

CÁC BỘ**BỘ NỘI VỤ****THÔNG TƯ số 46-NV/CB ngày 3-7-1958**
hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho
cán bộ, nhân viên, công nhân cơ quan
thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp

Căn cứ nghị quyết Hội đồng Chính phủ họp ngày 17, 18 tháng 3 năm 1958 ấn định các nguyên tắc, yêu cầu và phương châm cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương trong năm 1958 cho cán bộ, công nhân và viên chức các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nghị định số 182-TTg ngày 7-4-1958, Thông tư số 197-TTg ngày 17-4-1958 để thi hành trước đối với khu vực sản xuất.

Tiếp theo, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nghị định số 270-TTg ngày 31-5-1958 để thi hành đối với khu vực hành chính và sự nghiệp.

Trong thông tư này, Bộ Nội vụ hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho cán bộ, nhân viên công tác ở các cơ quan hành chính và sự nghiệp.

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CỦA VIỆC
SẮP XẾP CẤP BẬC

Thi hành chủ trương cải tiến chế độ tiền lương tháng 7-1955 của Đảng và Chính phủ, tất cả cán bộ, nhân viên, công nhân công tác ở các cơ quan hành chính và sự nghiệp — trừ công chức nguyên lương — đã được sắp xếp vào các thang lương thích hợp nên bước đầu đã thống nhất chế độ đãi ngộ ở các cấp, các ngành và đã cải thiện một phần đời sống cán bộ, công nhân và viên chức. Nhưng việc sắp xếp cấp bậc lần đầu làm trong một phạm vi rộng, lại chưa có kinh nghiệm nên đã phạm phải nhiều khuyết điểm, thiếu sót; lần điều chỉnh lương tháng 7-1956 đã giảm bớt những bất hợp lý.

Hiện nay quan hệ cấp bậc ở mỗi cơ quan, ở mỗi địa phương đã tương đối hợp lý tuy còn một số cán bộ, nhân viên trình độ khác nhau nhưng cùng xếp một bậc nên có người cao, người thấp; quan hệ cấp bậc giữa cơ quan này và cơ quan khác, giữa địa phương này và địa phương khác, giữa cấp này và cấp khác cũng còn có những trường hợp chênh lệch nhau, chưa được tốt.

Sở dĩ có những khuyết điểm trên vì các thang lương có những chỗ chưa hợp lý, tiêu chuẩn để xếp bậc chưa thật sát và áp dụng chưa thống nhất, việc chỉ đạo xếp cấp bậc có thiếu sót.

Xuất phát từ tình hình thực tế ấy, trong toàn bộ chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này có giải quyết vấn đề cải tiến chế độ cấp bậc lương nhằm giảm bớt tình trạng bình quân, giảm bớt những điểm bất hợp lý còn tồn tại trong việc sắp xếp lương vừa qua.

Vì vậy cần nhận thức chu đáo nội dung của việc cải tiến chế độ cấp bậc lương để xác định yêu cầu của việc sắp xếp cấp bậc lần này.

1 — NỘI DUNG CỦA VIỆC CẢI TIẾN CHẾ ĐỘ
CẤP BẬC

Căn cứ vào tình hình tổ chức và cán bộ hiện nay, chế độ lương ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp vẫn là chế độ lương chức vụ có nhiều bậc và nội dung cải tiến gồm các vấn đề sau đây:

a) Các thang lương:

Các thang lương áp dụng trong các cơ quan hành chính và sự nghiệp đều thêm một số bậc và một số khung bậc được quy định lại cho thích hợp với tình hình tổ chức bộ máy, sự phân công, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tính chất công tác của các loại cán bộ, nhân viên.

Thang lương cán bộ, nhân viên cơ quan Nhà nước trước 17 bậc nay mở ra 21 bậc và khung bậc của một số chức vụ được sửa đổi:

Ủy ban Hành chính khu, tỉnh, huyện trước đây mỗi cấp 3 bậc kế tiếp nhau thì nay có 4 hoặc 5 bậc gối lên nhau; Ủy ban Hành chính thành phố Nam Định, khu vực Vĩnh-linh trước cùng một khung bậc với Ủy ban Hành chính tỉnh thì nay quy định riêng;

Chánh Phó Giám đốc ở trung ương trước bốn bậc, nay năm bậc;

Trưởng, Phó phòng ở trung ương trước một khung nay chia ra hai khung: nghiên cứu, nghiệp vụ riêng và hành chính, quản trị kế toán, văn thư riêng v.v...

Thang lương cán bộ, nhân viên chuyên môn ngành Y tế, Giáo dục trước đây dựa theo thang lương nhân viên kỹ thuật 11 bậc thì nay mở ra 16 bậc, bậc khởi điểm của các khung bậc cũng được quy định lại: hộ lý, giáo viên cấp 1 trước cùng bậc khởi điểm là bậc 11 thì nay khởi điểm khác nhau: giáo viên cấp 1 khởi điểm bậc 2, hộ lý khởi điểm bậc 1.

Ngoài ra có hai thang lương mới:

— Công nhân cơ quan trước xếp theo thang lương công nhân tiêu biểu loại sản nghiệp 5, nay tách riêng và xếp theo thang lương công nhân cơ quan 8 bậc;

— Cán bộ và nhân viên phiên dịch trước xếp theo thang lương 17 bậc, nay xếp theo thang lương riêng 12 bậc.

môn, nghiệp vụ giống nhau và có liên quan mật thiết với nhau thì các cơ quan cần tranh thủ trao đổi ý kiến để việc sắp xếp cấp bậc có quan hệ tốt.

Đối với những loại cán bộ, nhân viên như phiên dịch, công nhân phục vụ khách sạn v.v... lần này có thang lương riêng thì cần sắp xếp lại theo khung bậc mới quy định.

Cần xác định yêu cầu của việc sắp xếp cấp bậc lần này để tránh những khuynh hướng sau đây :

— Cho rằng việc sắp xếp cấp bậc vira qua bất hợp lý cả, nay cần xóa đi, xếp lại ;

— Cho rằng trước đây đã xếp cùng một bậc thì nay cũng phải xếp cùng một bậc trong thang lương mới ;

— So sánh cá nhân qua chức vụ cũ, thoát ly chức vụ hiện tại và quan hệ sắp xếp ở mỗi cơ quan, mỗi cấp.

Những khuynh hướng trên đây đều do tư tưởng bình quân, tư tưởng muốn công bằng hợp lý tuyệt đối cho nên cần khắc phục để việc sắp xếp cấp bậc lần này đạt được kết quả tốt.

II — NHỮNG ĐIỂM QUY ĐỊNH TRONG VIỆC SẮP XẾP CẤP BẬC

Để việc sắp xếp cấp bậc ở các cơ quan hành chính và sự nghiệp được thống nhất, cần quy định những điểm cụ thể sau đây :

1 — ĐỐI TƯỢNG SẮP XẾP LƯƠNG :

Cần định rõ ai được sắp xếp lương và sắp xếp theo các thang lương nào.

a) *Đối tượng được sắp xếp cấp bậc lương lần này :*

Nói chung thì những cán bộ, nhân viên, công nhân ở trong biên chế 1958 các cơ quan hành chính và sự nghiệp đều được sắp xếp cấp bậc lương, cụ thể là :

— Những người ở trong biên chế đang công tác ở trong nước hay ở ngoài nước ;

— Những người ở trong biên chế trước đã xếp cấp bậc vì đau ốm phải nằm điều trị ở các bệnh viện, các an dưỡng đường ;

— Những người ở trong biên chế được cử đi học phổ thông lao động, chính trị, bổ túc về chuyên môn, nghiệp vụ.

— Những người ở trong biên chế, trước đã sắp xếp cấp bậc hiện đang chờ đợi giải quyết công tác mới.

— Những công chức nguyên lương mà mức lương hiện lĩnh thấp hơn hoặc ngang mức lương bậc được xếp (kể cả phụ cấp khu vực nếu có).

Những trường hợp sau đây thì không sắp xếp lương :

— Những người đau ốm đã cắt biên chế ở cơ quan đi an dưỡng, điều dưỡng và đang hưởng chế độ sinh hoạt phí ở các nơi an dưỡng, điều dưỡng.

— Những người đã cắt biên chế ở cơ quan đi học văn hóa, kỹ thuật, chuyên môn và đang hưởng chế độ sinh hoạt phí ở các trường văn hóa, kỹ thuật, chuyên môn.

— Những người điều động công tác không đi, còn nằm chờ.

Còn những nhân viên phụ động, tạm tuyển ngoài biên chế thì không sắp xếp cấp bậc mà tùy theo trình độ được định mức lương ngang với một bậc lương của những nhân viên cùng trình độ ở trong biên chế.

b) *Đối tượng sắp xếp vào các thang lương.*

Cán bộ, nhân viên, công nhân trong biên chế các cơ quan hành chính và sự nghiệp đều sắp xếp theo thang lương chính sau đây :

— Thang lương cán bộ, nhân viên cơ quan Nhà nước 21 bậc

— Thang lương cán bộ, nhân viên chuyên môn Y tế 16 bậc

— Thang lương cán bộ, nhân viên chuyên môn Giáo dục 16 bậc

— Thang lương cán bộ, nhân viên phiên dịch 12 bậc

— Thang lương công nhân cơ quan 8 bậc

— Thang lương cán bộ, nhân viên kỹ thuật 14 bậc.

Phải căn cứ vào chức vụ, vào tính chất công tác của mỗi người để sắp xếp theo thang lương thích hợp.

Thang lương 21 bậc :

Tất cả cán bộ nhân viên công tác ở các cơ quan hành chính quyền từ cấp huyện đến trung ương đều sắp xếp theo thang lương 21 bậc.

Thang lương y tế 16 bậc :

Cán bộ, nhân viên chuyên môn y tế từ hộ lý đến bác sỹ đang làm đúng công tác chuyên môn ở các cơ quan Y tế hoặc các cơ quan khác thì sắp xếp theo thang lương Y tế 16 bậc ; cũng những loại cán bộ, nhân viên trên nếu giữ các chức vụ như Trưởng, Phó Ty ở tỉnh, Chánh, Phó Giám đốc ở khu, ở trung ương, Trưởng, Phó phòng chuyên môn ở khu, ở trung ương, cán bộ nghiên cứu chuyên môn thì cũng xếp theo thang lương Y tế ; trường hợp sắp xếp theo thang lương 21 bậc mà mức lương được cao hơn thì xếp theo thang lương ấy.

Thang lương Giáo dục 16 bậc:

Cán bộ nhân viên chuyên môn Giáo dục như: giáo viên phổ thông cấp I, cấp 2, cấp 3, cấp đại học, Hiệu trưởng các trường, Giám đốc các trường Đại học thì sắp xếp theo thang lương Giáo dục 16 bậc, Trưởng, Phó Ty ở tỉnh, Chánh, Phó Giám đốc ở khu, ở trung ương, Trưởng, Phó phòng chuyên môn ở khu, ở trung ương, cán bộ nghiên cứu ở khu, ở trung ương thì xếp theo thang lương 21 bậc trừ một số trường hợp trước là giáo viên thì sắp xếp theo thang lương 16 bậc, nếu mức lương được xếp cao hơn.

Ngành Y tế, ngành Văn hóa dựa vào thang lương giáo dục để sắp xếp các loại giáo viên, giáo sư ở các trường thuộc ngành mình.

Thang lương kỹ thuật 14 bậc:

Những cán bộ, nhân viên kỹ thuật như kỹ sư, kỹ thuật viên ở các cơ quan nếu yêu cầu công tác cần sử dụng đúng khả năng kỹ thuật thì sắp xếp theo thang lương kỹ thuật. Những loại cán bộ trên nếu giữ các chức vụ như Trưởng, Phó Ty, Chánh, Phó Giám đốc ở khu, ở trung ương thuộc các ngành công nghiệp, thủy lợi, kiến trúc, nông lâm, giao thông và bưu điện thì sắp xếp theo thang lương kỹ thuật hoặc thang lương 21 bậc nếu mức lương được xếp cao hơn.

Thang lương công nhân cơ quan 8 bậc:

Thợ chuyên môn như lái xe, thợ điện, thợ sửa chữa, thợ nề, thợ mộc, thợ trồng cây, thợ in, nấu ăn và phục vụ ở các khách sạn thì sắp xếp theo thang lương công nhân cơ quan 8 bậc.

Những cơ quan có sử dụng công nhân kỹ thuật tổ chức thành một đơn vị riêng thì không sắp xếp theo thang lương công nhân cơ quan mà sắp xếp theo các thang lương thích hợp thì hành đối với công nhân ở khu vực sản xuất.

Công nhân dưỡng lộ thủy thủ phà, lái canot kèm phà thì sắp xếp theo thang lương của Bộ Giao thông Bưu điện đã hướng dẫn.

Thang lương phiên dịch 12 bậc:

Cán bộ, nhân viên được đào tạo ở các trường ngoại ngữ trong và ngoài nước hoặc biết ngoại ngữ đang được sử dụng vào công tác dịch nói, dịch viết thì sắp xếp theo thang lương cán bộ và nhân viên phiên dịch 12 bậc.

Còn những cán bộ, nhân viên sự nghiệp văn hóa sẽ sắp xếp theo các thang lương riêng quy định sau.

Trên đây là những thang lương chính để sắp xếp tất cả các loại cán bộ, nhân viên trong biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Nếu trường hợp một số cán bộ, nhân viên chuyên môn cần

sắp xếp theo các thang lương thuộc khu vực sản xuất cho thích hợp thì Bộ, cơ quan sẽ thảo luận với Bộ Nội vụ để sắp xếp theo các thang lương ấy.

2 — NGUYÊN TẮC ĐỂ SẮP XẾP LƯƠNG

Việc sắp xếp cấp bậc cho cán bộ, nhân viên, công nhân ở các cơ quan hành chính và sự nghiệp cần dựa vào những nguyên tắc cụ thể sau đây:

a) Việc chuyển bậc phải bắt đầu từ bậc khởi điểm khung bậc thang lương cũ qua bậc khởi điểm mới của khung bậc thang lương mới.

Vi dụ:

Bậc 13 thang lương 17 bậc là bậc khởi điểm cũ của Ủy ban Hành chính huyện thì chuyển qua bậc 7 thang lương 21 bậc là bậc khởi điểm mới của khung bậc Ủy ban Hành chính huyện.

— Bậc 8 thang lương 11 bậc Y tế, Giáo dục là bậc khởi điểm cũ của y sĩ trung cấp, giáo viên cấp 2 thì chuyển qua bậc 5 thang lương 16 bậc Y tế, Giáo dục là bậc khởi điểm mới của khung bậc y sĩ trung cấp, giáo viên cấp 2.

b) Cán bộ, nhân viên hiện được cơ quan quản lý cán bộ bổ nhiệm chính thức vào chức vụ nào thì mới được sắp xếp theo khung bậc định cho chức vụ ấy.

Vi dụ:

Có được nghị định của Thủ tướng phủ hoặc của Bộ bổ nhiệm là Chánh, Phó Giám đốc Nhà, Sở, Vụ, Cục thuộc Bộ, Thủ tướng phủ, Ban, mới sắp xếp theo khung bậc từ bậc 12 đến bậc 16 của thang lương 21 bậc;

— Có được chính thức cử là ủy viên Ủy ban Hành chính tỉnh mới xếp lương theo khung bậc của Ủy ban Hành chính tỉnh từ bậc 11 đến bậc 14 của thang lương 21 bậc;

— Có được công nhận là kỹ thuật viên hết thời gian tập sự đã quy định thì mới sắp xếp vào bậc 4 là bậc khởi điểm của kỹ thuật viên theo thang lương 14 bậc;

— Có được công nhận chính thức là y sĩ trung cấp, giáo viên cấp 2, hết thời gian tập sự đã quy định mới sắp xếp vào bậc 5 là bậc khởi điểm của y sĩ trung cấp, giáo viên cấp 2 theo các thang lương Y tế, Giáo dục 16 bậc v.v...

Ngoài ra hiện nay có một số cán bộ giữ các chức vụ điều khiển chưa có văn bản chính thức bổ nhiệm, nên còn tạm quyền hay phụ trách thì xét đức, tài và căn cứ vào tương quan ở cơ quan mà sắp xếp bậc, không nhất thiết phải xếp từ bậc khởi điểm của khung bậc chức vụ đang tạm quyền hay phụ trách mà có thể xếp thấp hơn.

c) Cán bộ, nhân viên cùng một chức vụ thì được sắp xếp trong phạm vi số bậc định cho chức vụ ấy:

Vi dụ:

— Cấp dưỡng, giữ trẻ, liên lạc đầu trước đã xếp bậc nào nay xếp từ bậc 1 đến bậc 6 của thang lương 21 bậc.

— Trưởng, Phó Phòng nghiên cứu, nghiệp vụ ở cơ quan trung ương xếp từ bậc 9 đến bậc 14 của thang lương 21 bậc.

Tuy nhiên có những trường hợp đặc biệt phải xếp cao hơn bậc cao nhất của khung bậc đã quy định thì cần thảo luận thống nhất ý kiến với Bộ Nội vụ rồi mới quyết định.

Vi dụ: Cấp dưỡng phải xếp cao hơn bậc 6 của thang lương 21 bậc, Trưởng Phòng nghiên cứu phải xếp cao hơn bậc 14 của thang lương 21 bậc v.v...

Trường hợp cá biệt, cũng có thể xếp thấp hơn bậc khởi điểm của khung bậc cho phù hợp với tương quan ở mỗi cơ quan.

d) Khung bậc quy định trong các thang lương là chung cho các cấp, các ngành nhưng nếu có loại chức vụ mà Bộ sở quan thấy cần quy định khung bậc cụ thể thì sẽ thảo luận với Bộ Nội vụ đề quy định:

Vi dụ: Bộ Công an cần quy định khung bậc cho Trưởng, Phó đồn công an; Bộ Tài chính cần quy định khung bậc cho Trưởng, Phó phòng thuế huyện, thị xã v.v...

e) Vấn đề sử dụng khung bậc của các thang lương:

Khung bậc quy định trong các thang lương áp dụng chung cho các cấp, các ngành còn việc sắp xếp vào các khung bậc ấy phải tùy trình độ thực tế của cán bộ, nhân viên mà sắp xếp bậc này hay bậc khác chứ không phải cơ quan nào cũng có người xếp bậc cao nhất hoặc thấp nhất của mỗi khung bậc.

— Bậc cao nhất của đánh máy là bậc 9 của thang lương 21 bậc, nhưng không phải đánh máy ở cơ quan nào cũng xếp đến bậc ấy.

— Bậc cao nhất của Trưởng phòng nghiên cứu thuộc Thủ tướng phủ, Bộ, Ban là bậc 14 của thang lương 21 bậc, nhưng không phải Trưởng phòng nghiên cứu của Bộ nào, Ban nào cũng xếp đến bậc ấy.

— Bậc cao nhất của giáo viên cấp I là bậc 9 của thang lương Giáo dục 16 bậc, nhưng không phải giáo viên cấp I ở địa phương nào cũng phải xếp đến bậc ấy v.v...

g) Trong một phòng nghiên cứu, nghiệp vụ nhất định, cán bộ nhân viên nghiên cứu, nghiệp vụ chỉ xếp cao nhất bằng bậc phó phòng của phòng ấy.

Vi dụ: Phó phòng Tổ chức Cán bộ của Bộ xếp bậc 11 của thang lương 21 bậc thì cán bộ nghiên cứu của phòng xếp cao nhất cũng đến bậc 11 của thang lương 21 bậc.

Tuy vậy có trường hợp một số cán bộ không thuộc một Phòng nhất định thì sắp xếp bậc không theo quy định trên mà tùy theo trình độ và căn cứ vào tương quan chung ở cơ quan mà sắp xếp thỏa đáng.

Vi dụ: Các loại cán bộ ở các Văn phòng Chủ nhiệm, Thủ tướng phủ, ở Văn phòng các Ủy ban Hành chính khu, tỉnh (theo rồi công tác nội chính, kinh tế tài chính, văn hóa xã hội v.v...).

3— PHƯƠNG PHÁP SẮP XẾP CẤP BẬC

a) Việc sắp xếp cấp bậc cho cán bộ, nhân viên lấy tương quan ở mỗi cơ quan, ở mỗi địa phương là chính; cần làm cho mọi người nhận thức đúng đắn điều đó để tránh tình trạng so sánh cá nhân giữa ngành này và ngành khác, cơ quan này và cơ quan khác vì việc sắp xếp đã có những nguyên tắc chung quy định, ở mỗi cấp, mỗi ngành đều có sự chỉ đạo thống nhất trên cơ sở phương châm nguyên tắc của chính sách đã ban hành.

Đối với một số loại cán bộ nhất định, cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ sẽ cân nhắc so sánh chung trước khi quyết định bậc lương.

Vi dụ: Ủy ban Hành chính huyện trong phạm vi tỉnh, Ủy ban Hành chính các tỉnh trong phạm vi khu; kỹ sư, bác sĩ, Chánh, Phó Giám đốc ở trung ương.

b) Thủ trưởng cơ quan dự kiến cấp bậc cho cán bộ, nhân viên thuộc cơ quan mình rồi đưa cho cán bộ, nhân viên tham gia ý kiến trước khi quyết định chính thức bậc lương.

Cán bộ phụ trách cần lắng nghe ý kiến của cán bộ, nhân viên trong cơ quan để việc quyết định bậc lương được sát;

Cán bộ, nhân viên cần tham gia ý kiến về bậc lương dự kiến cho mình, cho người khác một cách khách quan, vô tư nhưng đến khi bậc lương đã chính thức quyết định thì cần tin tưởng ở tập thể, ở lãnh đạo.

Cả hai mặt trên đây bổ sung cho nhau nên cần vận dụng đúng để việc sắp xếp cấp bậc được tốt.

c) Các loại cán bộ sau đây thì do cấp dưới đề nghị lên cấp trên có thẩm quyền quyết định:

— Ủy ban Hành chính tỉnh, huyện, Trưởng, Phó ty.

— Ủy ban Hành chính khu, thành phố, Chánh Phó Giám đốc khu.

— Chánh, Phó Giám đốc Nha, Sở, Vụ, Cục, Chánh, Phó văn phòng ở trung ương v.v...

III.— TỒ CHỨC THỰC HIỆN VIỆC SẮP XẾP LƯƠNG

Chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương năm 1958 có một ý nghĩa to lớn về kinh tế và chính trị; đó là kết quả của 3 năm khôi phục kinh tế, đó là sự quan tâm của Đảng và Chính phủ đối với đời sống của cán bộ, công nhân, viên chức. Nhưng cần phải tổ chức thực hiện tốt thì mới đảm bảo mục đích, ý nghĩa của việc cải tiến thêm một bước chế độ tiền lương và tăng lương lần này.

Việc tổ chức thực hiện do đó cần giải quyết mấy yêu cầu sau đây:

1) TỒ CHỨC HỌC TẬP CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH:

Cần tổ chức cho cán bộ, nhân viên, công nhân ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp học tập chu đáo chủ trương cải tiến thêm một bước chế độ tiền lương và tăng lương lần này: học tập đường lối, phương châm, nguyên tắc và các chủ trương cụ thể. Do học tập mà nâng cao nhận thức đối với chính sách tiền lương, giải quyết những tư tưởng lệch lạc, xây dựng một tinh thần phấn khởi, tin tưởng trong việc chấp hành chính sách lương mới, nhất là trong việc sắp xếp cấp bậc cụ thể cho mỗi người.

Việc học tập cần kết hợp với tình hình thực tế sắp xếp lương vừa qua ở mỗi cấp, mỗi ngành, với đặc điểm của mỗi loại cán bộ, nhân viên, công nhân để việc nhận thức chính sách mới được sâu sắc và thiết thực.

Việc tổ chức học tập chủ trương, chính sách có tinh cách quyết định trong việc thực hiện chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương, nên đề nghị các cấp, các ngành thực sự coi trọng (có kế hoạch kèm theo).

2) TỒ CHỨC SẮP XẾP:

Sau thời gian chuẩn bị, các cấp, các ngành đã dự kiến cấp bậc cho tất cả cán bộ, nhân viên ở cấp mình, cơ quan mình; khi phương án sắp xếp được thông qua thì Hội đồng xếp lương ở mỗi cơ quan tiến hành những công tác sau đây:

— Tổ chức học tập chính sách trong cơ quan.

— Tổ chức cho cán bộ, nhân viên, công nhân trong cơ quan tham gia ý kiến về dự kiến sắp xếp cấp bậc.

— Nghiên cứu những ý kiến của cán bộ, nhân viên, công nhân trong cơ quan bàn bạc tập thể rồi thủ trưởng quyết định bậc lương cho mỗi người trong phạm vi quyền hạn đã định.

Hội đồng xếp lương ở cơ quan gồm có Thủ trưởng cơ quan, cán bộ phụ trách các đơn vị (như Giám đốc Vụ, Cục thuộc Bộ v.v...) và đại diện Chi bộ, Công đoàn,

IV.— THỜI GIAN HOÀN THÀNH VIỆC SẮP XẾP LƯƠNG

Sau khi phương án sắp xếp cấp bậc của mỗi cấp, mỗi ngành đã được xét duyệt, cần tổ chức việc học tập và dự kiến cho cán bộ, nhân viên tham gia ý kiến ngay để việc thi hành chế độ lương mới khỏi bị chậm trễ nhiều.

Thời gian cần hoàn thành trong tháng 7-1958 để đầu tháng 8-1958 mọi người được hưởng lương mới và thanh toán truy lĩnh.

Thời gian thi có hạn, công tác tiền lương lần này tuy có nhiều thuận lợi nhưng vẫn còn nhiều khó khăn phức tạp nên đề nghị các cấp, các ngành tập trung lãnh đạo để đảm bảo mục đích, yêu cầu và thời gian thi hành chế độ lương năm 1958.

Trong khi thực hiện cần phối hợp chặt chẽ với Công đoàn để có kế hoạch cụ thể cho việc tổ chức học tập chủ trương chính sách và việc sắp xếp cấp bậc.

Hà Nội, ngày 3 tháng 7 năm 1958

K.T. Bộ trưởng Bộ Nội vụ

Thủ trưởng

TÔ QUANG ĐÀU

NGHỊ ĐỊNH số 225-NV ngày 10-7-1958 chia các xã Cẩm sơn, Đồng cốc, Ninh hồ và Kiên lao thuộc huyện Lục ngạn tỉnh Bắc giang

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Căn cứ sắc lệnh số 198-SL ngày 13 tháng 8 năm 1948 về việc thành lập và sửa đổi địa giới các xã, thị xã;

Căn cứ thông tư số 972 ngày 19 tháng 7 năm 1956 của Thủ tướng phủ về việc giao 4 tỉnh Phú thọ, Bắc ninh, Bắc giang, Vĩnh phúc trực thuộc Trung ương;

Theo đề nghị của Ủy ban Hành chính tỉnh Bắc giang;

Xét về việc chia xã Cẩm sơn, Đồng cốc, Ninh hồ và Kiên lao thuộc huyện Lục ngạn có lợi cho sinh hoạt của nhân dân và sự lãnh đạo công tác chính quyền của địa phương;

NGHỊ ĐỊNH

Điều 1.— Nay chia xã Cẩm sơn, thuộc huyện Lục ngạn, tỉnh Bắc giang, làm 2 xã:

— Xã Cẩm sơn gồm các thôn cũ: Đông đầu, Khuôn phải, Khuôn so, Khuôn hóa, Khuôn tơ, Khuôn hà, Bắc hoa.

— Xã Tân sơn, gồm các thôn cũ: Hoa, Bả, Mân, Bến, Mòng, Cẩm.

Điều 2.— Chia xã Đồng cốc thuộc huyện Lục ngạn cùng tỉnh, làm 2 xã: