lên ở địa phương từ Phó phòng trở lên ở các Bộ hay các cơ quan trung ương, cần gửi cho Bộ Nội vụ biết để theo dõi.

b) Cán bộ, công nhân, viên chức do yêu cầu công tác được biệt phái đến công tác ở một đơn vị khác (xí nghiệp, công trường, lâm trường, nông trường, hợp tác xã) trong một thời gian nhất định thì được tiếp tục giữ nguyên lương cấp bậc hay lương chức vụ cũ trong thời gian biệt phái.

#### 2. Những trường hợp áp dụng riêng đối với công nhân sản xuất:

a) Công nhân chuyên nghiệp, do yêu cầu sản xuất phải điều động tạm thời từ công việc cấp bậc thấp đến làm công việc cấp bậc cao thì được hưởng theo công việc cấp bậc cao. Trường hợp đặc biệt, phải tạm thời điều động công nhân có cấp bậc cao xuống làm công việc ở cấp bậc thấp thì công nhân chỉ được hưởng số tiền chênh lệch giữa 2 bậc lương trong thời hạn nhiều nhất là 15 ngày. Để tránh tình trạng kéo dài việc sử dụng tạm thời một cách không thời hạn, trong thời gian đó phải tranh thủ điều chỉnh việc sử dụng công nhân cho hợp lý hơn. Nếu trong phạm vi xí nghiệp không giải quyết được thì phải báo cáo cơ quan chủ quản đề nghị cứu giải quyết. Sau thời hạn 15 ngày, công nhân làm việc gì hưởng lương công việc ấy, nhưng được đảm bảo ít nhất bằng 80% lương cấp bậc đã xếp trước. Đối với công việc đã được trả lương theo

sản phẩm thì đơn giá sản phẩm tính trên cơ sở lương cấp bậc công việc, còn số tiền chênh lệch sẽ tính trả thêm ngoài đơn giá của sản phẩm.

b) Đối với nữ công nhân có thai (trừ những người làm công việc giản đơn mà tính chất công việc không cố định, nay làm việc này mai làm việc khác đã quy định ở điểm C dưới đây), nếu được tạm thời điều động làm công việc nhẹ hơn theo chế độ của Nhà nước đã quy định trong thời kỳ có thai « vẫn được hưởng lương của mình không thay đổi ». Nếu hưởng lương theo sản phẩm thì đơn giá sản phẩm tính trên cơ sở lương cấp bậc công việc đang làm, còn số tiền chênh lệch về lương cấp bậc đã xếp sẽ tính trả thêm ngoài tiền lương trả theo sản phẩm. Sau khi hết hạn nghỉ đẻ, nếu vì điều kiện nào đó mà không thể trở lại làm việc cũ thì sẽ xếp và hưởng lương theo công việc mới và không được giữ chênh lệch nữa.

c) Công nhân làm công việc không cố định, nay làm việc này mai làm việc khác (như những công nhân làm công việc giản đơn trên công trường kiến thiết cơ bản, nông trường, v.v...) thì làm việc nào hưởng lương theo việc ấy. Trường hợp người lương cao có ngày làm việc ở mức lương thấp cũng không giữ chênh lệch, và ngược lại người lương thấp làm công việc ở mức lương cao ngày nào thì hưởng mức lương cao trong ngày ấy.

d) Công nhân các nghề do điều kiện và tính chất công tác không thể làm liên tục thường xuyên đúng nghề trong cả năm, mà làm theo thời vụ hoặc theo từng đợt công tác (như các đội bê-tông chuyên nghiệp thuộc các công trường kiến thiết cơ bản, đội lái máy kéo ở các nông trường..., đội công nhân kích kéo trên các công trường...) khi điều động đi làm công việc khác, thì được giữ chênh lệch giữa lương cũ và lương mới không quá 15 ngày; sau đó làm công việc gì hưởng lương của công việc ấy, nhưng được đảm bảo thu nhập ít nhất không thấp hơn 90% tiền lương cấp bậc đã được xếp từ trước.

#### C. — Các trường hợp khác:

1. Cán bộ, công nhân, viên chức bị kỷ luật hay vì khả năng không đảm nhiệm được chức vụ hay nghề nghiệp cũ mà được điều động qua công tác khác thì xếp lương theo chức vụ hay công tác mới và hưởng từ ngày nhận nhiệm vụ mới; nếu lương mới thấp hơn lương cũ cũng không giữ chênh lệch.

2. Cán bộ, công nhân, viên chức ốm đau hoặc vì lý do khác được nghỉ dài hạn, sau trở lại tiếp tục công tác thì làm việc gì được trả lương theo việc đó. Nếu lương mới được xếp cao hơn lương cũ thì được hưởng theo mức lương mới kể từ ngày nhận việc. Nếu lương mới thấp hơn lương cũ cũng không được giữ chênh lệch.

3. Cán bộ, công nhân, viên chức bị tai nạn lao động, sau một thời gian hồi phục sức khỏe trở lại công tác, thì tùy theo tình hình sức khỏe của người đó mà cơ quan, xí nghiệp phân công làm công việc gì hưởng lương theo công việc ấy kể từ ngày nhận

công tác mới, không giữ lương cũ, nhưng ngoài tiền lương mới sẽ được xét hưởng trợ cấp thương tật theo chế độ bảo hiểm xã hội.

4. Đối với cán bộ, công nhân, thủy thủ, nhân viên các tàu di biển, di sông, các tàu đánh cá... các Bộ chủ quản sẽ căn cứ vào những nguyên tắc quy định trong thông tư này để cùng với Bộ Lao động quy định chế độ trả lương khi điều động công tác cho thích hợp với các loại đối tượng này.

5. Trường hợp xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường... gặp một hoàn cảnh nào đó phải ngừng sản xuất; trong thời gian ngừng việc, nếu cán bộ, công nhân, viên chức được tạm thời điều động đi làm việc khác thì làm việc gì hưởng lương theo việc ấy, nhưng được bảo đảm ít nhất, bằng 75% lương cấp bậc đã được xếp trước khi ngừng việc, nếu thấp hơn lương tối thiểu thì được bảo đảm bằng lương tối thiểu.

6. Trường hợp cơ quan, xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường... giải thể, cán bộ, công nhân, viên chức được điều động đi nhận công tác khác, thì bố trí làm việc gì trả lương theo việc ấy, và không giữ chênh lệch lương.

7. Trường hợp cán bộ, công nhân, viên chức tự ý để đạt nguyện vọng đi nhận công tác khác và được cơ quan, xí nghiệp đồng ý, thì hưởng lương theo công việc mới và không giữ chênh lệch lương.

### III. CÁCH TÍNH TRẢ LƯƠNG CHÊNH LỆCH VÀ CÁCH XẾP LƯƠNG MỚI

#### 1. Cách tính trả tiền chênh lệch lương:

a) Các trường hợp được giữ chênh lệch lương nói ở các mục trên đây đều tính trên cơ sở lương cấp bậc hay chức vụ, mà không gồm các khoản phụ cấp thường xuyên như phụ cấp của tổ trưởng sản xuất, phụ cấp khu vực, v.v...

b) Đối với những công nhân được hưởng các mức lương quy định cho những công việc làm có hại đến sức khỏe, thì tiền chênh lệch lương cũng chỉ tính trên cơ sở mức lương cho công việc làm trong điều kiện bình thường.

#### 2. Cách xếp lương mới:

Việc xếp lương mới trong những trường hợp điều động công tác (trừ trường hợp điều động tạm thời) phải theo đúng các thang lương, bảng lương và tiêu chuẩn xếp lương đã được Nhà nước quy định.

Ngày được hưởng lương mới là ngày chính thức nhận công tác mới. Thời hạn để xếp lương mới ấn định như sau:

a) Nếu đã xác định rõ chức vụ mới và nắm chắc trình độ, khả năng của người được điều động, thì định mức lương ngày và ghi trên quyết định điều động.

b) Nếu chưa rõ trình độ, khả năng, hoặc chưa ấn định công tác thì chậm nhất không quá 3 tháng kể từ ngày điều động phải chính thức xếp lương theo công tác mới.

### IV. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này thi hành kể từ ngày ban hành, và áp dụng thống nhất cho cán bộ, công nhân, viên chức thuộc cả hai khu vực: hành chính sự nghiệp và sản xuất (bao gồm xí nghiệp quốc doanh trung ương, địa phương và xí nghiệp công tư hợp doanh).

Để việc thi hành được tốt, đề nghị các Bộ, các Ủy ban hành chính các cấp chú ý mấy điểm sau đây:

1. Chế độ trả lương khi điều động cán bộ, công nhân, viên chức xuất phát từ yêu cầu sản xuất và công tác, từ tình hình thực tế về tổ chức cán bộ của ta hiện nay, đồng thời phải quán triệt nguyên tắc trả lương theo lao động. Các cấp, các ngành cần thấu suốt tình hình ấy để chấp hành đúng đắn đường lối, chính sách cán bộ, nguyên tắc và chế độ trả lương đã được quy định. Do đó phải phổ biến chu đáo cho đến tận cán bộ, công nhân, viên chức để hiểu rõ chủ trương của Đảng và Chính phủ, chấp hành nghiêm chỉnh mọi quyết định điều động, chuyển chuyên.

Cần coi trọng việc sử dụng cán bộ, công nhân, viên chức cho hợp ngành, nghề và hợp khả năng của mỗi người; hạn chế việc điều động không hợp lý trái với đường lối đào tạo, bồi dưỡng và chuyên môn hóa cán bộ, công nhân, viên chức. Nếu có trường hợp sử dụng chưa hợp lý thì cần nghiên cứu điều chỉnh việc sử dụng, chủ yếu trong phạm vi khả năng của mỗi cơ quan, xí nghiệp, mỗi ngành, mỗi địa phương để đảm bảo tốt kế hoạch lao động tiền lương, và tạo điều kiện thuận lợi cho mỗi người phát huy khả năng, cống hiến nhiều cho công cuộc xây dựng đất nước.

2. Thường xuyên hướng dẫn, theo dõi và kiểm tra các ngành, các đơn vị trực thuộc để thi hành đúng đắn chế độ trả lương khi điều động công tác, kịp thời phát hiện những trường hợp không hợp lý để giải quyết.

3. Soát lại tất cả các trường hợp đã điều động cán bộ, công nhân, viên chức từ sau khi xếp lương năm 1960 đến nay để giải quyết cụ thể theo sự quy định của thông tư này:

a) Những trường hợp điều động đã xếp và hưởng lương theo công tác mới rồi, nếu thuộc loại được giữ chênh lệch lương cũng không truy lĩnh.

b) Những trường hợp điều động, nhưng còn giữ lương cũ thì cần phân loại theo sự quy định trong thông tư này mà giải quyết. Đặc biệt những trường hợp đã giữ lương cao quá 6 tháng thì cần tranh thủ xếp lương mới ngay, chứ không để kéo dài thời gian nữa; trong trường hợp này, nếu sau khi xếp lương mới còn thấp hơn lương cũ cũng không được tiếp tục giữ chênh lệch.

Hà nội, ngày 7 tháng 4 năm 1962

K. T. Bộ trưởng Bộ Nội vụ K. T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thủ trưởng

LÊ TẮT ĐẮC

Thủ trưởng

NGUYỄN-ĐĂNG