

Điều 3. — Ông trưởng Bộ Quốc phòng —
Tổng tư lệnh chịu trách nhiệm thi hành sắc
lệnh này.

Hà nội, ngày 10 tháng 4 năm 1958

Chủ tịch nước Việt nam dân chủ cộng hòa

HỒ CHÍ MINH

CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 12-LĐ/TL ngày 12-5-1958
hướng dẫn thi hành chế độ tiền lương
và bổ sung các chế độ lao động của
công nhân, cán bộ, nhân viên các công
trường kiến thiết cơ bản.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành
chính Liên khu 3, 4, Khu Tự trị
Việt bắc, Thái Mèo, Khu Tả ngạn,
Hồng quang, các thành phố Hà nội,
Hải phòng.

Ban Cán sự Lào Hà Yên.

Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành
chính các tỉnh và khu vực Vĩnh
linh.

Các ông Giám đốc và Trưởng ty
lao động.

Đồng kính gửi: Các vị Bộ trưởng các Bộ.
Tổng liên đoàn Lao động Việt nam.

Căn cứ vào nghị định số 182-TTg ngày 7-4-
1958 và nghị định số 215-TTg ngày 26-4-1958 của
Thủ tướng Chính phủ, Bộ Lao động đã ra nghị
định số 32-LĐ-TL ngày 29-4-1958 ban hành chế độ
tiền lương và các chế độ lao động cho công nhân,
cán bộ, nhân viên làm việc ở các công trường kiến
thiết cơ bản.

Bộ ra thông tư này nhằm ấn định chi tiết,
giải thích và hướng dẫn thi hành nghị định
nói trên.

I. — MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CỦA VIỆC TĂNG LƯƠNG, CẢI TIẾN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ LAO ĐỘNG Ở CÁC CÔNG TRƯỜNG KIẾN THIẾT CƠ BẢN

Trong ba năm qua, công nhân, cán bộ, nhân
viên trên các công trường kiến thiết cơ bản đã ra
sức thi đua sản xuất và xây dựng đóng góp một

phần quan trọng vào việc hoàn thành thắng lợi về
căn bản công cuộc khôi phục kinh tế.

Do yêu cầu của việc phát triển kinh tế theo kế
hoạch dài hạn công tác kiến thiết cơ bản lại càng
nặng nề và quan trọng hơn.

Song song với việc ban hành chế độ lương
mới cho cán bộ, công nhân, viên chức các xí
nghiệp và cơ quan Nhà nước, Chính phủ quyết
định cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương cho
công nhân, cán bộ, nhân viên các công trường
kiến thiết cơ bản nhằm cải thiện một phần đời
sống cho công nhân, cán bộ, nhân viên khuyến
khích mọi người đẩy mạnh sản xuất và công tác,
ra sức phấn đấu thực hiện kế hoạch phát triển kinh
tế. Đi đôi với việc ban hành chế độ tiền lương,
các chế độ lao động khác cũng được cải tiến một
phần nhằm cải thiện điều kiện làm việc, ăn, ở và
bảo đảm an toàn lao động trên các công trường.

Căn cứ vào đặc điểm của các công trường,
yêu cầu cụ thể của việc cải tiến chế độ tiền lương
và các chế độ lao động khác trong ngành kiến
thiết cơ bản là:

a) Chiều cỡ tương đối thích đáng đến điều
kiện lao động và tính chất công tác ở các công
trường: địa điểm thi công lưu động phân tán, công
tác phần lớn làm ngoài trời, dùng sức lao động
nhiều, công nhân, cán bộ và nhân viên thường
phải di chuyển từ khu vực này qua khu vực khác,
do đó sinh hoạt của anh em không được ổn định
như ở cơ quan và xí nghiệp khác.

b) Thống nhất về căn bản chế độ tiền lương,
giảm bớt tính chất bình quân, xóa bỏ tình trạng
chênh lệch không hợp lý về tiền lương giữa công
nhân cố định và công nhân tạm thời của các công
trường, giữa công nhân các công trường, và công
nhân các xí nghiệp khác.

c) Phân biệt đãi ngộ về quyền lợi xã hội và
phúc lợi giữa công nhân cố định và công nhân tạm
thời. Trong số công nhân tạm thời lại có phân biệt
giữa những người tuyển từ các địa phương khác
đến và những người thuê mướn tại chỗ.

Để đảm bảo thực hiện các yêu cầu nói trên,
một điều quan trọng hiện nay trên các công trường
kiến thiết cơ bản là phải phân loại lao động, tiến
tới ổn định dần dần tổ chức lao động. Những người
đã phục vụ lâu ngày (2, 3 năm) trên các công
trường do yêu cầu của công tác kiến thiết cơ
bản phát triển xét thấy còn sử dụng lâu dài thì
cần tuyển dụng vào lực lượng cố định như: đại
bộ phận công nhân miền Nam, Thanh niên xung
phong, bộ đội chuyển ngành v.v... Những người
nào không thể tuyển vào lực lượng cố định được

thì tùy theo yêu cầu công tác và thời gian mở công trường dài hay ngắn mà ký hợp đồng từng kỳ hạn (thí dụ : 3 tháng, 6 tháng hoặc 1 năm v.v...).

II.— CHẾ ĐỘ CẤP BẠC LƯƠNG

— Thang lương và mức lương :

Căn cứ vào nghị định số 32-LĐ-TL ngày 29-4 1958 của Bộ Lao động, từ nay trên các công trường kiến thiết cơ bản sẽ áp dụng các thang lương dưới đây :

— Thang lương 7 bậc của công nhân chuyên nghiệp các công trường kiến thiết cơ bản.

— Thang lương 4 bậc của công nhân không chuyên nghiệp các công trường kiến thiết cơ bản.

— Thang lương nhân viên hành chính, quản lý công trường, xây dựng theo đặc điểm của các ngành.

— Thang lương nhân viên kỹ thuật (theo quy định thống nhất chung cho các cơ quan và xí nghiệp).

a) *Thang lương 7 bậc của công nhân chuyên nghiệp các công trường kiến thiết cơ bản :*

Trước đây, trên các công trường kiến thiết cơ bản, đã dùng thang lương 8 bậc của công nhân kỹ thuật cơ khí các xí nghiệp công nghiệp để sắp xếp công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản. Vì vậy việc trả lương cho những công nhân đó chưa chiếu cố đến điều kiện lao động và hoàn cảnh làm việc ở các công trường.

Căn cứ vào yêu cầu thực tế về kỹ thuật sản xuất, điều kiện lao động và tinh chất công tác ở các công trường, lần này Bộ Lao động ban hành một thang lương riêng của công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản. Thang lương này gồm có 7 bậc, từ bậc 1 (thấp nhất) mức lương 35.300đ đến bậc 7 (cao nhất) mức lương 81.700đ gấp 2, 31 lần so với mức lương bậc 1.

Thang lương này áp dụng cho tất cả công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản không phân biệt công nhân cố định hay công nhân tạm thời (trừ công nhân thuê mượn tại chỗ), công nhân hưởng chế độ lương kháng chiến hay chế độ nguyên lương, để thống nhất đãi ngộ theo nghề nghiệp dựa trên nguyên tắc «trình độ nghề nghiệp như nhau, làm việc như nhau thì hưởng lương như nhau» đồng thời để cho việc định mức và đơn giá trong khi thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất và chế độ lương theo sản phẩm (lương khoán) được thống nhất.

Thực hành thống nhất một chế độ tiền lương cho công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản sẽ khuyến khích mọi người ra sức học tập trau dồi nghề nghiệp và phát huy tinh thần lao động sáng tạo, đồng thời tăng cường đoàn kết trong nội bộ công nhân.

Đối với những công nhân như mộc, xẻ, v.v..., làm việc ở các xí nghiệp công nghiệp (như phân xưởng toa xe của Nhà máy Gia lâm, xưởng Mộc của Bộ Thủy lợi Kiến trúc, nhà máy Gõ Cầu đống v.v...) thì sẽ không thi hành thang lương 7 bậc nói trên. Những công nhân này sẽ được sắp xếp vào các thang lương đã quy định riêng cho các xí nghiệp công nghiệp.

b) *Thang lương 4 bậc của công nhân không chuyên nghiệp các công trường kiến thiết cơ bản :*

Đối với những công nhân không chuyên nghiệp các công trường kiến thiết cơ bản trước đây hưởng 3 mức lương : 1.150đ, 1.250đ, 1.350đ một ngày hoặc 28.750 đ, 31.250 đ, 33.750 đ một tháng, từ nay sẽ áp dụng thang lương 4 bậc từ bậc 1 đến bậc 4 :

Bậc 1, mức lương 30.000 đ một tháng hoặc 1.150đ một ngày áp dụng cho những loại việc thông thường như đan sọt, làm quang gánh, bện thừng, đan phen v.v... với điều kiện có nguyên vật liệu tại chỗ. Những người làm công việc thông thường nói trên thường rất ít hoặc có khi không có, thường là những người sức yếu, sau một thời gian ốm đau mới khỏi, nhưng sức khỏe chưa được thật bình phục tạm thời được bố trí làm những công việc nhẹ trong một thời gian nhất định.

Bậc 2, mức lương 35.000đ một tháng hoặc 1.340đ một ngày áp dụng cho những loại việc nhiều người làm một cách phổ biến ở các công trường như đào đất, xúc đất, gánh đất, gánh gạch, tời với, ngồi đập đá v.v...

Bậc 3, mức lương 40.000đ một tháng hoặc 1.530đ một ngày áp dụng cho những loại việc vất vả nặng nhọc như vác tà vẹt, xi-măng khiêng gỗ, cây v.v....

Bậc 4, mức lương 47.000đ một tháng hoặc 1.800đ một ngày áp dụng cho những loại việc đặc biệt nặng nhọc hoặc có tính chất nguy hiểm như phải trèo leo cao hay dầm mình dưới nước để làm việc.

Các ngành sẽ căn cứ vào tính chất của các loại công việc của công nhân trên công trường mà định tiêu chuẩn cụ thể và hướng dẫn sắp xếp công nhân vào các mức lương nói trên (trừ công nhân thuê mượn tại chỗ) cho thích hợp với khả năng cống hiến của mỗi người.

c) *Thang lương nhân viên kỹ thuật*

Tất cả nhân viên kỹ thuật thực sự làm công tác kỹ thuật ở các công trường kiến thiết cơ bản đều sắp xếp thống nhất vào thang lương nhân viên kỹ thuật quy định tại nghị định số 182-TTg ngày 7-4-1958 của Thủ tướng Chính phủ như nhân viên kỹ thuật các cơ quan và xí nghiệp khác (áp dụng mức lương của sản nghiệp 2).

d) *Thang lương của nhân viên hành chính, quản lý các công trường kiến thiết cơ bản:*

Nhân viên hành chính, quản lý công trường sẽ không sắp xếp vào thang lương 21 bậc của cán bộ, nhân viên cơ quan Nhà nước.

Việc đặc điểm về tổ chức và cán bộ, về tinh chất xây dựng của các công trường có khác nhau, bộ máy quản lý công trường về tinh chất, quy mô, thành phần cũng không giống nhau, cho nên không định một thang lương nhân viên hành chính, quản lý thống nhất cho tất cả các ngành kiến thiết cơ bản. Hiện nay các công trường kiến thiết cơ bản do nhiều Bộ quản lý, nhiều nhất là ở các Bộ Kiến trúc, Thủy lợi và Giao thông Bưu điện.

Bộ Kiến trúc sẽ căn cứ vào đặc điểm tổ chức và quản lý của các đơn vị kiến thiết cơ bản thuộc Bộ quản lý và dựa vào thang lương 7 bậc của công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản, đối chiếu với thang lương cán bộ, nhân viên cơ quan Nhà nước mà xây dựng thang lương riêng cho nhân viên hành chính, quản lý công trường thuộc các Cục xây dựng và cơ khí điện nước. Bộ Giao thông Bưu điện sẽ xây dựng một thang lương riêng cho nhân viên hành chính; quản lý công trường thuộc Cục Công trình. Các thang lương này sẽ đưa thông qua Bộ Lao động trước khi ban hành.

Các Bộ khác và các Ủy ban Hành chính địa phương nào có quản lý một số công trường kiến thiết cơ bản sẽ áp dụng một trong hai thang lương nói trên.

e) *Mức lương trả cho những công nhân thuê mượn tạm thời ở địa phương có công trường:*

Các thang lương và mức lương nói trên chỉ áp dụng cho công nhân cố định và công nhân tuyển dụng theo hợp đồng từ các địa phương xa đến. Còn đối với công nhân thuê mượn ở ngay tại địa phương có công trường là những người không thoát ly hoàn toàn sản xuất, sinh hoạt và công tác gắn liền với nhân dân địa phương, nhất là nông dân (trong khoảng 7, 8 cây số ở gần công trường), Chính phủ không quy định những mức lương thống nhất thi hành cho tất cả các địa phương. Các Ủy ban Hành chính khu, thành phố, tỉnh sẽ dựa vào các mức lương chung (kể cả phụ

cấp khu vực nếu có) của Chính phủ quy định nói trên (thang lương 7 bậc của công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản và thang lương 4 bậc của công nhân không chuyên nghiệp), và căn cứ vào tình hình cụ thể của từng địa phương về nhân công, giá cả thuê mượn, có thể định bằng, thấp hơn hay cao hơn 5%, 10%, 15% và 20%. Trường hợp thật đặc biệt mới tăng lên đến 20%.

Trong khi định các mức lương để thuê mượn ở địa phương, cần phải tính toán, cân nhắc kỹ, phải nhìn mọi mặt tình hình vì nó có quan hệ đến vấn đề liên minh công nông, đến vấn đề điều phối sức lao động, giải quyết thất nghiệp, tránh làm ảnh hưởng không tốt đến sản xuất nông nghiệp và đẩy giá cả thuê mượn nhân công ở địa phương lên cao.

Đối với miền núi như Khu Tự trị Thái-Mèo, nhân công khan hiếm, có nhiều khó khăn trong việc vận động, thuê mượn thợ và lao động cho các công trình kiến thiết, tiền công có thể tăng thêm 5, 10, 15 và 20%. Trái lại ở những vùng đồng bằng mà nhân lực nhiều, tiền công có thể quy định thấp hơn 5, 10, 15 và 20%. Trước khi áp dụng biện pháp tăng tiền công, cần phải tích cực điều chỉnh nhân lực thừa ở những công trường đã hoàn thành hoặc thu hẹp phạm vi hoạt động để tận dụng được hết những khả năng lao động sẵn có, đã quen công việc, vừa tránh lãng phí, vừa giải quyết được công ăn việc làm cho những người thiếu việc. Việc quy định những mức lương để thuê mượn công nhân tại địa phương (khu, thành phố, tỉnh) sẽ do một Hội đồng tiền công gồm có đại biểu Ủy ban Hành chính, cơ quan Lao động, Liên hiệp Công đoàn và các ngành quản lý công trường nghiên cứu quy định và gửi lên Bộ Lao động thông qua rồi mới thi hành. Hội đồng này sẽ do đại diện của Ủy ban Hành chính làm chủ tịch, và Giám đốc Khu, Sở Lao động hoặc Trưởng ty lao động làm thư ký thường trực. Tất cả các công trường kiến thiết cơ bản, mặc dù thuộc các cơ quan trung ương hay thuộc Ủy ban Hành chính địa phương quản lý, sẽ phải áp dụng thống nhất các mức tiền công thuê mượn do Ủy ban Hành chính địa phương quy định (theo đề nghị của Hội đồng tiền công).

2. — *Tiêu chuẩn kỹ thuật:*

Các tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản tuy trước đây các ngành đã có xây dựng, nhưng cũng còn có nhiều nghề mới chưa có tiêu chuẩn, hoặc có những tiêu chuẩn cũ đến nay không còn thích hợp với trình độ và yêu cầu kỹ thuật mới, không thích hợp với thang lương mới.

Để sắp xếp công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản vào thang lương mới 7 bậc, các ngành quản lý công trường cần soát lại các tiêu chuẩn nghề nghiệp, bổ sung những điểm còn thiếu sót, xây dựng những tiêu chuẩn chưa có cho sát với tính chất công tác và yêu cầu kỹ thuật của mỗi ngành. Các bản tiêu chuẩn kỹ thuật sẽ gửi đến Bộ Lao động thông qua để đảm bảo sự cân đối sắp xếp cấp bậc giữa các ngành.

III. — CÁC KHOẢN PHỤ CẤP

1. — Phụ cấp khu vực:

Nếu công trường mở ở những địa phương có phụ cấp khu vực thì những cán bộ, công nhân, nhân viên của công trường cũng được hưởng phụ cấp khu vực theo quy định chung của Chính phủ như cán bộ, công nhân, nhân viên các cơ quan và các xí nghiệp khác ở địa phương. Đặc biệt đối với những công trường ở những vùng xa xôi hẻo lánh, điều kiện sinh hoạt và công tác khó khăn gian khổ hơn thì tỷ lệ phụ cấp có thể định cao hơn tỷ lệ áp dụng cho khu vực hành chính, nhưng phải căn cứ vào các nguyên tắc và tỷ lệ phụ cấp khu vực quy định tại điều 7 nghị định số 182-TTg ngày 7-4-1958 của Thủ tướng Chính phủ.

Trước khi mở công trường, nơi nào xét cần thiết, Bộ chủ quản sẽ đề nghị Bộ Lao động quy định phụ cấp khu vực cho mỗi công trường, sau khi đã có ý kiến của Ủy ban Hành chính khu, tỉnh địa phương.

2. — Phụ cấp hao mòn sức khỏe:

Vi chế độ cấp bậc lương mới đã có chiếu cố đến điều kiện lao động nặng nhọc của các loại công tác ở công trường, cho nên từ nay tất cả các khoản phụ cấp hao mòn sức khỏe do các cấp, các ngành quy định thì hành ở các công trường kiến thiết cơ bản đều bãi bỏ, (trừ phụ cấp cho thợ lặn, trong khi chờ đợi nghiên cứu cải tiến, vẫn thi hành như cũ).

Nếu có những nghề nào thường xuyên phải chịu ảnh hưởng của các chất độc, có thể gây nên bệnh về nghề nghiệp thì các Bộ quản lý công trường sẽ nghiên cứu đề nghị Bộ Lao động ban hành sau các khoản phụ cấp hoặc cung cấp bằng liện vật và trang bị cần thiết để ngăn ngừa, đề phòng các bệnh về nghề nghiệp.

3. — Phụ cấp của tổ trưởng sản xuất:

Khoản phụ cấp chức vụ 1.200đ và 1.800đ một tháng cho cán bộ B và C quy định tại thông tư Liên bộ số 4-TT-LB ngày 27-1-1956 nay bãi bỏ, vì những cán bộ này sẽ được sắp xếp vào thang lương nhân

viên hành chính, quản lý công trường và đã được chiếu cố trong cấp bậc lương.

Các tổ trưởng sản xuất, các cán bộ A, v.v... là những người vừa trực tiếp sản xuất vừa làm nhiệm vụ lãnh đạo sẽ tùy theo trình độ nghề nghiệp và tính chất công tác được sắp xếp vào thang lương 7 bậc hoặc thang lương 4 bậc như những công nhân trực tiếp sản xuất khác. Ngoài lương bản thân, các tổ trưởng sản xuất, các cán bộ A, v.v... nếu phụ trách các bộ phận sản xuất từ 10 người trở lên thì còn được hưởng thêm một khoản phụ cấp 4% trên lương cấp bậc.

Việc tổ chức các bộ phận sản xuất ở cơ sở giữa các ngành không giống nhau, chức danh của những người phụ trách các bộ phận đó cũng không thống nhất. Dựa vào nguyên tắc nói trên, các Bộ sẽ quy định cụ thể và xét duyệt những chức danh nào trong ngành mình được hưởng phụ cấp 4%.

IV. — HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

Hình thức trả lương ở các công trường kiến thiết cơ bản chủ yếu là trả lương theo sản phẩm (lương khoán).

Trong thời gian qua, việc thực hiện chế độ lương trả theo sản phẩm đã có tác dụng nhất định trong việc khuyến khích công nhân nâng cao năng suất, phát huy sáng kiến, bảo đảm hoàn thành kế hoạch đồng thời làm tăng thêm thu nhập cho công nhân. Nhưng vì việc lãnh đạo thiếu chặt chẽ, hoàn cảnh có nhiều khó khăn phức tạp như định mức kỹ thuật chưa được chính xác, việc quản lý công trường chưa được thật củng cố, chế độ cấp bậc lương chưa được hợp lý, cho nên còn có nhiều công trường đã phạm phải những lệch lạc trong việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm hoặc đến nay chưa thực hiện.

Chế độ cấp bậc lương, với việc cải tiến lần này sẽ được hợp lý hơn. Đó là một điều thuận lợi cho việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm. Cho nên, với những kinh nghiệm đã đúc rút được, nhân dịp cải tiến chế độ tiền lương lần này, mà tiến hành điều chỉnh, mở rộng việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm một cách có kế hoạch, có lãnh đạo để kịp thời động viên công nhân phát huy nhiệt tình lao động, nâng cao sản xuất, đảm bảo hoàn thành kế hoạch Nhà nước.

Trường hợp nơi nào chưa thực hiện trả lương theo sản phẩm thì cần thi hành chế độ lương ngày. So với lương tháng, việc trả lương ngày có tiến bộ và công bằng hơn. Với hình thức trả lương ngày, người nào làm việc chuyên cần hơn thì sẽ được hưởng lương nhiều hơn.

Đi đôi với việc trả lương ngày, cần dựa vào thông tư số 22-TT/LĐ ngày 19-10-1957 của Bộ Lao động mà mở rộng dần việc thực hiện chế độ thưởng tăng năng suất để khuyến khích công nhân phát huy tinh tích cực và tinh sáng tạo trong lao động, thì đưa hoàn thành kế hoạch Nhà nước.

Tất cả công nhân trực tiếp sản xuất không phân biệt bộ đội chuyên ngành, công nhân miền Nam, thanh niên xung phong, lao động thành thị, Âu Phi v.v... trên các công trường kiến thiết cơ bản đều trả lương ngày.

Cách tính lương ngày: lấy lương cả năm của mỗi cấp bậc chia cho số ngày làm việc trong một năm (không lấy lương tháng chia cho 25 ngày như trước đây) cộng với phụ cấp khu vực (nếu có).

Thí dụ: lương tháng của công nhân bậc 2 là 40.600 đ. Lương cả năm là $40.600đ \times 12 = 487.200đ$. Tổng số ngày làm việc trong một năm là 365 ngày trừ đi 52 ngày chủ nhật, còn lại là 313 ngày. Ngày nghỉ lễ coi như ngày làm việc và được lĩnh lương.

— Lương ngày theo cấp bậc của thợ bậc 2 là: $\frac{487.200 đ}{313} = 1.560 đ$.

— Phụ cấp khu vực 10% $\frac{1.560đ \times 10}{100} = 156 đ$.

— Lương ngày kể cả phụ cấp khu vực của thợ bậc 2 là 1.716 đ.

(Trên đây là một thí dụ để giải thích cách tính lương ngày. Trong các thang lương 7 bậc và 4 bậc đã có ghi rõ mức lương ngày của mỗi cấp bậc. Khi thi hành, các công trường không phải tính lại lương ngày mà sẽ dựa vào các mức lương ngày đã ghi trong các thang lương cộng với phụ cấp khu vực (nếu có).

V. — TRẢ LƯƠNG TRONG NHỮNG TRƯỜNG HỢP NGHỈ VIỆC VÀ ĐIỀU ĐỘNG CÔNG TÁC

Do tính chất công việc của các công trường kiến thiết cơ bản lưu động, phân tán, làm theo mùa, phần nhiều ở ngoài trời chịu ảnh hưởng nhiều của điều kiện thời tiết, do việc quản lý công trường có nhiều khó khăn, thiếu sót cho nên trên các công trường kiến thiết cơ bản thường có nhiều trường hợp nghỉ việc: nghỉ việc vì mưa, bão, lụt, vì thiết kế chậm, vì thiếu nguyên vật liệu, vì hỏng máy, hoặc vì kỷ luật lao động lỏng lẻo mà nghỉ một cách tự do bừa bãi.

Việc quy định trả lương trong những trường hợp trên đây phải dựa trên nguyên tắc lương ngày sản xuất cao hơn ngày không sản xuất, đồng thời có phân biệt nguyên nhân nghỉ việc, phân biệt thời gian nghỉ việc dài hay ngắn để có sự phân biệt về mức độ trả lương cao, thấp khác nhau.

1. — Trong những ngày phải tạm nghỉ việc vì những trở ngại, hay khuyết điểm trong việc quản lý công trường gây nên như: thiết kế chậm, thiếu nguyên vật liệu, mất điện v.v... thì những công nhân cố định và công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương xa đến được hưởng cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có) trong 7 ngày đầu. Sau 7 ngày nếu còn phải nghỉ việc nữa thì được trả 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Ban phụ trách công trường cần tích cực tìm mọi biện pháp để chấm dứt sớm tình trạng ngừng sản xuất để khỏi ảnh hưởng nhiều đến sản xuất và đời sống của công nhân.

2. — Nếu vi vô kỷ luật mà người công nhân làm hư hỏng máy móc, tự mình gây nên tình trạng ngừng việc thì người công nhân đó không được hưởng lương trong thời gian ngừng sản xuất, mà còn có thể bị thi hành kỷ luật. Những người khác chịu ảnh hưởng phải nghỉ việc thì được hưởng lương như trên (Điều 1).

Trong thời gian tạm nghỉ việc nói trên, nếu có những công nhân được tạm thời bố trí công tác khác hoặc làm công tác chống bão, lụt, bảo vệ công trình hay bảo vệ, sửa chữa máy móc thì được lĩnh đủ lương như ngày thường.

3. — Trong những ngày phải tạm nghỉ việc vì mưa, bão, lụt, lũ v.v... thì những công nhân cố định và công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương xa đến được hưởng 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có) trong 7 ngày đầu. Sau 7 ngày nếu còn phải nghỉ việc nữa thì được trả 70% lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Nếu xét tình trạng ngừng việc vì bão, lụt, lũ có thể kéo dài nhiều ngày thì công trường nên thu xếp cho những công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương xa đến trở về tiếp tục công tác sản xuất ở địa phương, đồng thời để tránh ảnh hưởng đến công quỹ.

Đối với công nhân cố định trong thời gian đó sẽ tranh thủ tổ chức học tập chính trị, chuyên môn tại công trường nhằm giáo dục nâng cao giác ngộ chính trị, trau dồi nghề nghiệp đồng thời tích cực chấn chỉnh đội ngũ, chuẩn bị những điều kiện cần thiết để có thể tiếp tục ngay công việc khi bão, lụt, lũ chấm dứt.

Đối với những công nhân tạm thời tuyển ở ngay địa phương có công trường, khi có việc thì làm, không có việc thì nghỉ, thì trong những trường hợp ngừng việc nói trên (điều 1 và 3) đều không được hưởng lương.

4. — Trong mọi trường hợp nghỉ việc do bản thân người công nhân cán bộ, nhân viên bỏ việc, vi phạm nặng kỷ luật lao động, nội quy của công trường như: nghỉ quá hạn, nghỉ không xin phép,

www.HuuVienPhapLuat.com * Tel: 84-88-88-88-88

cấp phụ trách phân công mà không chịu làm, điều động công tác không chịu đi v.v... thì công nhân, cán bộ, nhân viên đều không được hưởng lương. Ngoài ra công trường còn tùy theo lỗi nặng nhẹ mà có thể thi hành kỷ luật.

5. — Trả lương trong những ngày đi học, đi dự hội nghị, mít tinh:

Những ngày được công trường cử đi học (ngắn hạn), đi dự hội nghị, dự mít tinh thì công nhân, cán bộ, nhân viên được hưởng cả lương. Nếu được cử đi học dài hạn ở các trường văn hóa, chuyên nghiệp thì sẽ được hưởng theo chế độ hiện hành đối với cán bộ công nhân viên đi học dài hạn.

6. — Trả lương trong trường hợp điều động và chờ công tác:

a) Đối với công nhân, nhân viên trong biên chế cũ của các cơ quan, các xí nghiệp khác được điều động về nhân công tác ở các công trường, thì được hưởng phụ cấp đi đường theo chế độ chung và được giữ đủ lương và phụ cấp khu vực (nếu có) trong thời gian đi đường và chờ đợi công tác. Chậm nhất không quá một tháng sau khi đến công trường, Ban phụ trách công trường phải bố trí công tác, sắp xếp lại cấp bậc và cho hưởng lương theo bậc lương mới. Qua thời hạn đó mà công trường chưa bố trí được công tác thì công nhân, nhân viên nằm chờ được trả 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

b) Đối với công nhân huy động từ các địa phương đến công trường và khi hết việc trở về thì được cấp tiền tàu xe và mỗi ngày được:

— *Lúc đi:* 900đ (kể cả công nhân chuyên nghiệp và công nhân không chuyên nghiệp) trong thời gian đi đường và chờ bố trí công tác.

— *Lúc về:* Công nhân tạm tuyển: 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Công nhân cố định: đủ cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có) tiền tàu xe và cước phí theo chế độ chung hiện hành đối với cán bộ công nhân các cơ quan và xí nghiệp khác khi thời việc.

c) Khi công trường hoàn thành, di chuyển công nhân, qua một công trường khác, ban phụ trách công trường cần sử dụng phương tiện rẻ và tiện lợi để tổ chức di chuyển cho được nhanh chóng, ít tốn kém. Đồng thời phải chuẩn bị đầy đủ trước để cho khi đến công trường mới, công nhân có thể bắt tay ngay vào công tác sản xuất, tránh phải chờ đợi lâu. Trong thời gian đi đường công nhân được hưởng đủ cả lương. Tiền tàu xe do công trường đài thọ. Trong những ngày đầu đến công trường mới chưa nhận công tác công nhân được lĩnh cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có) nhưng nhiều nhất không quá 5 ngày kể từ ngày đến địa điểm mới. Qua thời hạn đó, nếu công nhân còn

phải chờ đợi chưa làm việc được thì được lĩnh 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

d) Việc sử dụng công nhân cần bố trí cho ổn định hợp lý, thích hợp với trình độ nghề nghiệp, sức khỏe của mỗi người để cho công nhân, có thể phát huy khả năng của mình và được hưởng thụ theo đúng khả năng.

Tuy nhiên, do tính chất công việc của công trường thường thay đổi, lưu động, cho nên có những trường hợp phải điều động công nhân từ công tác này qua công tác khác, từ việc dễ đến việc khó hoặc ngược lại.

Mỗi khi điều động công tác, thì nguyên tắc là làm việc nào hưởng lương theo việc đó.

Cụ thể: đối với công nhân không chuyên nghiệp thì ngày nào làm việc gì thì hưởng mức lương của công việc đó.

Đối với công nhân chuyên nghiệp kiến thiết cơ bản, nếu điều động tạm thời từ việc khó (lương cao) đến việc dễ (lương thấp) thì được giữ mức lương của việc khó không quá 10 ngày. Nếu điều động từ công việc dễ (lương thấp) đến việc khó (lương cao) thì được hưởng lương của công việc mới ngay.

7. — Trả lương trong trường hợp nghỉ phép để giải quyết việc gia đình:

Hiện nay, Chính phủ chưa ban hành chế độ nghỉ hàng năm. Trong khi chờ đợi, công nhân, cán bộ, nhân viên, nếu có việc gia đình cấp bách sẽ được nghỉ phép theo quy định dưới đây:

Đối với công nhân cố định thì áp dụng chế độ quy định chung đối với công nhân, nhân viên trong biên chế của các xí nghiệp khác.

Những công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương xa công trường đến, nếu đã làm việc trên các công trường được trên một năm và nếu có công việc đặc biệt hay cấp bách trong gia đình cần giải quyết như: lấy vợ, lấy chồng, cha mẹ chết, gia đình bị hoạn nạn v.v... thì Ban phụ trách công trường sẽ xét cho anh em được nghỉ phép.

Việc sắp xếp cho người đi phép cần được bố trí chu đáo để không ảnh hưởng đến kế hoạch xây dựng của công trường.

Thời gian nghỉ phép nhiều nhất là 7 ngày không kể ngày đi và ngày về. Được cấp tiền tàu xe đi và về và trong những ngày đi đường (cả đi lẫn về) những ngày nghỉ ở gia đình được hưởng cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Nghỉ phép quá hạn thì trong những ngày nghỉ quá hạn không được hưởng lương. Nếu có lý do chính đáng (như bị ốm đau, bão lụt, lũ phải nghỉ dọc đường) có giấy chứng nhận của cơ quan có thẩm quyền và được Ban phụ trách công trường đồng ý thì trong những ngày nghỉ phép quá hạn,

được hưởng 80% lương và phụ cấp khu vực (nếu có) nhưng nhiều nhất không quá 5 ngày.

Trường hợp đã được nghỉ phép rồi nhưng lại có việc đặc biệt như gia đình bị hoạn nạn, cha, mẹ, vợ, con ốm yếu nặng hay chết v.v... lại cần phải về thì sẽ do công trường xét định. Nghỉ lần thứ hai không được hưởng lương và tiền tàu xe.

Đối với công nhân tạm thời tuyển ở ngay địa phương công trường mở, có công việc thì làm, không có công việc thì nghỉ, thì không thi hành chế độ nghỉ phép.

VI. — TỔ CHỨC ĐỜI SỐNG TẬP THỂ

Điều 2 nghị định số 215-TTg ngày 26-4-1958 của Thủ tướng Chính phủ quy định việc bỏ dần chế độ bán cung cấp nội ở điều 10 nghị định số 182-TTg ngày 20-4-1958 của Thủ tướng Chính phủ không thi hành đối với công trường kiến thiết cơ bản.

Vi tính chất lưu động, phân tán của các công trường kiến thiết cơ bản, cho nên chế độ cung cấp về nhà ở, cấp dưỡng, tiếp phẩm, dụng cụ cấp dưỡng, dầu đèn, báo chí, vui khỏe là cần thiết để tổ chức đời sống tập thể cho cán bộ, công nhân, nhân viên trên các công trường được tốt. Các tiêu chuẩn cung cấp về đời sống tập thể tạm thời vẫn theo như các quy định của thông tư Liên bộ số 4-TT-LB ngày 27-1-1956 và có bổ sung một vài điểm như sau:

1. — Nhà ở :

— Công trường phải bảo đảm đủ nhà ở cao ráo, tránh được gió, mưa, có đủ chỗ nằm và chiếu (không nằm đất).

— Mỗi khi làm lán, trại sẽ dự trữ chung 3 thước rưỡi vuông (3^m 50) một người (không kể nhà bếp và nhà ăn).

Tùy theo tính chất của mỗi loại công trường, các ngành cần có kế hoạch xây dựng hợp lý vừa bảo đảm đủ chỗ ở cho công nhân viên, vừa đỡ tốn kém cho công quỹ. Thí dụ :

— Trong công trường kiến thiết nhà máy khi mới đến cần xây dựng trước khu nhà ở của nhà máy và tạm lấy đó dùng làm nhà ở cho công nhân công trường.

— Trong trường hợp ở nhà đồng bào cũng phải bố trí bảo đảm đủ chỗ nằm, có đủ chiếu không nằm đất.

— Nếu công trường có tính chất ngắn ngày, di động luôn, mà không đưa được vào nhà nhân dân thì sẽ làm lều đơn giản có thể di chuyển nhẹ nhàng. Tuy nhiên cũng phải bảo đảm đủ cho nằm, mỗi lều có thể chứa tối đa 10 người.

Trong phạm vi tiêu chuẩn đã quy định ở trên, ngoài chỗ ăn, ở hội họp chung của tập thể, tùy

theo yêu cầu cụ thể và khả năng của mỗi nơi, công trường cần bố trí phòng hạnh phúc, chỗ ăn ở riêng cho những công nhân, nhân viên mà hai vợ chồng cùng làm việc ở công trường.

Cần cố gắng bố trí nơi ở không quá rải rác hoặc quá xa nơi làm việc.

Nhà tiêu : nơi ở tập trung như lán, trại phải có nhà tiêu công cộng hợp vệ sinh, xa nhà ở.

2. — Cấp dưỡng và tiếp phẩm :

— Một cấp dưỡng phục vụ từ 20 đến 25 người (kể cả tiếp phẩm).

— Cấp dưỡng cần được chuyên môn hóa để trau dồi nghiệp vụ, cải tiến kỹ thuật nấu ăn để bảo đảm sức khỏe cho đơn vị.

Đặc biệt đối với những công trường ở các vùng xa chợ, việc tiếp tế khó khăn, giao thông không thuận tiện, cần tổ chức một đội tiếp phẩm chuyên môn, bảo đảm cung cấp thực phẩm, củi v.v... cho cả công trường (kể cả trạm xá, bệnh xá). Số người của đội tiếp phẩm chuyên môn nếu xét cần lấy thêm ngoài tiêu chuẩn từ 20 đến 25 người nói trên sẽ do Bộ chủ quản tùy theo tình hình cụ thể về tổng số lượng nhân công và nơi mua bán thực phẩm xa hay gần mà ấn định.

Các khoản tiền thuê tàu xe, cước phí vận chuyển thực phẩm sẽ tính vào giá thức ăn do cán bộ, công nhân, nhân viên đài thọ. Tiền lương và phụ cấp đi đường cho người tiếp phẩm do quý công trường đài thọ, và thanh toán theo các thể lệ hiện hành.

Ban phụ trách công trường có trách nhiệm liên lạc mật thiết với địa phương để có kế hoạch trong việc điều hòa, mua bán thực phẩm cần thiết cho công trường để giữ vững giá cả thị trường.

3. — Dụng cụ cấp dưỡng :

— Công trường phải bảo đảm đủ số dụng cụ cần thiết cho việc nấu nướng, ăn uống cho các đơn vị. Phải có kế hoạch bảo quản và quy định thời hạn dùng cho từng loại dụng cụ.

— Người nào làm mất hoặc để hỏng, vỡ, nếu không có lý do chính đáng thì phải đền cho công trường.

— Những thứ nào mượn được của nhân dân địa phương hay công nhân tự làm lấy được như đan rổ, rá v.v... thì không phải mua để đỡ tốn công quỹ.

Tiêu chuẩn dụng cụ cần thiết như sau :

Mỗi B có :

— Một nồi hoặc chảo to nấu cơm cho từ 30 đến 50 người ăn (nếu đơn vị nào nhiều người hơn thì phải phát thêm nồi hoặc chảo).

- Một nồi hoặc chảo nấu thức ăn mặn.
- Một nồi hoặc chảo nấu canh.
- Một nồi hoặc thùng nấu nước uống (nồi, chảo, thùng, phải có vung đậy).
- Hai thùng gánh nước.
- Hai thùng đựng nước uống để đem ra chỗ làm việc.

— Một chum hoặc thùng tôn to có nắp đậy để chứa nước ăn (nếu ở nhờ nhà nhân dân nên cố gắng dựa vào chum, vại và bể nước của nhân dân).

- Hai rá to vo gạo.
- Hai rổ to rửa rau.
- Một cái cân 50 cân.
- Một cái thớt thái thức ăn (loại to).
- Hai con dao (1 dao thái thịt, một dao chẻ củi).

Từ 4 đến 6 người có:

- Một bát to đựng canh.
- Một bát đựng thức ăn mặn.
- Một bát nhỏ đựng nước chấm.
- Một rá hoặc thùng gỗ đựng cơm có nắp hoặc vỉ buồm đậy.
- Một môi múc canh.
- Một lồng bàn hoặc vải màn che thức ăn.

Dụng cụ tại trạm xá và bệnh xá:

Nói chung tùy theo số bệnh nhân mà cung cấp theo tiêu chuẩn trên. Nhưng cũng có thể sắm những thứ cần thiết khác nếu y sĩ hoặc y tá yêu cầu cụ thể. Nếu có những người mắc bệnh truyền nhiễm phải dự trữ số bát riêng cho từng người để giữ vệ sinh chung.

4. — Chi phí cho sinh hoạt công trường:

a) Vui khỏe: để bảo đảm sinh hoạt tinh thần trên công trường mỗi đơn vị C được cấp một số tiền tính theo đầu người, một tháng là 50 đ mỗi người để chi tiêu về các khoản vui khỏe như tổ chức chiếu bóng, văn công, mua dụng cụ âm nhạc, mua bóng v.v...

Việc chi tiêu cần niêm yết công khai.

b) Báo: mỗi B có một tờ báo Nhân dân và một tờ báo Lao động (B nào từ 45 người trở lên thì được hai tờ Nhân dân và hai tờ Lao động).

Đơn vị từ 1 A trở lên sống riêng lẻ được một tờ Nhân dân và một tờ Lao động.

c) Dầu, đèn:

- Một A được cấp một đèn và mỗi tháng nửa lít dầu.
- Không cấp dầu, đèn cho Ban chỉ huy B vì cán bộ B trực tiếp sống chung với đơn vị A.
- Ban chỉ huy C được cấp một đèn và mỗi tháng một lít dầu.

— Mỗi bộ phận cấp dưỡng (kể cả cấp dưỡng bệnh xá hay trạm xá) được cấp một đèn và mỗi tháng nửa lít dầu.

— Văn phòng trạm xá: được cấp một đèn và mỗi tháng một lít dầu.

— Văn phòng bệnh xá: được cấp hai đèn và mỗi tháng hai lít dầu.

— Đối với bệnh nhân cứ 10 người được cấp một đèn và mỗi tháng nửa lít dầu.

Nơi nào có điều kiện có thể thắp đèn điện, nhưng không được vượt quá tiêu chuẩn tinh thành tiền quy định ở trên.

Công trường cần quy định rõ trách nhiệm bảo quản dầu, đèn cho các đơn vị. Nếu vỡ, hỏng, phải có lý do chính đáng thì công trường mới thay thế cái mới.

Chi phí về dầu đèn của các hội nghị đoàn thể (Công đoàn, Thanh niên Lao động) sẽ do quỹ của các đoàn thể đài thọ, không tính vào các tiêu chuẩn quy định trên đây.

Chú ý: Ở những công trường mà công nhân không phiên chế theo tổ chức A, B, C thì:

— Cứ một đơn vị chừng 10 người trở lên thì tương đương với một A.

— Một đơn vị chừng 30 người trở lên tương đương với một B.

— Một đơn vị chừng 120 người trở lên tương đương với một C.

Dựa vào các tiêu chuẩn chung, các Bộ chủ quản sẽ tùy theo tình hình tổ chức của các công trường thuộc Bộ mình mà ấn định tiêu chuẩn cụ thể thì hành cho các công trường.

d) Nước uống:

Tất cả công nhân, cán bộ, nhân viên ở công trường đều được công trường cung cấp đủ nước uống trong khi làm việc.

Tùy hoàn cảnh, tùy phong tục tập quán từng nơi có thể là nước sôi hay nước chè.

Nhưng đứng trên tinh thần tiết kiệm, nơi nào có điều kiện nên tổ chức đi lấy củi, nửa ngoài giờ làm việc (nếu công trường ở gần rừng) hoặc những thứ vụn vặt như vỏ bào, đầu gỗ, nửa vụn v.v... sẵn có ở công trường để khỏi phải chi tiền củi.

Nếu công trường ở một nơi mà không có thứ gì có thể đun được thì chi tiền củi.

Mức tối đa có thể chi về tiền củi, lá vối hoặc chè cho mỗi đầu người mỗi ngày là mười đồng (10đ) trong những ngày làm lao động. Không phải nơi nào cũng chi mức tối đa mà tùy trường hợp cụ thể, có thể chi ít hơn, hoặc không chi.

Các chế độ cung cấp quy định ở trên chỉ áp dụng đối với công nhân cố định và công nhân

tạm thời tuyển dụng từ các địa phương xa đến, không thi hành đối với công nhân tạm thời tuyển dụng tại chỗ (trừ nước uống và báo).

VII. — THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGÀY NGHỈ

1. — Thời giờ làm việc :

Thời giờ làm việc trên công trường là 8 tiếng một ngày. Những thời giờ được tính vào số giờ làm việc 8 tiếng một ngày sẽ theo đúng quy định của thông tư số 16-LD-TT ngày 6-9-1957 của Bộ Lao động.

Làm việc có tính chất đặc biệt nặng nhọc và nguy hiểm như ngâm mình dưới nước, treo mình trên không để đục lỗ mìn, phá đá, tán ri-vê cầu thì thời giờ làm việc có thể dưới 8 tiếng.

Việc quy định bớt giờ làm việc xuống dưới 8 tiếng cần phải thận trọng để khỏi ảnh hưởng đến biên chế và quỹ tiền lương của công trường. Những nghề nào xét cần quy định làm dưới 8 tiếng thì công trường sẽ đề nghị cụ thể, Bộ sở quan quyết định sau khi thỏa thuận với Bộ Lao động.

Tùy theo tính chất và điều kiện làm việc của các công trường Ban, phụ trách công trường cần lấy ý kiến của công nhân, cán bộ nhân viên, xây dựng một chế độ thời giờ làm việc thích hợp có lợi cho sản xuất đồng thời bảo đảm sức khỏe cho công nhân.

Trường hợp cấp bách do toàn công trường quyết định để bảo đảm kế hoạch có thể làm đến 9 hoặc 10 tiếng một ngày. Số giờ làm thêm trong một năm không được vượt quá số giờ Nhà nước đã quy định. Trước khi quyết định và động viên công nhân làm thêm giờ vào ngày thường, ngày chủ nhật hay ngày lễ, ban phụ trách công trường cần lấy ý kiến của Công đoàn và Đoàn Thanh niên lao động. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, những giờ phải làm thêm được trả phụ cấp làm thêm giờ theo chế độ hiện hành.

Trong những trường hợp có thiên tai như bão, lụt, lũ, hỏa hoạn, công trường phải huy động công nhân, cán bộ, nhân viên làm theo thời giờ cấp bách cần thiết để bảo vệ công trình, bảo vệ tài sản, tính mạng của công nhân viên và nhân dân thì việc làm thêm giờ coi như là một nghĩa vụ, nên không trả phụ cấp làm thêm giờ.

2. — Nghỉ hàng tuần :

Làm việc 6 ngày nghỉ một ngày, mỗi tháng nghỉ 4 ngày (không bắt thiết phải nghỉ vào ngày chủ nhật).

Trong những trường hợp xét cần thiết, có thể động viên công nhân làm việc trong ngày nghỉ hàng tuần, nhưng nhất thiết làm liền trong 15 ngày thì phải để nghỉ một ngày.

Trong những ngày nghỉ hàng tuần, công nhân (trừ nhân viên hưởng lương tháng) không được hưởng lương. Nếu làm việc trong những ngày đó thì được hưởng lương như ngày thường. Đối với nhân viên hưởng lương tháng nếu làm việc ngày đó thì được hưởng một ngày lương theo cách tính nói ở phần 4 (hình thức trả lương).

3. — Nghỉ ngày lễ :

Tất cả cán bộ, nhân viên, công nhân cố định và công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương xa đến đều được nghỉ trong những ngày lễ do Chính phủ quy định như cán bộ, công nhân, nhân viên các cơ quan, xí nghiệp khác.

Trong những ngày lễ, những cán bộ, công nhân, nhân viên nói trên được hưởng lương như ngày thường. Nếu làm việc trong những ngày đó thì công nhân lĩnh lương ngày sẽ được hưởng lương gấp đôi. Cán bộ, nhân viên hưởng lương tháng được tính thêm một ngày lương theo cách tính nói ở phần IV « Hình thức trả lương ».

Công nhân thuê mượn tạm thời tại chỗ được nghỉ và hưởng lương trong các ngày lễ :

- Tết nguyên đán âm lịch.
- Quốc tế Lao động 1-5.
- Tết Độc lập 2-9.

Nếu làm việc trong những ngày lễ Tết Nguyên đán âm lịch, Quốc tế Lao động 1-5, Tết Độc lập 2-9 được hưởng lương gấp đôi.

Trong những ngày lễ khác, công nhân thuê mượn tạm thời tại chỗ nghỉ không được hưởng lương, nếu làm việc thì hưởng lương như ngày thường.

VIII. — CÁC CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP XÃ HỘI

Đi đôi với việc cải tiến chế độ tiền lương, các chế độ xã hội lần này được cải tiến một phần dựa trên nguyên tắc phân biệt đãi ngộ giữa công nhân cố định và công nhân tạm thời.

Cụ thể :

— Về các quyền lợi xã hội, công nhân cố định được đãi ngộ cao hơn công nhân tạm thời.

— Trong số công nhân tạm thời thì những người tuyển dụng từ các địa phương khác đến được đãi ngộ cao hơn những người thuê mượn ở ngay tại chỗ.

1. — Trợ cấp những người đông con :

Chế độ phụ cấp con hiện nay không hợp lý, gây nên thắc mắc và suy tị trong nội bộ cán bộ và công nhân. Chính phủ đã quyết định bỏ chế độ phụ cấp con và chuyển thành chế độ trợ cấp cho những người đông con, tính từ con thứ 3 trở lên được trợ cấp mỗi con mỗi tháng 5.000đ.

Tất cả cán bộ, công nhân, nhân viên cố định ở các công trường kiến thiết cơ bản đều được hưởng chế độ trợ cấp đồng con như công nhân, nhân viên trong biên chế của các xí nghiệp khác và các cơ quan Nhà nước, theo quy định của thông tư Liên bộ Lao động - Nội vụ số 11-TT-LB ngày 2 tháng 5 năm 1958.

Đối với những công nhân tạm thời không thi hành chế độ trợ cấp đồng con nói trên. Riêng đối với cán bộ, công nhân miền Nam (kể cả cố định và tạm thời) thì thi hành chế độ chung thống nhất đối với cán bộ, công nhân, nhân viên miền Nam nói chung như ở cơ quan và xí nghiệp.

2. - Chế độ trợ cấp và bồi dưỡng khi ốm đau:

Sẽ có văn bản quy định riêng. Tạm thời trong khi chưa có quy định mới, vẫn thi hành theo thông tư Liên bộ số 4-TT-LB ngày 27 tháng 1 năm 1956 và số 19-TT-LB ngày 27 tháng 10 năm 1956.

3. - Chế độ thai sản:

a) Trợ cấp khi sinh đẻ:

Đối với cán bộ, công nhân, nhân viên cố định:

Thi hành chế độ chung như đối với công nhân, nhân viên trong biên chế của các xí nghiệp khác, và cơ quan Nhà nước.

Đối với công nhân, nhân viên tạm thời tuyển dụng từ các địa phương xa đến công trường:

Đối với phụ nữ có thai nếu xét không đảm bảo công tác được nữa thì không kể có thai được mấy tháng, công trường sẽ thu xếp cho về địa phương nhưng chậm nhất đến tháng thứ 8 phải để cho chị em về. Nếu đã làm việc từ 6 tháng đến 1 năm được phụ cấp một tháng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) và 20.000đ để bồi dưỡng chi tiêu trong khi đẻ. Nếu đã làm việc được từ trên 1 năm trở lên sẽ được hưởng 2 tháng lương và phụ cấp khu vực (nếu có) và 20.000đ tiền bồi dưỡng.

Đối với công nhân tạm thời tuyển dụng ở ngay địa phương có công trường thì không thi hành chế độ trợ cấp khi sinh đẻ.

b) Xây thai:

Đối với cán bộ, công nhân, nhân viên cố định thì thi hành chế độ chung như đối với công nhân, nhân viên trong biên chế của các xí nghiệp khác.

Đối với công nhân tạm thời thì hưởng chế độ quy định dưới đây:

— Xây thai từ tháng thứ 7 trở lên coi như đẻ non, sẽ được nghỉ công tác lao động 25 ngày và hưởng cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

— Xây thai từ tháng thứ 6 trở xuống tùy theo y sĩ, bác sĩ xét định sẽ được nghỉ công tác lao

động từ 10 đến 15 ngày hưởng cả lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

— Trong trường hợp xây thai hoặc đẻ nếu bị yếu sẽ được nằm điều trị tại trạm xá, bệnh xá, bệnh viện chữa thuốc và được bồi dưỡng như những người ốm vì bệnh tật.

Nếu ngoài hạn nghỉ đẻ hoặc nghỉ xây thai nếu Y, Bác sĩ xét phải nghỉ thêm và được Ban phụ trách công trường đồng ý thì những ngày nghỉ thêm đó sẽ coi như trường hợp ốm đau và được hưởng trợ cấp như khi đau ốm.

c) Hành kinh:

Trong những ngày hành kinh không nên để chị em phải làm việc nặng nhọc, không được trèo, cao hoặc dầm mình dưới nước, có thể làm tùy theo sức mình, năng suất có thể ít hơn hoặc thời gian làm việc có thể ít hơn ngày thường nhưng vẫn được hưởng cả lương.

Nếu người bị mệt, Y-sĩ, Y-tá xét định có thể đề nghị với Ban phụ trách công trường cho nghỉ công tác lao động coi như ốm, được hưởng phụ cấp như khi ốm đau và được chữa thuốc, bồi dưỡng khi cần thiết.

4. - Bồi thường tai nạn lao động:

Tất cả cán bộ, công nhân, nhân viên làm việc trên các công trường kiến thiết cơ bản không phân biệt cố định hay tạm thời bị thương hay bị chết vì tai nạn lao động thì được hưởng chế độ bồi thường tai nạn lao động quy định tại nghị định Liên bộ Lao động, Nội vụ, Y-tế, Tài chính số 111-NĐ/LB ngày 11-11-1955.

5. - Trợ cấp khi bị chết vì đau ốm và tiền chôn cất:

Khi một người chết vì đau ốm, vợ hoặc chồng hoặc con được hưởng một khoản tiền trợ cấp bằng 2 tháng lương của người đó. Nếu không có vợ chồng hoặc con thì cha mẹ người đó được lĩnh số tiền ấy.

Ngoài ra còn được hưởng tiền chôn cất (chết vì đau ốm hay tai nạn lao động).

Tiền chôn cất gồm các khoản sau đây:

— Một áo quan hạng trung bình (tính theo giá địa phương).

— Tiền thuê người chôn cất (nếu có).

— Tiền thuê đất để chôn (nếu có).

— Ở các thành phố lớn, tiền thuê xe tang hạng trung bình (nếu có).

— 6 thước vải diệm bâu hạng trung bình để khâu liệm.

— Hương thơm và nến thắp khi cần thiết.

Chú ý: Trong trường hợp có người chết ở công trường cần:

a) Tiến hành kiểm thảo (nếu chết vì tai nạn lao động) có cán bộ y tế, ban phụ trách công trường, công đoàn và đại biểu của anh em tham gia.

b) Báo ngay cho gia đình, thân nhân người chết biết và giải thích, an ủi chu đáo.

c) Quần áo, chăn, màn, tiền và vật dụng khác của người chết phải giao cho cơ quan chính quyền, đoàn thể, hoặc cơ quan Lao động địa phương để trao lại cho thân nhân người chết hoặc công trường sẽ trực tiếp trao lại.

Nếu là cán bộ, công nhân miền Nam thì áp dụng theo như chỉ thị số 1.000-TTg ngày 9 tháng 8 năm 1956 của Thủ tướng Chính phủ.

6.— Thành lập quỹ xã hội:

Trong lần cải tiến chế độ tiền lương năm nay để bước đầu kế hoạch hóa quỹ tiền lương, Chính phủ quyết định lập quỹ tiền lương riêng, quỹ xã hội riêng, tiến đến quản lý chặt chẽ quỹ tiền lương. Từ nay các khoản chi phí về xã hội sẽ lấy ở quỹ xã hội như: trợ cấp gia đình đông con, trợ cấp khi ốm đau, trợ cấp thương tật vì tai nạn lao động, trợ cấp sinh đẻ, già yếu, chết v.v...

Vì tính chất công trường hoạt động có thời hạn nhất định, cho nên quỹ xã hội sẽ do Bộ hoặc Cục trực tiếp quản lý các công trường (như Cục Xây dựng, Cục Công trình, Cục Cơ khí Điện nước v.v...) sẽ quản lý thống nhất quỹ xã hội để điều hòa, phân phối cho các công trường thuộc ngành mình.

IX.— CHẾ ĐỘ TUYỂN DỤNG VÀ THÔI VIỆC

1.— Tuyển dụng:

Để bảo đảm tốt công tác của công trường, để đảm bảo năng suất theo kế hoạch đã quy định, những công nhân, cán bộ và nhân viên phải có đủ điều kiện như sau mới được tuyển dụng:

— Phải có đủ sức khỏe để bảo đảm công tác tùy điều kiện lao động nặng nhọc ở công trường, không có bệnh kinh niên (như đau dạ dày, tim, gan) hay bệnh truyền nhiễm (như lao phong, hoa liễu) được ý sĩ, bác sĩ công chứng nhận.

— Có đủ khả năng nghề nghiệp theo đúng yêu cầu của cơ quan sử dụng.

— Không mất quyền công dân, có tinh thần phục vụ tốt.

Vì điều kiện lao động ở công trường nặng nhọc, cho nên tránh tuyển dụng những người già yếu, phụ nữ có thai, người có bệnh kinh niên, người chưa đầy 18 tuổi (trừ học nghề).

Trường hợp nếu tuyển dụng nhằm những người có bệnh kinh niên mà sau thời gian lao

động một tháng phát hiện ra thì cơ quan sử dụng cho thôi việc và giúp đỡ đưa về địa phương.

Nên chú ý tuyển dụng những người trước kia đã phục vụ lâu ở các công trường và thôi việc về địa phương vì công trường hết việc, vì ốm đau đến nay sức khỏe đã bình phục hay vì sinh đẻ đến nay con đã lớn có người trông nom nay lại muốn đi phục vụ.

Nếu tuyển vào lực lượng cố định nên chú ý trước đến những người đã phục vụ ở công trường lâu năm có đủ sức khỏe, có nghề khá (nếu là tuyển dụng thợ) và có tinh thần phục vụ tốt.

Khi tuyển dụng cần bảo đảm các thủ tục nhân sự cần thiết đối với mỗi loại công nhân, cán bộ, nhân viên.

Đối với công nhân tạm thời tuyển từ các địa phương khác đến từ nay nên tuyển dụng theo hợp đồng. Căn cứ vào thông tư này giữa công trường và công nhân sẽ thỏa thuận với nhau về thời hạn làm việc, tiền lương các khoản phụ cấp, điều kiện ăn ở, làm việc và ghi cụ thể vào hợp đồng.

2.— Trợ cấp thôi việc:

Trợ cấp thôi việc chỉ trả cho những cán bộ, nhân viên, công nhân cố định và những công nhân tạm thời tuyển dụng từ các địa phương xa đến. Còn đối với công nhân tạm thời tuyển dụng tại chỗ thì không thi hành trợ cấp thôi việc.

Trợ cấp thôi việc sẽ áp dụng cho những trường hợp thôi việc sau đây:

— Công trường hoàn thành hoặc thu hẹp phạm vi công tác và không bố trí được công nhân tiếp tục làm việc ở một công trường khác.

— Thiếu sức khỏe.

— Vì hết thời hạn được nghỉ vì ốm đau.

— Vì già yếu, không đủ sức làm việc.

— Cho về nghỉ đẻ.

a) Đối với cán bộ, nhân viên, công nhân cố định: thi hành chế độ trợ cấp thôi việc như cán bộ, công nhân, nhân viên các xí nghiệp khác.

b) Đối với công nhân tạm thời tuyển dụng từ các địa phương xa đến:

— Phục vụ cho công trường từ một năm trở lên được trợ cấp thôi việc một tháng lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

— Phục vụ cho công trường từ 18 tháng trở lên được trợ cấp thôi việc 60 ngày lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Nếu công nhân, nhân viên chuyển liên tiếp từ công trường này qua công trường khác thì thời gian để tính trợ cấp thôi việc là thời gian phục vụ liên tiếp trên các công trường không phân biệt công trường thuộc Bộ nào, ngành nào.

Đề chiếu cố đến hoàn cảnh của những công nhân các thành phố nói chung không có cơ sở sản xuất, nếu đi phục vụ cho công trường xa thành phố được 6 tháng trở lên khi về được trợ cấp 15 ngày lương và phụ cấp khu vực (nếu có).

Trong những trường hợp tự ý xin thôi việc, hay bị thải hồi vì thiếu tinh thần trách nhiệm, phạm kỷ luật lao động thì không được hưởng trợ cấp thôi việc.

Cách thanh toán tiền trợ cấp thôi việc ở công trường vẫn áp dụng theo các quy định hiện hành.

Khi ra về, ngoài số tiền trợ cấp, mỗi người còn được công trường cấp giấy chứng nhận thành tích phục vụ và giới thiệu với Ủy ban và cơ quan Lao động địa phương để anh chị em được chiếu cố, ưu tiên trong trường hợp ốm đau được chữa bệnh hay sắp xếp công ăn việc làm tại địa phương.

X. — BẢO VỆ LAO ĐỘNG

1. — Tổ chức trạm xá, bệnh xá:

— Một C có một y tá (hoặc y tá xã).

— Từ 500 đến 1.000 người có một trạm xá, có một y tá chịu trách nhiệm chính và một y tá giúp việc.

— Từ 1.000 đến 1.500 người có một bệnh xá (từ 30 đến 40 giường) có một y sĩ hay y tá trưởng trông nom và hai y tá giúp việc.

— 10 bệnh nhân nặng có một hộ lý và một cấp dưỡng.

— 20 bệnh nhân thường có một hộ lý và một cấp dưỡng.

— Nơi khám và tiêm thuốc cần có phòng riêng cho phụ nữ.

— Bố trí bệnh nhân mắc bệnh hay lây ở riêng, bệnh nhân phụ nữ ở riêng.

— Y sĩ và y tá phục vụ tại bệnh xá mỗi người có một áo khoác.

— Y sĩ, y tá, hộ lý và cấp dưỡng phải có băng che miệng.

Tiêu chuẩn giấy và xà phòng rửa tay:

a) Trạm xá: trong một tháng được cấp 2.000 tờ để có thể mua hai thếp giấy làm sổ sách và nửa cân xà phòng.

b) Bệnh xá: trong một tháng được cấp 4.000 tờ để có thể mua bốn thếp giấy làm sổ sách và một cân xà phòng.

2. — Bảo vệ an ninh khi làm việc:

Công trường phải chú ý đề phòng tai nạn lao động bằng cách niêm yết những lời căn dặn, lưu ý sự cẩn thận của lao động đối với những công việc có tính chất nguy hiểm và bố trí chu đáo các

dụng cụ và phương tiện cần thiết, thích hợp khi làm việc như:

— Những người làm trên cao phải có thang, có đóng bậc và tay vịn chắc chắn. Không có chỗ đứng chắc chắn, phải có giây nịt lưng.

— Những nơi có hơi độc, nhiều bụi (như đập đá dăm, xe cát, phun xi măng v.v...) phải có băng bịt mũi và mồm.

— Những nơi có thể xảy ra tai nạn phải rào, ngăn và có dấu hiệu rõ ràng để mọi người chú ý.

— Triệt để không dùng vào các công việc dễ xảy ra tai nạn những người mắt kém, tai điếc, có chứng chóng mặt.

— Nơi làm việc tập trung phải có một y tá thường trực và có một tủ thuốc cấp cứu.

— Khi xảy ra tai nạn nếu xét cần thiết, phải kịp thời đưa đi bệnh xá hay bệnh viện cứu chữa và báo ngay cho cơ quan Lao động hoặc Ủy ban địa phương (nơi không có cơ quan Lao động) và cơ quan quản lý ngành dọc biết.

Ban phụ trách công trường phải hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc thi hành và đơn đốc thi hành chế độ bảo vệ lao động và phải niêm yết và phổ biến cho mọi người rõ về nội quy bảo vệ lao động.

XI. — NHIỆM VỤ CỦA CÁC BAN PHỤ TRÁCH CÔNG TRƯỜNG, CÁC CÁN BỘ PHỤ TRÁCH CÁC ĐƠN VỊ, CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN VÀ CÁC CẤP CHÍNH QUYỀN

Để đảm bảo thực hiện chương trình kế hoạch Nhà nước cho tốt các Ban phụ trách công trường, các cán bộ phụ trách các đơn vị các cơ quan chuyên môn và các cấp chính quyền có nhiệm vụ nghiên cứu, kiểm tra, đơn đốc để bảo đảm hoàn thành kế hoạch chuyên môn thực sự quan tâm đến đời sống tinh thần và vật chất của lao động đầy mạnh thì đưa sản xuất và tiết kiệm, chống tham ô, lãng phí quan liêu, đề cao cảnh giác chống phá hoại của địch.

a. — Các Ban phụ trách các công trường có nhiệm vụ:

1) Đề cao tinh thần trách nhiệm, bảo đảm hoàn thành chương trình và nhiệm vụ chuyên môn đúng thời gian, đúng tiêu chuẩn theo chương trình và kế hoạch đã định.

2) Luôn luôn nghiên cứu và học tập nghiệp vụ và chính sách lao động để luôn luôn cải tiến công tác quản lý công trường, công tác chuyên môn và thi hành đúng chính sách bồi dưỡng lao động của Chính phủ. Thực sự quan tâm đến đời sống tinh thần và vật chất của lao động trên công trường.

3) Tổ chức thi đua để đẩy mạnh sản xuất, chống lãng phí, tham ô chống phá hoại của địch.

b. — Các cán bộ phụ trách các đơn vị có nhiệm vụ:

1) Điều hòa, phân phối công tác cho đơn vị, đơn đốc và theo dõi làm việc để thực hiện kế hoạch của công trường. Nhắc nhở những điều kỷ luật lao động để nâng cao tinh thần trách nhiệm chung. Động viên và phát huy sáng kiến của anh em trong công tác.

2) Chăm lo chỗ ăn, chỗ ở, sức khỏe của đơn vị.

3) Tổ chức sinh hoạt chính trị để nâng cao tinh thần đoàn kết tương trợ, tinh thần quý trọng của công, tinh thần tiết kiệm chống tham ô, lãng phí, chống phá hoại.

4) Tổ chức học tập văn hóa và động viên phong trào vui khỏe của đơn vị.

5) Theo dõi, phản ảnh kịp thời những biến đổi tư tưởng, những thắc mắc, nguyện vọng của đơn vị với công trường để Ban phụ trách công trường có kế hoạch giải quyết làm cho mọi người thực sự an tâm phục vụ, phấn khởi công tác và có nhiệm vụ tham góp ý kiến với Ban phụ trách công trường về mọi vấn đề có liên quan đến việc chấn chỉnh công tác chuyên môn, công tác quản lý công trường và việc thực hiện chế độ lao động.

c. — Các cơ quan chuyên môn và các cấp chính quyền có nhiệm vụ:

1) Nghiên cứu, xây dựng, củng cố bộ máy công trường vững mạnh để có đủ khả năng lãnh đạo thực hiện mọi chương trình kế hoạch của công trường.

2) Thường xuyên tổ chức học tập chuyên môn và chủ trương, chính sách cho cán bộ (nhất là cán bộ trực tiếp phụ trách các công trường).

3) Thường xuyên cử những đoàn kiểm tra công tác để đơn đốc, giúp đỡ về kỹ thuật để đẩy mạnh công tác chuyên môn, kiểm điểm việc thi hành các thể lệ lao động để chăm sóc đời sống của lao động, ngăn ngừa tham ô, lãng phí và chống phá hoại.

XII. — PHẠM VI VÀ THỜI GIAN THI HÀNH

Chế độ tiền lương và các chế độ xã hội quy định trong thông tư này sẽ thi hành cho công nhân, cán bộ, nhân viên các công trường kiến thiết cơ bản theo quy định của kế hoạch Nhà nước.

Thông tư này không thi hành đối với các công trường dè điều (sử dụng dân công), đối với công nhân thuê mượn tạm thời (trừ công nhân kiến thiết

cơ bản) ở các xí nghiệp, nông trường lâm trường và cơ quan.

Các công trường kiến thiết cơ bản gồm có: công trường xây dựng nhà cửa, nhà máy, kho tàng, bệnh viện, trường học, (thuộc Cục Xây dựng), công trường Cơ khí điện nước (thuộc Cục Cơ khí điện nước), công trường làm cầu (thuộc Cục Công trình), công trường lắp máy (thuộc Cục Lắp máy), công trường Bưu điện (thuộc Tổng cục Bưu điện), công trường thủy nông và các công trường khác có tính chất kiến thiết cơ bản như trên thuộc các Bộ khác và các Ủy ban Hành chính địa phương quản lý.

Thông tư này thi hành kể từ ngày ban hành. Riêng chế độ cấp bậc lương, các khoản phụ cấp và trợ cấp con cho những người có đóng con thì thi hành kể từ ngày 1 tháng 3 năm 1958.

Thông tư này thay thế cho các thông tư trước đây quy định các chế độ lao động trên các công trường (Thông tư Liên bộ số 4-TT/LB ngày 27 tháng 1 năm 1956, số 19-TT/LB ngày 27 tháng 10 năm 1956 và công văn số 582 ngày 13 tháng 3 năm 1957 của Bộ Lao động).

Chế độ tiền lương và các chế độ xã hội năm nay được cải tiến tương đối nhiều và có tính chất toàn diện. Tuy nhiên cũng còn có những bất hợp lý chưa có điều kiện giải quyết ngay một lúc được.

Trong khi thi hành phải hết sức coi trọng công tác tư tưởng và công tác chính trị đối với công nhân, cán bộ, nhân viên. Phải giáo dục cho mọi người nhận thức thống nhất chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ, thấy rõ sự cố gắng và quan tâm của Đảng và Chính phủ đối với việc cải thiện đời sống của công nhân, cán bộ, nhân viên, để nâng cao lòng tin tưởng vào chính sách, tăng thêm nhiệt tình lao động, nâng cao ý thức trách nhiệm, ý thức cần kiệm để xây dựng nước nhà, ra sức hoàn thành kế hoạch Nhà nước.

Đề nghị các Bộ, các Ủy ban Hành chính các cấp, các cơ quan Lao động tập trung lãnh đạo một cách chặt chẽ, có kế hoạch cụ thể sát thực tế hướng dẫn cho các cơ sở để đảm bảo cho việc thi hành chế độ lương mới và các chế độ lao động khác trên công trường được kết quả tốt.

Hà nội, ngày 12 tháng 5 năm 1958

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO