

III. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN

— Thông tư này chỉ áp dụng cho những người đi khai hoang xa do Ủy ban hành chính xã hoặc hợp tác xã tổ chức từ năm 1961 trở đi (khi bắt đầu thực hiện chủ trương khai hoang của Đảng và Chính phủ). Các tổ chức khai hoang lẻ tẻ, gần (sáng đi tối về) thì không ở trong diện thông tư này.

— Tiếp được thông tư này các tỉnh cần căn cứ vào kế hoạch nhân lực của địa phương mình đã được Bộ Nông trường duyệt mà dự trừ kinh phí về thuốc men dụng cụ y tế v.v... cho kế hoạch khai hoang năm 1962.

— Để tránh tình trạng nhân dân đi khai hoang đến địa phương mới phải chờ một thời gian lâu chưa có thuốc dùng địa phương nơi có dân đi ngoài việc cấp 0d10 tiền thuốc đi đường (như đã nói trên) cần dự trừ thêm 1 tháng thuốc chữa bệnh thông thường và cấp cứu 0d40 nữa (tổng cộng mỗi lao động chính 0d50) từ tháng thứ 2 trở đi sẽ do địa phương nơi đến tiếp tục cấp.

Trên đây chỉ là một số điểm hướng dẫn cụ thể thông tư số 491-TTg của Thủ Thủ tướng, nhằm giải quyết kịp thời một số vấn đề cần thiết trước mắt. Trong quá trình thực hiện các cấp lãnh đạo địa phương và các ngành sở quan cần nghiên cứu từng trường hợp cụ thể để giải quyết sao cho phù hợp với phương châm khai hoang của Trung ương là « dựa vào lực lượng hợp tác xã là chính đồng thời có sự tích cực giúp đỡ của Nhà nước ». Mặt khác cần nêu cao tinh thần cần kiệm xây dựng hợp tác xã xây dựng nước nhà, tiết kiệm công quỹ và hết sức tránh tình trạng làm ứ đọng tài chính thuốc men hoặc tham ô lãng phí.

Đặc biệt các cấp lãnh đạo công tác khai hoang và các ngành Y tế, Tài chính các tỉnh cần đặt thành chế độ kiểm tra việc thực hiện thông tư này và tiếp tục góp ý kiến với các Bộ sở quan về những điểm cần bổ khuyết.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày ban hành, các quy định trước trái với các điều khoản của thông tư này không còn giá trị, riêng về vấn đề cấp thuốc phòng sốt rét Bộ y tế vẫn tiếp tục phát đến hết tháng 2-1962 (khi bắt đầu thực hiện kế hoạch tiêu diệt sốt rét toàn miền Bắc), nơi có dân đến khai hoang làm dự trừ về Bộ Y tế lĩnh thuốc.

Hà nội, ngày 16 tháng 1 năm 1962.

K.T. Bộ trưởng

Bộ Y tế

Thủ trưởng

ĐINH THỊ CẦN

K.T. Bộ trưởng

Bộ Nông trường

Thủ trưởng

NGUYỄN VĂN TRÍ

K.T. Bộ trưởng

Bộ Tài chính

Thủ trưởng

TRINH VĂN BÌNH

LAO ĐỘNG — NỘI VỤ

THÔNG TƯ số 1-TT/LB ngày 23-1-1962 giải thích và hướng dẫn thi hành điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội áp dụng cho công nhân, viên chức Nhà nước.

Ngày 27 tháng 12 năm 1961, Hội đồng Chính phủ đã ban hành điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội áp dụng cho công nhân, viên chức Nhà nước.

Nay Liên bộ Lao động, Nội vụ ra thông tư này nhằm giải thích và quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các chế độ đã ghi trong điều lệ. Còn những vấn đề thuộc về chế độ thuốc men, điều trị, khám xét thương tật, bệnh nghề nghiệp, cách tính thời gian công tác và việc quản lý quỹ bảo hiểm xã hội sẽ do các thông tư khác quy định.

CHƯƠNG I

NGUYÊN TẮC CHUNG

1. Đối tượng, phạm vi thi hành của điều lệ:

— Mọi chế độ bảo hiểm xã hội từ nay sẽ thi hành thống nhất cho toàn thể công nhân, viên chức Nhà nước, không phân biệt dân tộc, nam, nữ, quốc tịch, làm việc có tính chất thường xuyên liên tục thuộc kế hoạch lao động và tiền lương của các cơ quan hành chính sự nghiệp, (kể cả các cơ quan của các đoàn thể nhân dân), các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường.

Những người trong thời kỳ thử việc, những người làm việc có tính chất tạm thời theo vụ, theo mùa, những người tạm tuyển, công nhật hay theo hợp đồng trong một thời gian ngắn, khi có việc thì làm, khi hết việc thì nghỉ, những người làm việc cho cơ quan, xí nghiệp theo lối khoán tự do hay làm riêng lẻ hoặc thuộc các tổ chức tập đoàn hay hợp tác xã như: bốc vác, sơn trảng, gia công, khoán việc..., cơ quan không quản lý, không tuyển dụng, thì không thuộc đối tượng thi hành của điều lệ, trừ chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động sẽ có quy định riêng. Các quyền lợi về bảo hiểm xã hội của những người không thuộc đối tượng thi hành Điều lệ sẽ do cơ quan sử dụng cùng với họ thỏa thuận và ghi vào hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên. Những người làm theo hợp đồng nhưng đã liên tục từ hợp đồng này sang hợp đồng khác thì cũng thuộc đối tượng thi hành của điều lệ, trừ những người làm theo hợp đồng với một chế độ lương đặc biệt.

Các Bộ, các cơ quan, đoàn thể trung ương, các Ủy ban hành chính địa phương sẽ căn cứ quy định trên đây để xác định từng loại đối tượng cho đúng. Nếu có những trường hợp chưa rõ, sẽ trao đổi với

Bộ Nội vụ (nếu là khu vực hành chính sự nghiệp), hoặc Bộ Lao động (nếu là khu vực sản xuất) để thống nhất giải quyết.

Những công nhân, viên chức được cơ quan, xí nghiệp cử đi học và hưởng sinh hoạt phí bằng tỷ lệ % lương do quỹ đào tạo dài hạn cũng thuộc đối tượng thi hành của điều lệ này.

Đối với công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh, các chế độ bảo hiểm xã hội sẽ được thi hành thống nhất như đối với công nhân, viên chức ở các xí nghiệp quốc doanh, nhưng phải trên cơ sở chế độ tiền lương đã được cải tiến. Các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội được tính trên cơ sở mức lương cấp bậc hoặc lương chức vụ mới được xếp.

Đối với các xí nghiệp công tư hợp doanh chưa cải tiến chế độ tiền lương thì Ủy ban hành chính địa phương sẽ dựa vào điều lệ bảo hiểm xã hội và căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh thực tế của mỗi xí nghiệp, để thi hành một số chế độ cần thiết, nhưng mức độ trợ cấp của mỗi chế độ do Ủy ban hành chính quyết định.

Đối với công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công nghiệp địa phương, nơi nào đã có kế hoạch lao động tiền lương ghi trong kế hoạch Nhà nước thì cũng áp dụng điều lệ này.

Còn những xí nghiệp địa phương mới xây dựng, tình hình sản xuất, kinh doanh chưa ổn định và chưa có kế hoạch lao động tiền lương ghi trong kế hoạch nhà nước thì các Ủy ban hành chính địa phương sẽ dựa vào phương châm chung về xây dựng công nghiệp địa phương và tùy theo tình hình vốn, tình hình sản xuất, kinh doanh của mỗi xí nghiệp, và dựa theo điều lệ này mà quy định mức độ, phạm vi thi hành một số chế độ cần thiết về bảo hiểm xã hội.

Những quyết định của Ủy ban hành chính địa phương về các chế độ bảo hiểm xã hội cho các xí nghiệp công tư hợp doanh và xí nghiệp địa phương nói trên cần gửi cho Bộ Lao động và Tổng Công đoàn Việt nam, để biết và tham gia ý kiến nếu thấy cần thiết.

Riêng những công nhân, viên chức nhà nước được điều đến công tác ở các xí nghiệp, công tư hợp doanh hay xí nghiệp công nghiệp địa phương chưa đủ điều kiện thi hành toàn bộ bản điều lệ bảo hiểm xã hội thì vẫn được hưởng mọi chế độ bảo hiểm xã hội như khi còn công tác ở cơ quan, xí nghiệp nhà nước, nghĩa là cũng thuộc đối tượng thi hành của điều lệ này.

2. Đối với công nhân, viên chức bị kết án phạt giam:

Trong thời gian công nhân, viên chức bị kết án phạt giam, kể cả thời gian bị tạm giam, thì không được hưởng các quyền lợi về bảo hiểm xã hội.

CHƯƠNG II

CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tiết I: CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC KHI ỐM ĐAU

Công nhân, viên chức khi ốm đau, tạm thời phải nghỉ việc sẽ không hưởng lương mà hưởng một khoản trợ cấp tính theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương. Tỷ lệ cao hay thấp là tùy theo thời gian công tác liên tục của từng người và tùy theo thời gian nghỉ ốm dài hay ngắn. Trợ cấp khi ốm đau nói chung thấp hơn tiền lương khi đang làm việc, nhưng có chiều cố thích đáng những công nhân, viên chức đã công tác lâu năm, những công nhân, viên chức là anh hùng lao động, là thương binh, những công nhân, viên chức công tác ở miền núi và ở những nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe.

Đối với những người lương thấp, khoản trợ cấp khi ốm đau được bảo đảm bằng một mức tối thiểu để họ có thể duy trì được mức sinh hoạt cần thiết.

1. Trợ cấp khi ốm đau:

a) Theo điều 7 của điều lệ khi công nhân, viên chức ốm đau được thầy thuốc chứng nhận phải tạm thời nghỉ việc để chữa bệnh, không kể là bệnh gì (trừ bệnh nghề nghiệp có quy định riêng) dù ở nhà riêng, ở nhà tập thể hay ở bệnh viện, bệnh xá, nhà điều dưỡng... được hưởng một khoản trợ cấp tính theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương tùy theo thời gian công tác liên tục của từng người. Trợ cấp con, nếu có, vẫn được trả đủ.

Thầy thuốc nói ở điều lệ là y sĩ, bác sĩ nhà nước: nơi không có y sĩ, bác sĩ thì do y tá đề nghị, thủ trưởng cơ quan xét và quyết định.

b) Thời gian được hưởng trợ cấp là suốt thời gian tạm thời nghỉ việc để chữa bệnh, gồm cả thời gian điều dưỡng, nghỉ dưỡng sức, kể từ ngày người công nhân, viên chức bắt đầu nghỉ cho đến khi khỏi bệnh trở lại làm việc, hoặc cho đến khi người đó được Hội đồng Giám định y khoa chứng nhận là mất sức lao động, không thể tiếp tục công tác được nữa và được chuyển sang hưởng chế độ trợ cấp mất sức lao động dài hạn hay trợ cấp một lần.

c) Công nhân, viên chức bắt đầu hưởng trợ cấp ngay từ ngày đầu nghỉ việc vì ốm đau, chỉ trừ khi đi khám bệnh, không quá 1 buổi thì vẫn được trả đủ lương như khi công tác. Nếu thời gian phải nghỉ việc để đi khám bệnh quá 1 buổi thì tất cả thời gian đó được tính theo trợ cấp khi ốm đau.

Thí dụ: Ông A buổi sáng nghỉ việc đi khám bệnh, buổi chiều lại đi làm, thì buổi đi khám bệnh đó vẫn được trả đủ lương, không tính như nghỉ việc vì ốm đau.

Hôm sau, hoặc cách một vài hôm, ông A lại đi khám bệnh 1 buổi thì những buổi nghỉ đi khám bệnh này cũng vẫn được trả đủ lương.

Trái lại, nếu ông A buổi sáng đi khám bệnh, buổi chiều nghỉ luôn, thì cả ngày hôm ấy hưởng trợ cấp theo tỷ lệ % lương vì thời gian nghỉ việc đã quá 1 buổi. Trường hợp nghỉ để đi khám bệnh trên 1 buổi (cả ngày hoặc 2, 3 ngày) cũng hưởng trợ cấp theo tỷ lệ % lương kể từ buổi đầu.

d) Nói 3 tháng đầu và từ tháng thứ tư trở đi có nghĩa là tính theo mỗi lần ốm, không cộng lần trước với lần sau.

Thí dụ: 1 công nhân đầu năm ốm nghỉ 3 tháng, cuối năm lại ốm nghỉ 2 tháng, thì 2 tháng này không cộng với 3 tháng đầu năm. Người ốm vẫn được hưởng trợ cấp theo mức quy định cho 3 tháng đầu như khi mới ốm. Chỉ khi nào ốm liền trên 3 tháng thì từ tháng thứ 4 trở đi mới áp dụng tỷ lệ thấp hơn như đã quy định.

e) Khi tính thời gian công tác liên tục đối với người ốm thì chỉ tính từ ngày bắt đầu nghỉ ốm trở về trước, trong thời gian đang nghỉ ốm không tính lại.

Thí dụ: Ông A được tuyển dụng từ ngày 1-6-1958, đến ngày 1-4-1961 bị ốm và bắt đầu nghỉ việc. Như vậy tính từ ngày 1-4-1961 trở về trước ông A đã có 2 năm 10 tháng công tác liên tục nên được hưởng trợ cấp theo loại đã có từ 1 đến 3 năm công tác liên tục. Nếu ông A ốm kéo dài hàng năm, thì giữa thời gian ốm cũng không tính lại, mà vẫn tiếp tục hưởng trợ cấp theo loại cũ.

g) Đối với công nhân, viên chức mới làm việc, chưa được 1 năm, khi ốm đau tạm thời phải nghỉ việc, theo quy định của đoạn cuối điều 7, được trợ cấp bằng 70% tiền lương từ 1 ngày đến ba tháng là tối đa, và cũng tính theo từng lần ốm, không cộng lần trước với lần sau. Nếu ốm quá 3 tháng thì không được hưởng trợ cấp nữa. Nếu bệnh nhân điều trị tại bệnh viện thì sẽ hưởng theo chế độ chung như nhân dân. Trường hợp có khó khăn túng thiếu được Ủy ban hành chính xã hay khu phố chứng nhận, sẽ được miễn hay giảm viện phí do bệnh viện quyết định và quỹ cứu tế xã hội địa phương đài thọ.

Riêng đối với công nhân, viên chức là sinh viên, học sinh mới tốt nghiệp ở các trường đại học, trường chuyên nghiệp và trường dạy nghề ra (chỉ kể những trường mà thời gian đào tạo từ 1 năm trở lên) thì trong thời gian tập sự nếu ốm đau cũng được đãi ngộ theo loại đã có thời gian công tác liên tục từ 1 đến 3 năm.

2. Chế độ ưu đãi:

a) Những công nhân, viên chức là anh hùng lao động (công nghiệp và nông nghiệp), anh hùng quân đội chuyên ngành, nói ở điều 8 của điều lệ, gồm tất cả những công nhân, viên chức đã được tuyên dương là anh hùng từ trước đến nay, không kể mới hay cũ. Các anh hùng, không kể thời gian công tác liên tục nhiều hay ít, khi ốm đau đều được đãi ngộ theo loại trợ cấp cao nhất như những công nhân, viên chức đã có thời gian công tác liên tục trên 12 năm.

b) Những công nhân, viên chức là thương binh (không kể thương tật loại mấy) những công nhân, viên chức đang công tác ở miền núi (không phân biệt người ở địa phương hay người ở nơi khác đến) kể từ ngày đầu công tác ở những địa phương ấy và những công nhân, viên chức công tác ở một số nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe, khi ốm đau được hưởng mức trợ cấp của loại trên liền với loại của mình, nghĩa là nếu thời gian công tác liên tục thuộc loại 1 (từ 1 đến 3 năm), thì được trợ cấp theo loại 2 (từ 3 đến 7 năm), nếu thời gian công tác liên tục thuộc loại 2 thì được trợ cấp theo loại 3 v.v... Danh sách những địa phương thuộc miền núi và những nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe được áp dụng chế độ ưu đãi nói trên sẽ quy định trong một thông tư riêng.

Muốn được hưởng chế độ ưu đãi các nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe, người công nhân, viên chức trước khi ốm đau phải đã làm việc liên tục ở nghề đó từ 6 tháng trở lên với điều kiện là mỗi ngày phải làm việc quá nửa số giờ lao động quy định và mỗi tháng phải làm việc từ 15 ngày trở lên trong nghề đó.

Trường hợp một người có hai, ba tiêu chuẩn ưu đãi thì chỉ hưởng theo tiêu chuẩn nào cao nhất.

Thí dụ: 1 công nhân vừa là anh hùng lao động, vừa là thương binh, thì hưởng chế độ ưu đãi đối với anh hùng lao động; 1 công nhân vừa công tác ở miền núi, vừa làm nghề đặc biệt nặng nhọc, thì cũng chỉ hưởng mức trợ cấp của loại trên liền với loại của mình.

3. Trường hợp làm việc theo chế độ rút bớt giờ

Những trường hợp được thầy thuốc đề nghị cho rút bớt giờ làm việc trong một thời gian để củng cố sức khỏe, đề phòng bệnh tái phát, thì trong thời gian này những giờ làm việc, công nhân, viên chức được hưởng lương theo công việc làm, còn những giờ được nghỉ thì hưởng trợ cấp như sau:

— Người ở bệnh viện ra thì theo mức trợ cấp đã hưởng trước ngày ra viện;

— Người mới ốm được hưởng mức trợ cấp quy định trong 3 tháng đầu.

Nếu lương và trợ cấp khi ốm cả tháng không đủ 22đ thì được nâng lên cho đủ 22đ.

4. Trường hợp bị tai nạn không thuộc diện được hưởng chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động:

Theo điều 11 của điều lệ, công nhân, viên chức bị tai nạn trong sinh hoạt không thuộc diện được hưởng chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động thì cũng được đãi ngộ như khi ốm đau. *Thí dụ:* ngày nghỉ công nhân, viên chức ở nhà riêng, chữa mái nhà, bị ngã gãy tay, hoặc đi chơi phố bị xe cán gãy chân... Những trường hợp này cũng được hưởng chế độ khám bệnh, chữa bệnh, thuốc men, bồi dưỡng và trợ cấp như khi ốm đau.

5. Chế độ đãi ngộ công nhân, viên chức nghỉ việc đẻ trông nom con nhỏ ốm đau:

Chế độ này đã được quy định tại điều 12, nay giải thích thêm như sau:

— Con nhỏ nghia là con dưới 7 tuổi;

— Thời gian được nghỉ có trợ cấp nhiều nhất không quá 15 ngày trong 1 năm đối với nữ công nhân, viên chức có 1 con nhỏ, không quá 30 ngày đối với người có 2 con nhỏ, và không quá 45 ngày đối với người có từ 3 con nhỏ trở lên;

— Mức trợ cấp được trả trong số ngày trên đây tính theo tỷ lệ phần trăm tiền lương như khi bản thân người công nhân, viên chức nghỉ ốm.

Nếu phải nghỉ quá số ngày đã quy định thì không được hưởng trợ cấp nữa.

Trường hợp nữ công nhân, viên chức đưa con nhỏ đi khám bệnh phải nghỉ việc không quá 1 buổi thì không tính vào số ngày quy định trên và vẫn được trả đủ lương.

Điều kiện đặc biệt mẹ không thể trông nom con là những trường hợp mẹ cũng bị ốm, đi công tác vắng, hay ở xa mà không thể săn sóc con.

Đối với việc thi hành chế độ này, các cơ quan, xí nghiệp cần chú ý tổ chức nhà giữ trẻ cho tốt, nâng cao tinh thần phục vụ của nhân viên giữ trẻ, tăng cường công tác vệ sinh phòng bệnh, đảm bảo việc chăm sóc trẻ được chu đáo, kể cả trường hợp trẻ ốm nhẹ, để các người mẹ yên tâm đi làm việc.

Mặt khác, cần làm cho công nhân, viên chức hiểu rõ tinh thần chính sách là chỉ trong những trường hợp thật cần thiết, con ốm phải có sự trông nom của người mẹ mới nên nghỉ việc để khỏi ảnh hưởng đến công tác và sản xuất của cơ quan, xí nghiệp.

6. Ngày lễ và ngày chủ nhật:

— Vì cách tính lương tháng ra lương ngày là lấy lương tháng chia cho 26 ngày, như vậy, lương những ngày chủ nhật đã gồm trong lương hàng ngày rồi, nên khi công nhân, viên chức ốm đau nếu gặp những ngày chủ nhật thì không tính để trả trợ cấp nữa.

— Trường hợp nghỉ ốm, trong 3 tháng đầu gặp ngày lễ, thì những ngày lễ này vẫn được trả đủ 100% lương, nhưng nếu còn ốm dài, thì từ tháng thứ tư trở đi, gặp ngày lễ, công nhân, viên chức vẫn hưởng trợ cấp khi ốm đau theo tỷ lệ % tiền lương.

7. Trường hợp đã ốm từ trước ngày 1-1-1962:

Vi điều lệ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1-1-1962, nên đối với những công nhân, viên chức đã nghỉ ốm từ trước ngày đó, thì thời gian đã nghỉ ốm đó không kể, mà chỉ tính từ 1-1-1962 trở đi để áp dụng mức trợ cấp quy định cho 3 tháng đầu.

Tiết 2: CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ NỮ CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC KHI CÓ THAI VÀ KHI ĐẼ

Chế độ đãi ngộ khi có thai và khi đẻ được cải tiến và thi hành thống nhất cho toàn thể nữ công nhân, viên chức cả hai khu vực, và có chiều cố thích đáng những người làm nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe, nhằm tăng cường việc bảo vệ phụ nữ và nhi đồng.

1. Chế độ khám thai:

Điều 13 của điều lệ đã quy định quyền lợi đi khám thai của nữ công nhân, viên chức, nay nói rõ thêm:

Trong thời gian có thai, nữ công nhân, viên chức được đi khám thai 3 lần vào tháng thứ ba, tháng thứ năm và tháng thứ tám. Nếu ở xa các tổ chức y tế thì ít nhất cũng được đi khám thai hai lần. Cơ quan, xí nghiệp cần sắp xếp công việc để đảm bảo cho người có thai được hưởng quyền lợi đó.

Những ngày nữ công nhân, viên chức đi khám thai vẫn được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương như ngày làm việc. Nếu phải đi khám vì bị động thai thì nữ công nhân, viên chức cũng được hưởng các quyền lợi như chế độ khám thai. Nhưng nếu sau khi khám thai được thầy thuốc đề nghị cho nghỉ đẻ dưỡng thai hoặc đẻ điều trị thì trong thời gian nghỉ này được đãi ngộ theo chế độ ốm đau.

2. Thời gian nghỉ đẻ:

Thời gian nghỉ đẻ quy định chung là 60 ngày (kể cả ngày chủ nhật và ngày lễ). Trường hợp đẻ sinh đôi được nghỉ thêm 10 ngày, sinh ba được nghỉ thêm 20 ngày.

Ngoài chế độ chung trên đây, những nữ công nhân, viên chức làm nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe (không kể thời gian làm việc dài hay ngắn, miễn nghề đó là nghề chính của họ) còn được nghỉ thêm 15 ngày. Những nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe sẽ quy định trong một thông tư riêng.

Sử dụng tốt những ngày nghỉ đẻ trong việc bảo vệ sức khỏe cho sản phụ và hài nhi, nay quy định rõ thêm thời gian nghỉ trước và sau khi đẻ như sau:

— Nữ công nhân, viên chức làm những công việc nhẹ phải nghỉ trước khi đẻ ít nhất là 20 ngày:

— Nữ công nhân, viên chức sức khỏe kém hoặc làm những công việc nặng thì phải nghỉ trước khi đẻ ít nhất là 30 ngày.

Người nào không nghỉ theo các quy định trên mà đẻ sát ngày đẻ mới nghỉ, thì sau khi đẻ chỉ được nghỉ nhiều nhất là 45 ngày; nếu làm nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe thì chỉ được nghỉ nhiều nhất là 60 ngày.

Trường hợp do đề nghị của thầy thuốc mà nữ công nhân, viên chức đã nghỉ trước khi đẻ quá 30 ngày, thì sau khi đẻ cũng được bảo đảm nghỉ đủ 30 ngày. Riêng những người làm nghề đặc biệt nặng nhọc có hại sức khỏe, được cộng thêm 15 ngày. Nếu do đề nghị của thầy thuốc, nữ công nhân, viên chức nghỉ trước khi đẻ không đủ 20 ngày hoặc 30 ngày thì tổng số ngày nghỉ trước và sau khi đẻ vẫn được bảo đảm như điều lệ đã quy định.

3. Thời gian nghỉ vì sảy thai:

Thời gian nghỉ vì sảy thai đã quy định tại điều 17 của điều lệ, nay nói rõ thêm:

Đối với người làm nghề đặc biệt nặng nhọc, có hại sức khỏe (đã ghi trong danh sách) thì ngoài số ngày được nghỉ tối đa (15 ngày đối với trường hợp có thai từ 3 tháng trở xuống bị sảy, và 30 ngày nếu có thai trên 3 tháng bị sảy) như quy định chung, còn được nghỉ thêm từ 3 đến 10 ngày do thầy thuốc đề nghị tùy theo tình hình sức khỏe của mỗi người.

4. Trợ cấp trong thời gian nghỉ đẻ và nghỉ vì sảy thai:

Theo điều 18 của điều lệ, trong suốt thời gian nghỉ đẻ hay nghỉ vì sảy thai như đã quy định trên đây, nữ công nhân, viên chức được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương kể cả phụ cấp (nếu có). Trợ cấp con nếu có vẫn được trả đủ.

Hết hạn nghỉ đẻ hay nghỉ vì sảy thai đã quy định, nếu vì ốm đau cần phải nghỉ thêm và được thầy thuốc chứng nhận, thì nữ công nhân, viên chức sẽ được hưởng chế độ đãi ngộ về ốm đau.

5. Trợ cấp tã lót và tiền bồi dưỡng:

Ngoài trợ cấp nói trên, khi đẻ nữ công nhân, viên chức còn được hưởng một khoản tiền bồi dưỡng 12 đ và một khoản tiền mua sắm tã lót 8đ. Hai khoản tiền này nữ công nhân, viên chức sẽ được cấp ngay khi bắt đầu nghỉ đẻ. Nếu đẻ sinh đôi, sinh ba, thì tiền bồi dưỡng sẽ được hưởng gấp đôi, gấp ba, còn tiền tã lót đối với những đứa con đẻ thêm, nếu sống thì cấp thêm mỗi đứa 8đ, nếu chết mà chưa cấp thì thôi.

Trường hợp đẻ non mà con sống thì nữ công nhân, viên chức cũng được hưởng đầy đủ trợ cấp như trên. Nhưng nếu con chết chưa lĩnh tiền tã lót, thì không được hưởng tiền tã lót nữa.

6. Điều 20 của điều lệ đã quy định khoản trợ cấp 6đ đẻ bồi dưỡng cho nữ công nhân, viên chức sảy thai phải nghỉ ở nhà, nay nói rõ thêm:

Khi nữ công nhân, viên chức sảy thai, chủ yếu là phải đến bệnh viện, bệnh xá để được chăm sóc thuốc men, bồi dưỡng như khi ốm đau, để đảm bảo sức khỏe cho họ. Chỉ những trường hợp xa bệnh viện, bệnh xá, đi lại khó khăn, phải nghỉ ở nhà, thì mới được hưởng tiền trợ cấp bồi dưỡng 6đ.

7. Trợ cấp cho nữ công nhân, viên chức thôi việc mà đang có thai:

Khi nữ công nhân, viên chức thôi việc, kể cả trường hợp tự ý xin thôi, nếu có thai, được thầy thuốc chứng nhận, thì ngoài trợ cấp thôi việc (theo chế độ hiện hành) còn được hưởng trợ cấp khi đẻ gồm có 2 tháng lương và tiền trợ cấp bồi dưỡng, tã lót như đã quy định trên.

8. Tiền tàu xe đi bệnh viện, nhà hộ sinh:

Khi nữ công nhân, viên chức đi khám thai, đi đẻ hoặc điều trị vì bị sảy thai, thì đơn vị sẽ giới thiệu đến nhà hộ sinh, hay bệnh viện, bệnh xá gần nhất. Nếu phải đi trên 10 cây số thì được thanh toán tiền tàu xe hoặc các phương tiện vận tải khác.

Trường hợp đã có nhà hộ sinh, bệnh viện ở gần nơi công tác, nhưng nữ công nhân, viên chức tự ý muốn đến nhà hộ sinh, bệnh viện khác ở xa thì không được hưởng tiền tàu xe.

Chế độ tiền tàu xe trên đây cũng áp dụng cho các trường hợp công nhân, viên chức ốm đau phải đi khám bệnh, chữa bệnh.

Trường hợp không được vào bệnh viện hoặc nhà hộ sinh của nhà nước, nữ công nhân, viên chức phải đẻ ở nhà hộ sinh dân lập thì được thanh toán tiền chi phí ở nhà hộ sinh (không kể tiền ăn và tiền thuốc bổ dùng thêm).

9. Chế độ trợ cấp mất sữa:

Điều 22 của điều lệ đã quy định chế độ trợ cấp mất sữa, Bộ Y tế sẽ có văn bản hướng dẫn trong việc xác định các trường hợp mất sữa.

Nay nói rõ thêm một số điểm như sau:

— Thời gian được hưởng trợ cấp mất sữa kể từ ngày thầy thuốc chứng nhận mất sữa, hoặc từ ngày người mẹ chết, cho đến khi đưa con đủ 10 tháng. Trường hợp người mẹ trước bị mất sữa, sau đó có sữa trở lại, thì dù đưa con chưa đủ 10 tháng, cũng không được hưởng trợ cấp nữa.

— Nếu được thầy thuốc chứng nhận là mất sữa từ ngày 1 đến 15 trong tháng thì được trợ cấp cả tháng. Nếu là từ ngày 16 trở đi thì chỉ được trợ cấp nửa tháng.

— Trường hợp người mẹ chết, để lại con nhỏ, thì không kể chết ngày nào, đưa con cũng được hưởng trợ cấp cả tháng.

— Nữ công nhân, viên chức bị mất sữa dù đưa con có thuộc diện được hưởng trợ cấp con hay không, vẫn được hưởng chế độ trợ cấp mất sữa.

Tiết 3: CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC KHI BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG HAY BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Chế độ đãi ngộ công nhân, viên chức bị tai nạn lao động nay được sửa đổi, chuyển từ chế độ trợ

Tel: +84-8-3845 6684 * www.HuuVienPhapLuat.com
 01671316

cấp một lần thành trợ cấp lâu dài, nội dung cụ thể, nay giải thích như sau:

1. Những trường hợp được hưởng chế độ dài ngày về tai nạn lao động:

Công nhân, viên chức bị mất sức lao động tạm thời hay vĩnh viễn, hay chết, do tai nạn gây ra trong những trường hợp sau đây thì được hưởng chế độ dài ngày về tai nạn lao động:

a) Tai nạn xảy ra trong thời giờ làm việc, tại nơi làm việc, do yêu cầu của công tác, sản xuất:

Thí dụ:

— Công nhân bị tai nạn trong khi đang điều khiển máy, bị dây cua-roa cuốn;

— Viên chức bị trần nhà sứt rơi trúng người khi đang ngồi làm việc.

Nói «trong thời giờ làm việc», không nhất thiết bó hẹp trong phạm vi giờ chính quyền, vì có những tai nạn xảy ra tại nơi làm việc, do yêu cầu của công tác, sản xuất nhưng ngoài giờ chính quyền mà có lý do chính đáng cũng vẫn được hưởng các chế độ dài ngày về tai nạn lao động.

Thí dụ: công nhân đến trước hoặc về sau giờ làm việc để hoàn thành một công việc gấp hoặc để lau chùi máy chuẩn bị sản xuất mà bị nạn.

+ Hết giờ làm việc, công nhân đi rửa chân tay trong phạm vi xí nghiệp tại nơi xí nghiệp quy định, do lỗi đi trơn, bị ngã gãy tay.

Nói «tại nơi làm việc» không nhất thiết phải tại cơ quan, xí nghiệp mà có thể nói chung là trên địa điểm công tác.

Thí dụ: công nhân bị tai nạn trong khi đi mắc dây điện ở dọc đường bị ngã.

Tai nạn xảy ra trong giờ làm việc, tại nơi làm việc nhưng không do yêu cầu công tác hay sản xuất, thì không được hưởng chế độ dài ngày về tai nạn lao động.

Thí dụ: trong giờ làm việc, tại xí nghiệp, công nhân đã bỏ sản xuất để làm một việc riêng mà bị nạn, hoặc công nhân do tò mò đến nghịch máy của người khác mà bị nạn.

b) Tai nạn xảy ra trong khi ngừng việc giữa giờ làm việc, tại cơ quan, xí nghiệp, những việc làm đã gây ra tai nạn đó là do nhu cầu của sinh hoạt, hoặc đã được chế độ, nội quy quy định, mặc dù việc đó không trực tiếp liên quan đến công tác, sản xuất:

Thí dụ:

— Nữ công nhân, viên chức trong giờ nghỉ đi đến nhà gửi trẻ cho con bú bị ngã gãy tay, trong phạm vi của cơ quan, xí nghiệp;

— Công nhân bị nạn trong khi chờ đợi thay ca kíp ở trong phạm vi của xí nghiệp;

— Trong giờ nghỉ giải lao, trong khi đi đại tiện, tiểu tiện, ở trong phạm vi xí nghiệp, bị dầm giáo rơi bị thương.

c) Tai nạn xảy ra trên đường đi công tác, trên đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc và trở về:

Thí dụ:

— Công nhân, viên chức đi công tác (kể cả công tác do đoàn thể ở cơ quan, xí nghiệp giao) từ đơn vị mình, từ địa phương mình đến một đơn vị khác, hay địa phương khác, dọc đường bị tai nạn xe cộ, đắm thuyền, bị địch ám hại, bị rắn cắn v.v...

— Công nhân, viên chức hàng ngày, theo thường lệ, đi từ nơi mình ở đến nơi làm việc và khi trở về bị tai nạn ở dọc đường.

Những trường hợp tai nạn xảy ra ở dọc đường phải là trên đoạn đường và trong thời giờ cần thiết cho công tác mới được hưởng chế độ dài ngày về tai nạn lao động.

Thí dụ: một viên chức đi công tác từ cơ quan mình đến một cơ quan khác, đáng lẽ đi con đường thường ngày vẫn đi và thuận tiện, nhưng lại đi đường khác xa hơn, hoặc đoạn đường chỉ cần đi trong 1 ngày là đến nơi, đã nghỉ lại dọc đường 1 ngày nữa để giải quyết việc riêng, nếu tai nạn xảy ra trên đoạn đường không cần thiết hoặc trong ngày ở lại không cần thiết cho công tác thì không được dài ngày theo chế độ về tai nạn lao động.

Phần trên có nói: công nhân, viên chức được cử đi công tác, nếu trên đường đi hay ở tại địa điểm nơi đến công tác, bị tai nạn thì được hưởng các chế độ về tai nạn lao động. Nhưng nếu bị tai nạn trong khi nghỉ ngơi hay làm việc riêng, ngoài giờ làm việc thì không được hưởng các chế độ về tai nạn lao động.

Thí dụ: một cán bộ ở địa phương đi dự hội nghị ở Hà-nội. Đến hội nghị, ngoài giờ làm việc, người cán bộ đi xem chiếu bóng, đi chơi phố, đi tắm, hoặc đang ngủ, thì xảy ra tai nạn bị thương, hoặc bị chết. Mọi tai nạn trên đây không thuộc phạm vi thi hành của các chế độ dài ngày về tai nạn lao động.

d) Trong những trường hợp tổ chức chính quyền hay đoàn thể của cơ quan, xí nghiệp đứng ra huy động, tổ chức công nhân, viên chức đi làm nghĩa vụ lao động xã hội chủ nghĩa, đi chống bão, chống lụt, chữa cháy, nếu xảy ra tai nạn, công nhân, viên chức cũng được hưởng chế độ dài ngày về tai nạn lao động.

Trường hợp công nhân, viên chức bị tai nạn trong khi tập luyện quân sự hoặc tham gia các hoạt động thể dục thể thao và văn nghệ nghiệp dư đều không thuộc phạm vi áp dụng của chế độ dài ngày về tai nạn lao động. Những trường hợp này sẽ hưởng theo chế độ dài ngày khi ốm đau, và nếu mất sức lao động phải thôi việc thì áp dụng chế độ trợ cấp mất sức lao động, hoặc chế độ trợ cấp hưu trí nếu đủ điều kiện.

e) Những tai nạn xảy ra ngoài giờ làm việc, trong những trường hợp cấp bách, vì nhiệt tình lao động, vì tinh thần làm chủ, mà công nhân, viên chức đã có những hành động để bảo vệ lợi ích của

Nhà nước, của nhân dân như sau đây cũng được hưởng theo chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động:

— Cứu chữa kho tàng, nhà cửa của Nhà nước hay của nhân dân bị cháy;

— Cứu dè, cứu vớt tài sản của cơ quan, xí nghiệp, của nhân dân khi bị lụt, lũ;

— Cứu người đang khi nguy hiểm, như sắp chết đuối, sắp chết cháy, đang bị điện giật...

— Nghiên cứu, nhằm sáng chế, phát minh thuộc phạm vi công tác, sản xuất (được cơ quan, xí nghiệp xác nhận).

Trên đây mới chỉ nêu lên một số những trường hợp cụ thể, có tính chất điển hình. Trong thực tế, việc xác định các trường hợp được hưởng chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động có thể có nhiều khó khăn, khi gặp những trường hợp chưa rõ ràng, các cơ quan, xí nghiệp cần xin ý kiến của Ủy ban hành chính và cơ quan Lao động địa phương để việc thi hành được đúng đắn và thống nhất.

2. Quyền lợi được hưởng khi bị tai nạn lao động:

a) Trong thời gian điều trị:

— Công nhân, viên chức bị tai nạn lao động được hưởng chế độ điều trị như đã quy định tại điều 24 của điều lệ:

— Suốt trong thời gian nghỉ việc để điều trị, kể cả thời gian nghỉ dưỡng sức, cho đến khi trở lại công tác hoặc đến khi chuyển sang hưởng chế độ khác, người bị nạn được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương kể cả phụ cấp (nếu có). Trợ cấp con (nếu có) vẫn được trả đủ.

b) Sau khi thành cố tật:

Công nhân, viên chức bị tai nạn lao động trở thành cố tật được Hội đồng khám xét thương tật, xếp hạng thương tật, để hưởng trợ cấp 1 lần hoặc được hưởng trợ cấp lâu dài cho đến khi chết.

Điều 26 của điều lệ đã chia các thương tật theo tỷ lệ mất sức lao động làm 8 hạng, nay giải thích cụ thể thêm:

— **Hạng 1:** Mất từ 5 đến 30% sức lao động là thương tật nhẹ, sau khi vết thương lành, có thể trở lại công tác cũ, công nhân viên chức được trợ cấp một lần bằng từ 1 đến 4 tháng lương chính theo cấp bậc trước khi bị nạn và chia làm 4 mức:

Mất từ 5% đến 15% sức lao động được trợ cấp một tháng lương chính

Mất từ 16% đến 20% sức lao động được trợ cấp hai tháng lương chính

Mất từ 21% đến 25% sức lao động được trợ cấp ba tháng lương chính

Mất từ 26% đến 30% sức lao động được trợ cấp bốn tháng lương chính

— **Từ hạng 2 đến hạng 5:** Mất từ 31% đến 70% sức lao động là thương tật nặng, nếu không còn đủ sức khỏe để tiếp tục làm công việc cũ, thì công nhân, viên chức bị thương tật được bố trí công việc thích hợp với khả năng còn lại, và hưởng

lương theo công việc mới. Ngoài tiền lương, hàng tháng, công nhân, viên chức còn được hưởng trợ cấp thương tật từ 7% đến 25% lương chính trước khi bị nạn.

Khi chuyển một công nhân, viên chức sang làm công việc khác hoặc cho đi học nghề mới, đơn vị cần cần nhắc kỹ về khả năng kỹ thuật, trình độ chính trị, văn hóa, tuổi tác và khả năng lao động còn lại mà sắp xếp cho thích hợp để khỏi ảnh hưởng nhiều đến thu nhập.

— **Từ hạng 6 đến hạng 8:** Công nhân, viên chức mất từ 71% sức lao động trở lên, coi như không còn khả năng lao động và được hưởng quyền nghỉ ngơi. Do đó, mức trợ cấp thương tật hàng tháng quy định bằng từ 50% đến 70% lương chính trước khi bị nạn cũng nhằm mục đích đảm bảo sinh hoạt cho người công nhân, viên chức sau khi đã thôi việc, cao hơn hẳn mức trợ cấp cho người còn có khả năng lao động, tiếp tục công tác, còn có tiền lương hàng tháng.

Sau khi thành thương tật, theo đề nghị của Hội đồng khám xét thương tật công nhân, viên chức được lắp chân tay giả, mắt giả, hoặc được cấp máy điếc, kính đeo mắt v.v... do cơ quan sử dụng mua sắm để cấp phát, công nhân, viên chức không phải trả tiền. Những vật dùng trên đây nếu hư hỏng trước thời gian sử dụng đã quy định mà không có lý do chính đáng thì chưa được cấp phát lại, nếu hư hỏng sau thời gian sử dụng đã quy định thì được xét để cấp phát lại.

Những công nhân, viên chức đã có những hành động hy sinh dũng cảm để cứu tài sản của Nhà nước, của nhân dân đang bị cháy, bị nước cuốn trôi, để cứu người đang cơn nguy hiểm sắp bị tai nạn chết, để bảo vệ cán bộ, bảo vệ cách mạng... mà bị tai nạn thành thương tật, khả năng lao động giảm sút, nếu lương mới cộng với trợ cấp thương tật không bằng lương cũ trước khi bị nạn, thì được thêm khoản chênh lệch cho bằng lương cũ. Nếu trở thành tàn phế không làm việc được nữa, thì được hưởng trợ cấp thương tật hàng tháng bằng 100% lương chính trước khi bị nạn, do Bộ chủ quản hay Ủy ban hành chính quyết định. Trước khi giải quyết, các Bộ, các Ủy ban hành chính địa phương cần cần nhắc kỹ để đảm bảo được tinh thần chính sách. Nếu có những trường hợp chưa được rõ ràng, thì trao đổi với Bộ Lao động, nếu là công nhân, viên chức ở khu vực sản xuất, tới Bộ Nội vụ, nếu là công nhân, viên chức ở khu vực hành chính sự nghiệp.

Nếu mức trợ cấp hàng tháng sau khi đã về nghỉ, tính theo tỷ lệ quy định ở điều 26 không được bằng mức tối thiểu (22 đồng) thì được nâng lên đủ 22 đồng để duy trì sinh hoạt cần thiết cho anh chị em.

Nếu vì tàn phế, cần phải có người giúp đỡ trong sinh hoạt hàng ngày, như ăn uống, tiêu tiện, đại tiện, thay quần áo, thì hàng tháng được trợ cấp thêm 10% lương chính nữa.

c) Khi thôi việc :

Công nhân, viên chức vì tai nạn lao động phải thôi việc, ngoài khoản trợ cấp được lĩnh hàng tháng, như nói trên, khi về nghỉ còn được trợ cấp thêm 1 tháng lương kể cả phụ cấp (nếu có).

Những người sau khi thôi việc không có nơi nương tựa, sẽ được thu nhận vào nhà an dưỡng. Khi vào nhà an dưỡng, sẽ được hưởng mọi chế độ chung của nhà an dưỡng. Nếu trợ cấp thương tật hàng tháng thấp hơn mức sinh hoạt tối thiểu của nhà an dưỡng thì công nhân, viên chức sẽ được hưởng theo mức sinh hoạt đó; nếu trợ cấp thương tật cao hơn, thì công nhân, viên chức được hưởng khoản chênh lệch. Những người cần phải có người giúp đỡ trong sinh hoạt hàng ngày, nhưng khi được vào nhà an dưỡng, đã có người phục vụ, thì không được hưởng thêm khoản trợ cấp 10% lương chính nữa.

Công nhân, viên chức bị tai nạn lao động trở nên tàn phế và thôi việc, dù về với gia đình hay vào nhà an dưỡng, khi ốm đau, được đến khám và chữa bệnh tại bệnh viện gần nhất ở địa phương mình cư trú, được đãi ngộ như công nhân, viên chức tại chức, tiền bồi dưỡng, thuốc men trong khi điều trị tại bệnh viện do Nhà nước đài thọ. Bệnh nhân chỉ phải trả tiền ăn. Trường hợp khó khăn, túng thiếu có chứng nhận của Ủy ban hành chính xã hay khu phố, có thể được xét miễn cả hay giảm một phần tiền ăn.

Những công nhân, viên chức tàn phế, nếu trước khi thôi việc, còn có con nhỏ được hưởng trợ cấp, thì vẫn được tiếp tục lĩnh trợ cấp của những đứa con đó đến khi chúng hết tuổi hưởng trợ cấp hay đã tự đảm bảo được đời sống. Khoản trợ cấp con này sẽ phát cho công nhân, viên chức cùng với trợ cấp thương tật của bản thân. Những con đẻ sau khi công nhân, viên chức đã thôi việc thì không được trợ cấp.

d) Trường hợp chết vì tai nạn lao động :

Công nhân, viên chức chết vì tai nạn lao động, được cơ quan, xí nghiệp chôn cất chu đáo. Sau đó thân nhân sẽ được hưởng chế độ tiền tuất quy định ở phần dưới.

Sau khi đã thôi việc, nếu công nhân, viên chức bị chết do vết thương cũ, thì cũng được hưởng mọi chế độ như khi chết vì tai nạn lao động.

Công nhân, viên chức mất sức lao động vì tai nạn lao động được Hội đồng khám xét thương tật đề nghị cho thôi việc về gia đình hay vào nhà an dưỡng, khi chết cũng được hưởng chế độ chôn cất và thân nhân cũng được hưởng tiền tuất (sẽ nói rõ ở phần tiền tuất).

3. Đối tượng được hưởng các chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động :

Điều 33 của điều lệ có quy định: « Các chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động áp dụng chung cho mọi công nhân, viên chức Nhà nước kể cả người làm

việc tạm thời, theo thời vụ, theo hợp đồng trong một thời gian ngắn. Riêng những người làm việc theo lối khoán tự do, không do đơn vị sử dụng quản lý về mặt nhân sự, về điều kiện và phương tiện làm việc, thì không thuộc phạm vi áp dụng của chế độ ». Nay nói rõ thêm :

Nguyên tắc để xét đối tượng áp dụng chế độ tai nạn lao động là ở chỗ người công nhân, viên chức có thuộc quyền quản lý, có đặt dưới sự điều khiển của đơn vị sử dụng hay không :

a) Những người khi làm việc do đơn vị quản lý về mặt nhân sự, về điều kiện và thời giờ làm việc, và điều khiển trong khi làm việc, thì không kể thời gian làm việc dài hay ngắn, liên tục hay không liên tục, không kể trả lương theo hình thức nào, đều thuộc đối tượng áp dụng chế độ đãi ngộ về tai nạn lao động.

b) Những người khi làm việc do tính chất hoặc địa điểm công tác mà đơn vị không quản lý về các mặt nói trên và không điều khiển trong khi họ làm việc thì không thuộc đối tượng áp dụng chế độ tai nạn lao động. Nhưng nếu xảy ra tai nạn tại cơ quan, xí nghiệp thì đơn vị đó vẫn phải lo cấp cứu, đưa đi bệnh viện gần nhất, và đài thọ tiền tàu xe.

Nhưng nếu do lỗi tại cơ quan, xí nghiệp để xảy ra tai nạn thì dù không quản lý và điều khiển người làm việc, cơ quan, xí nghiệp vẫn có trách nhiệm thi hành toàn bộ chế độ tai nạn lao động.

Thí dụ :

— Một công nhân khoán vác lương theo giá cước, không do xí nghiệp quản lý, điều khiển, đến dỡ hàng cho xí nghiệp, nhưng do cầu thang của xí nghiệp bị hỏng, và sập gây, làm cho người đó bị chết thì xí nghiệp phải thi hành chế độ trợ cấp tai nạn lao động ;

— Một công nhân được xí nghiệp thuê quét vôi theo lối khoán việc (xí nghiệp không quản lý, không điều khiển trong việc làm) bị dây điện của xí nghiệp mắc không đúng quy tắc an toàn giật ngã gây chân, xí nghiệp cũng có trách nhiệm thi hành chế độ trợ cấp tai nạn lao động.

4. Chế độ đãi ngộ về các loại bệnh nghề nghiệp sẽ có văn bản quy định riêng.

Tiết 4 : CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC THÔI VIỆC VÌ MẤT SỨC LAO ĐỘNG

Công nhân, viên chức mất sức lao động không thể tiếp tục làm việc được nữa thì được thôi việc và hưởng chế độ trợ cấp mất sức lao động quy định ở Tiết IV của điều lệ bảo hiểm xã hội.

Chế độ trợ cấp này cũng căn cứ vào thời gian công tác liên tục của từng người mà đãi ngộ khác nhau.

1. Điều kiện được hưởng :

— Những công nhân, viên chức mất sức lao động vì ốm đau lâu ngày (không phải là bệnh nghề nghiệp), vì tai nạn (không thuộc diện hưởng chế độ trợ cấp về tai nạn lao động) được Hội đồng giám định y khoa chứng nhận là không còn đủ sức khỏe làm việc kể cả việc nhẹ, có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm, thì được hưởng chế độ trợ cấp dài hạn quy định tại điều 35 của điều lệ.

— Những công nhân, viên chức già yếu (nam từ 60 tuổi trở lên, nữ từ 55 tuổi trở lên) không còn sức khỏe làm việc, nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ trợ cấp hưu trí cũng được hưởng chế độ trợ cấp dài hạn nói trên, nếu đã có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm.

Công nhân, viên chức phải thôi việc vì những lý do khác đều không thuộc đối tượng thi hành chế độ này.

2. Quyền lợi được hưởng :

a) Khi mới về nghỉ :

Theo điều 37 của điều lệ, công nhân, viên chức mất sức lao động phải thôi việc, khi mới về được hưởng một khoản trợ cấp bằng 1 tháng lương kể cả các khoản phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

b) Trợ cấp hàng tháng dài hạn :

Ngoài trợ cấp trên đây, kể từ ngày thôi việc, người công nhân, viên chức mất sức lao động được hưởng trợ cấp hàng tháng tính theo quy định tại điều 35 của điều lệ, cho đến khi sức khỏe hồi phục hoặc khi chết.

— Nếu đã có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm, thì được trợ cấp hàng tháng bằng 35% lương chính khi thôi việc (không kể các phụ cấp). Nếu đã có thời gian công tác liên tục trên 5 năm thì từ năm thứ sáu đến năm thứ mười mỗi năm được thêm 1% lương chính, từ năm 11 trở đi mỗi năm được thêm 2%, nhưng mức cao nhất không được quá 65% lương chính.

— Nếu trợ cấp tính theo tỷ lệ trên đây không đủ 15đ thì được nâng lên cho bằng mức đó.

— Ngoài mức trợ cấp tính theo tỷ lệ trên, những công nhân, viên chức bị tàn phế cần phải có người giúp đỡ trong sinh hoạt hàng ngày, được hưởng thêm hàng tháng 10% lương chính.

Thí dụ :

Ông A có thời gian công tác liên tục 15 năm, lương chính 83đ, nay được thôi việc vì mất sức lao động, sẽ được trợ cấp hàng tháng là :

- 5 năm đầu 35%
- Từ năm thứ 6 đến năm thứ 10, mỗi năm thêm 1% : 5%
- Từ năm thứ 11 đến năm thứ 15, mỗi năm thêm 2% : 10%

Cộng là : 50%

50% của 83đ là $\frac{83 \times 50}{100} = 41\text{đ}50$

Ông B có thời gian công tác liên tục 24 năm lương chính là 85đ nay được thôi việc vì mất sức lao động, sẽ được trợ cấp hàng tháng là :

- 5 năm đầu 35%
- Từ năm thứ 6 đến năm thứ 10, mỗi năm thêm 1% 5%
- Từ năm thứ 11 đến năm thứ 24, mỗi năm thêm 2% 28%

Cộng là : 68%

nhưng cũng chỉ được hưởng đến mức cao nhất là 65%.

Nếu ông B vì tàn phế, phải có người giúp đỡ trong sinh hoạt hàng ngày thì ngoài 65% còn được thêm 10% lương chính, cộng là 75%.

75% của 85đ là : $\frac{85 \times 75}{100} = 63\text{đ}75$

Ông C có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm lương chính 35đ, nay được thôi việc mất sức lao động, sẽ được trợ cấp hàng tháng là :

$\frac{35 \times 35}{100} = 12\text{đ}25$,

thấp hơn mức tối thiểu, nên được nâng lên cho bằng mức tối thiểu là 15đ.

Nếu ông C vì tàn phế, phải có người giúp đỡ trong sinh hoạt hàng ngày, thì ngoài 15đ nói trên còn được thêm 10% lương chính nữa tức là :

$15\text{đ} + \frac{35 \times 10}{100} = 18\text{đ}50$

c) Quyền lợi sau khi đã thôi việc :

Theo điều 38 của điều lệ, công nhân, viên chức mất sức lao động, sau khi thôi việc về gia đình, khi ốm đau cũng được hưởng mọi quyền lợi về khám bệnh, chữa bệnh như chế độ đã quy định đối với công nhân, viên chức bị tai nạn lao động, phải thôi việc đã nói ở mục chế độ đãi ngộ công nhân, viên chức bị tai nạn lao động. Khi nằm bệnh viện, nếu tiền ăn cao hơn tiền trợ cấp hàng tháng (đối với những người hưởng trợ cấp theo mức tối thiểu), thì chỉ phải trả bằng tiền trợ cấp, còn thiếu do quỹ bảo hiểm xã hội đài thọ. Người không có nơi nương tựa, nếu có đủ điều kiện, cũng được thu nhận vào nhà an dưỡng và cũng được hưởng mọi chế độ của nhà an dưỡng như đã quy định đối với công nhân, viên chức bị tai nạn lao động. Khi chết cũng được trợ cấp tiền chi phí về chôn cất như chế độ đối với công nhân, viên chức tại chức nhưng không có chế độ tiền tuất.

Tính từ ngày thôi việc, cứ hai năm một lần, công nhân, viên chức sẽ được giới thiệu đến Hội đồng giám định y khoa địa phương nơi cư trú để khám lại. Nếu sức khỏe phục hồi, sẽ được Ủy ban hành chính và cơ quan Lao động địa phương giải quyết công việc làm. Sau khi đã được giải quyết công việc làm hoặc tự tìm được việc làm rồi, công nhân, viên chức không hưởng trợ cấp mất sức lao động nữa. Nếu sức khỏe vẫn ở tình trạng cũ, thì vẫn được tiếp tục hưởng trợ cấp.

www.VienPhapLuac.com 3845 6684 * 09671316

3. Công nhân, viên chức mất sức lao động nhưng không đủ điều kiện được hưởng chế độ trợ cấp dài hạn:

Theo điều 40 của điều lệ, những công nhân, viên chức chưa có đủ 5 năm công tác liên tục nếu mất sức lao động, phải thôi việc, chỉ được hưởng trợ cấp một lần. Khoản trợ cấp này tính theo số năm làm việc. Cứ mỗi năm bằng một tháng lương, nhưng ít nhất cũng bằng 2 tháng lương kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

Sau đó, nếu có khó khăn, sẽ do Ủy ban hành chính địa phương xét giúp đỡ như nhân dân.

4. Công nhân, viên chức mất sức lao động đã thôi việc từ trước khi ban hành chính sách:

Chế độ trợ cấp thôi việc vì mất sức lao động chỉ áp dụng đối với công nhân, viên chức thôi việc sau khi Nhà nước ban hành điều lệ bảo hiểm xã hội.

Riêng những người đã thôi việc và được hưởng chế độ trợ cấp tạm thời theo thông tư số 13/TTg ngày 7-1-1960 của Thủ tướng Chính phủ, nếu tính đến ngày thôi việc đã có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm, nhưng chưa đủ điều kiện để hưởng chế độ trợ cấp hưu trí và được Hội đồng giám định y khoa chứng nhận là mất sức lao động thì nay được chuyển sang hưởng chế độ này.

Những người đã có thời gian công tác liên tục từ 5 năm trở lên, nhưng sức khỏe đã phục hồi thì sẽ được giải quyết công việc làm. Trong khi chưa có việc làm cũng được chuyển sang hưởng chế độ trợ cấp mất sức lao động này. Sau khi đã có công việc làm thì thôi không trợ cấp nữa. Nếu có trường hợp đã giải quyết việc làm hợp với sức khỏe nhưng đương sự từ chối thì cũng không trợ cấp nữa.

Riêng những người đã có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm mà nay đã đến tuổi về hưu, nhưng không đủ điều kiện để hưởng chế độ trợ cấp hưu trí thì không phải có giấy chứng nhận của Hội đồng giám định y khoa cũng được chuyển sang hưởng chế độ này.

Còn những người tính đến ngày thôi việc chưa có thời gian công tác liên tục đủ 5 năm thì vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp theo thông tư số 13/TTg cho đến hết 2 năm kể từ ngày thôi việc, sau đó nếu có khó khăn sẽ được Ủy ban hành chính địa phương giúp đỡ như nhân dân.

Tiết 5: CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP HƯU TRÍ

Chế độ trợ cấp hưu trí quy định ở tiết V của điều lệ nhằm bảo đảm cho công nhân, viên chức đã có một quá trình công tác lâu dài, khi về già được hưởng quyền nghỉ ngơi. Chế độ cụ thể như sau:

1. Điều kiện được hưởng chế độ trợ cấp hưu trí:

Theo các điều 42, 43, 44, và 45 của điều lệ, công nhân, viên chức có đủ điều kiện dưới đây thì được hưởng trợ cấp hưu trí:

a) Nam: 60 tuổi, thời gian công tác nói chung đủ 25 năm, thời gian công tác liên tục đủ 5 năm;

Nữ: 55 tuổi, thời gian công tác nói chung đủ 20 năm, thời gian công tác liên tục đủ 5 năm (cách tính thời gian công tác sẽ do 1 thông tư Liên Bộ Lao động, Nội vụ quy định).

b) Riêng những công nhân, viên chức đã làm nghề đặc biệt nặng nhọc hay những nghề có hại sức khỏe liên trong 10 năm, thì điều kiện về tuổi đời được rút xuống 5 tuổi và thời gian công tác nói chung cũng được rút bớt 5 năm.

Một văn bản riêng sẽ quy định danh sách những nghề đặc biệt nặng nhọc và những nghề có hại sức khỏe nói trên đây.

c) Những công nhân, viên chức tuy chưa đủ thời gian công tác nói chung nhưng đã liên tục phục vụ dưới chính thể Việt nam dân chủ cộng hòa được 15 năm, nay đã đến tuổi quy định trên thì cũng được về hưu và hưởng chế độ trợ cấp hưu trí.

d) Ngoài ra, những công nhân, viên chức tuy mới 55 tuổi (nam) và 50 tuổi (nữ) đã có đủ 15 năm công tác liên tục dưới chính thể Việt nam dân chủ cộng hòa nhưng do ốm đau, bệnh tật được Hội đồng giám định y khoa chứng nhận là không còn đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc được nữa dù là việc nhẹ thì cũng được về hưu và hưởng chế độ trợ cấp hưu trí.

2. Quyền lợi khi về hưu trí:

a) Trợ cấp hàng tháng:

Công nhân, viên chức có đủ điều kiện như nói trên, theo điều 46 của điều lệ được hưởng trợ cấp hàng tháng kể từ ngày bắt đầu thôi việc cho tới khi chết. Trợ cấp tính theo tỷ lệ % của tiền lương chính trước khi về hưu và theo thời gian công tác liên tục, cụ thể là:

— Đủ 5 năm công tác liên tục được hưởng 45% lương chính;

— Kể từ năm thứ 6 đến năm thứ 10, cứ thêm 1 năm được thêm 1% lương chính, và từ năm thứ 11 trở đi cứ thêm 1 năm được thêm 2% lương chính, nhưng mức tối đa không quá 75% lương chính.

Thí dụ:

Một thợ mỏ hầm lò, lương chính 84d40, 60 tuổi, đã làm việc 20 năm (kể cả dưới chế độ cũ) trong đó có 8 năm làm việc liên tục dưới chế độ ta, nay về hưu, sẽ được hưởng trợ cấp hưu trí hàng tháng như sau:

5 năm đầu	45%
Kể từ năm thứ 6 đến năm thứ 8 mỗi năm thêm 1%:	3%
	48%

$$48\% \text{ lương chính là } \frac{84d40 \times 48}{100} = 40d51$$

Một viên chức lương chính 73đ, 55 tuổi, đã công tác liên tục từ 2-9-1946 đến 2-9-1962 (16 năm), vì ốm yếu, mất sức lao động, được xét cho về hưu, sẽ được trợ cấp hàng tháng như sau :

5 năm đầu	45%
Từ năm thứ 6 đến năm thứ 10 mỗi năm thêm 1% :	5%
Từ năm thứ 11 đến năm thứ 16 mỗi năm thêm 2% :	12%
	62%

$$62\% \text{ lương chính là } \frac{73\text{đ} \times 62}{100} = 45\text{đ}26$$

Một viên chức lương chính 93đ, 60 tuổi, đã tham gia cách mạng từ năm 1931 và hoạt động liên tục đến cuối năm 1962 được về hưu (31 năm) sẽ được trợ cấp hàng tháng như sau :

5 năm đầu	45%
Từ năm thứ 6 đến năm thứ 10, mỗi năm thêm 1%	5%
Từ năm thứ 11 đến năm thứ 31, mỗi năm thêm 2%	42%
	Cộng: 92%

nhưng cũng chỉ được hưởng 75%. 75% lương chính là :

$$\frac{93\text{đ} \times 75}{100} = 69\text{đ}75$$

b) Tiền lương để tính trợ cấp :

Những công nhân, viên chức trước khi về hưu, vì già yếu, sức khỏe kém sút không bảo đảm được công việc cũ, phải chuyển sang làm việc nhẹ, hưởng lương thấp hơn, theo điều 46 của điều lệ, khi về hưu sẽ được lấy mức lương cao nhất theo cấp bậc hoặc theo chức vụ đã xếp, trong thời gian 10 năm trước khi về hưu, để tính trợ cấp hàng tháng.

Thí dụ: 1 thợ mỏ đã làm nghề lâu năm, 10 năm trước khi về hưu đã có thời gian lương tháng theo cấp bậc là 60đ, nhưng vì sức khỏe sút kém, không thể làm trong mỏ được nữa, phải chuyển sang làm việc gác cổng hưởng lương 40đ. Nay về hưu, thì được lấy mức lương 60đ để tính trợ cấp hưu trí hàng tháng.

Đối với công nhân, viên chức trước đây là lưu dụng, gặp trường hợp này, cũng tính trợ cấp theo mức lương cao nhất đã được xếp vào thang lương chung của công nhân, viên chức Nhà nước trước khi chuyển sang làm việc nhẹ, chứ không tính theo lương của chế độ cũ.

Những trường hợp vì kỷ luật hay không do sức khỏe kém phải thay đổi công tác mà lương thấp hơn thì không thuộc phạm vi áp dụng của điều này.

c) Chế độ ưu đãi :

Theo điều 47 của điều lệ, ngoài mức trợ cấp chung như trên, những công nhân, viên chức có công lao thành tích lớn, những công nhân, viên chức là anh hùng lao động hay anh hùng quân đội chuyên ngành còn được thêm một khoản ưu đãi

bằng từ 5% đến 15% lương chính. Những người có công lao thành tích lớn nói ở đây là những chiến sĩ lão thành đã hoạt động cách mạng lâu năm, từ thời kỳ bí mật và đã có nhiều công lao thành tích, luôn luôn trung thành với cách mạng, vào sinh ra tử, hy sinh chiến đấu vì cách mạng, vì nhân dân. Những công nhân, viên chức là anh hùng nói trên được hưởng một mức ưu đãi thống nhất là 5%, còn những chiến sĩ cách mạng, mức ưu đãi có thể là 5%, 10% hay 15% do các Bộ, các ngành, các Ủy ban hành chính địa phương quyết định sau khi đã có ý kiến của Bộ Nội vụ đối với công nhân, viên chức ở khu vực hành chính sự nghiệp, hoặc Bộ Lao động đối với công nhân, viên chức ở khu vực sản xuất.

d) Mức tối thiểu :

Mức trợ cấp hưu trí tính theo quy định trên nếu không đủ 22đ thì sẽ được nâng lên bằng 22đ để đảm bảo cho những công nhân, viên chức lương thấp, sau khi về hưu trí có thể duy trì được sinh hoạt cần thiết (điều 48 của điều lệ).

e) Chế độ vào nhà dưỡng lão :

Theo điều 49 của điều lệ, công nhân, viên chức về hưu, nếu không có nơi nương tựa sẽ được thuê nhận vào nhà dưỡng lão và được hưởng theo chế độ chung của nhà dưỡng lão. Nếu mức trợ cấp hàng tháng được hưởng thấp hơn mức sinh hoạt chung của nhà dưỡng lão thì được nâng lên bằng chế độ chung đó; nếu mức trợ cấp cao hơn mức sinh hoạt của nhà dưỡng lão thì sau khi đã nộp tiền ăn theo mức sinh hoạt chung, người về hưu được sử dụng khoản tiền còn lại.

g) Trợ cấp khi mới về :

Ngoài mức trợ cấp hưu trí hàng tháng tính theo tỷ lệ % lương chính như đã nói trên khi mới về hưu, mỗi công nhân, viên chức còn được trợ cấp 1 tháng lương kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

h) Chế độ sau khi đã về hưu :

— Công nhân, viên chức đã về hưu và được hưởng chế độ trợ cấp hưu trí, dù về với gia đình hay vào nhà dưỡng lão, khi ốm đau vẫn được hưởng mọi chế độ khám bệnh và chữa bệnh như đã quy định đối với công nhân, viên chức thời việc vì tai nạn lao động hay vì mất sức lao động đã nói ở các phần trên.

— Công nhân, viên chức đã về hưu và được hưởng chế độ trợ cấp hưu trí, khi chết cũng được trợ cấp tiền chi phí về chôn cất và thân nhân gần nhất cũng được hưởng tiền tuất hàng tháng quy định chung đối với mọi công nhân, viên chức (sẽ nói rõ ở phần tiền tuất).

3. Người về hưu có trợ cấp thương tật :

Theo điều 52 của điều lệ, công nhân, viên chức khi dương làm việc vẫn được hưởng trợ cấp thương tật vì tai nạn lao động, nay về hưu thì ngoài trợ cấp hưu trí còn được hưởng thêm 10% của trợ cấp thương tật nữa.

Thí dụ: 1 công nhân khi đương làm việc, hàng tháng vẫn hưởng trợ cấp thương tật là 5đ. Nay về hưu được trợ cấp hưu trí là 20đ, thì được thêm 10% của 5đ, tức là 20đ, + 0đ50 = 20đ50

4. Công nhân, viên chức đủ điều kiện hưởng chế độ trợ cấp lưu trí đã thôi việc từ trước khi ban hành chính sách.

Chế độ trợ cấp hưu trí quy định trong điều lệ chỉ thi hành kể từ ngày ban hành. Riêng những công nhân, viên chức vì già, yếu, mất sức lao động đã được cơ quan, xí nghiệp cho thôi việc theo chế độ quy định ở thông tư số 13/TTg ngày 7/1/1960 của Thủ tướng Chính phủ nếu tính đến ngày thôi việc đã có đủ điều kiện về tuổi đời và về thời gian công tác để hưởng chế độ trợ cấp hưu trí như đã quy định ở điều lệ, thì được chuyển sang hưởng chế độ trợ cấp hưu trí kể từ ngày thi hành điều lệ.

Tiết 6: CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP CHÔN CẮT VÀ TRỢ CẤP VÌ MẤT NGƯỜI CHỦ GIA ĐÌNH (Sau đây gọi tắt là tiền tuất).

Chế độ trợ cấp chôn cất và trợ cấp vì mất người chủ gia đình (tiền tuất) quy định ở tiết VI của điều lệ nhằm mục đích bảo đảm việc chôn cất cho công nhân, viên chức chết được chu đáo và giúp đỡ thân nhân giải quyết một phần khó khăn vì mất người chủ gia đình.

1. Trợ cấp chôn cất:

Khi công nhân, viên chức chết, dù ở cơ quan, xí nghiệp, bệnh viện hay tại gia đình, được trợ cấp một khoản tiền là 150đ để chi các khoản cần thiết về chôn cất, như: áo quan, vải liệm, thuê xe tang, chụp ảnh, xây mộ, v.v...

Trường hợp công nhân, viên chức chết tại cơ quan, xí nghiệp, công trường, bệnh viện, v. v... xa gia đình thì đơn vị có trách nhiệm chôn cất chu đáo và được chi tiêu các khoản cần thiết theo thực chi, không được vượt quá số tiền đã quy định trên đây, nếu chi tiêu không hết mà người chết còn có thân nhân thì trao số tiền còn lại cho thân nhân, nếu không thì nộp lại quỹ bảo hiểm xã hội.

Trường hợp công nhân, viên chức chết ở gia đình, do gia đình chôn cất thì đơn vị cấp đủ số tiền nói trên, để tùy thân nhân sử dụng.

2. Chế độ trợ cấp cho gia đình công nhân, viên chức chết:

Để giải quyết một phần khó khăn trong đời sống của gia đình khi công nhân, viên chức chết, thân nhân người chết được hưởng trợ cấp chia làm hai khoản như sau:

a) Trợ cấp một lần khi công nhân, viên chức mới chết để giải quyết khó khăn lúc đầu (điều 56):

Khoản trợ cấp này căn cứ vào thời gian công tác liên tục và hoàn cảnh của gia đình công nhân, viên chức, cụ thể như sau:

Đối với công nhân, viên chức đã có thời gian công tác liên tục từ 5 năm trở lên:

— Nếu sau khi công nhân, viên chức chết, có đủ điều kiện được hưởng tiền tuất hàng tháng, thì được trợ cấp bằng 2 tháng lương, kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có);

— Nếu sau khi công nhân, viên chức chết, không đủ điều kiện hưởng tiền tuất hàng tháng thì được trợ cấp bằng 5 tháng lương kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có);

Đối với công nhân, viên chức thời gian công tác liên tục chưa đủ 5 năm (không được hưởng tiền tuất hàng tháng):

Sau khi công nhân, viên chức chết, cứ mỗi năm công tác liên tục thân nhân được trợ cấp 1 tháng lương, kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

Đối với công nhân, viên chức chết vì tai nạn lao động:

— Nếu sau khi công nhân, viên chức chết, có đủ điều kiện hưởng tiền tuất hàng tháng thì cứ mỗi năm công tác liên tục được trợ cấp 1 tháng lương nhưng mức thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương và cao nhất không quá 4 tháng lương kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

— Nếu sau khi công nhân, viên chức chết không đủ điều kiện hưởng tiền tuất hàng tháng, cũng được trợ cấp như trên, nhưng mức cao nhất không quá 5 tháng lương kể cả phụ cấp và trợ cấp con (nếu có).

— Theo điều 57 của điều lệ, được hưởng khoản trợ cấp này trước tiên là vợ (hay chồng) của công nhân, viên chức chết, dù người này vẫn tự lập về kinh tế, không phải sống nương tựa vào người công nhân, viên chức. Trường hợp người chết không còn vợ (hay chồng) thì những thân nhân gần nhất như cha, mẹ, con... do công nhân, viên chức khi còn sống phải nuôi dưỡng được hưởng.

Trường hợp không còn thân nhân đủ điều kiện như trên, thì không trợ cấp.

b) Trợ cấp hàng tháng cho những thân nhân do công nhân, viên chức khi còn sống phải nuôi dưỡng:

Ngoài khoản trợ cấp một lần lúc đầu như trên, điều 58 của điều lệ còn quy định:

— Đối với những công nhân, viên chức, tính đến ngày chết, đã có từ 5 năm công tác liên tục trở lên, và sau khi chết, tổng số thu nhập của gia đình bị sụt từ 60% trở lên thì những thân nhân không có sức lao động do người đó khi còn sống phải nuôi dưỡng sẽ được hưởng tiền tuất hàng tháng.

Thí dụ: 1 công nhân lương tháng 60 đồng, vợ làm ở hợp tác xã thủ công hàng tháng được 40đ, nay chết, như vậy là tổng số thu nhập của gia đình này bị sụt 60% và được hưởng tiền tuất.

Tổng số thu nhập của gia đình là cộng tất cả những khoản thu nhập thường xuyên trong gia đình mà có thể ghi chép được để quy ra tiền như thu nhập về lương tháng của công nhân, viên chức, thu nhập của vợ hay chồng công nhân, viên chức là xã viên hợp tác xã thủ công nghiệp hay nông

ngiệp, thu nhập về nghề phụ. Nhưng thu nhập thất thường hoặc quá ít, như trồng được lương rau để ăn, hoặc nuôi một vài con gà, vịt (không phải là chuyên về nghề chăn nuôi) thì không tính.

Tính tiền tuất căn cứ vào số thân nhân không có sức lao động phải nuôi dưỡng, vào tiền lương và thời gian công tác liên tục của công nhân, viên chức, cụ thể là:

Đối với công nhân, viên chức có mức lương chính từ 40đ trở xuống:

Gia đình có 1 người phải nuôi dưỡng được trợ cấp hàng tháng 9 đồng.

Gia đình có 2 người phải nuôi dưỡng được trợ cấp hàng tháng 16 đồng.

Gia đình có 3 người phải nuôi dưỡng được trợ cấp hàng tháng 21 đồng.

Gia đình có 4 người phải nuôi dưỡng được trợ cấp hàng tháng 24 đồng.

Thí dụ: 1 công nhân lương chính hàng tháng 38đ (dưới 40đ) sau khi chết, có 3 thân nhân phải nuôi dưỡng, thì hàng tháng gia đình sẽ được trợ cấp 21đ tiền tuất.

Đối với công nhân, viên chức có mức lương chính cao hơn 40đ, thì ngoài khoản tiền nói trên, gia đình còn được trợ cấp thêm 5% của phần tiền lương cao hơn.

Thí dụ: 1 viên chức lương chính 83đ, sau khi chết có 4 thân nhân phải nuôi dưỡng hàng tháng gia đình sẽ được trợ cấp tiền tuất tính như sau:

Mức trợ cấp cho 4 người nếu tiền lương từ 40đ trở xuống: 24đ00

Thêm 5% của phần tiền lương cao hơn là $\frac{5 \times (83 - 40)}{100} = 2đ15$

Tổng số tiền tuất hàng tháng của gia đình này: 26đ15

Đối với công nhân, viên chức có từ 10 năm công tác liên tục trở lên, gia đình được thêm 10% của tổng số tiền trợ cấp nói ở trên đây.

Thí dụ: cũng 1 viên chức ở thí dụ trên có 10 năm công tác liên tục, thì số tiền tuất sẽ tính như sau:

số tiền trợ cấp tính theo thí dụ trên là 26đ15 cộng thêm 10% của 26đ15 là 2đ61

Tổng số tiền tuất hàng tháng: 28đ76

Đối với công nhân, viên chức chết vì tai nạn lao động, gia đình còn được thêm 10% của tổng số tiền trợ cấp trên đây

Thí dụ: cũng viên chức nói trên, nếu chết vì tai nạn lao động thì số tiền tuất sẽ tính như sau:

— Số tiền trợ cấp tính theo thí dụ trên là 28đ76
— Cộng thêm 10% của 28đ76 là 2đ876

tính chẵn là 2, 88

Tổng số tiền tuất hàng tháng: 31đ64

Thân nhân phải nuôi dưỡng được hưởng tiền tuất hàng tháng quy định tại điều 59 của Điều lệ gồm những thân nhân chưa đủ khả năng tự giải quyết được đời sống hay không còn sức lao động

để làm ăn sinh sống, do bản thân công nhân, viên chức khi còn sống vẫn phải nuôi dưỡng và nay không có nơi nương tựa.

Tiền tuất của những thân nhân dưới 16 tuổi được cấp cho đến khi đủ 16 tuổi (hay 18 tuổi nếu còn đi học) hoặc đến khi đã làm việc và có khả năng tự túc được (dù chưa đủ 16 hay 18 tuổi). Trường hợp bị tàn tật mất sức lao động thì dù quá 16 tuổi cũng vẫn được hưởng tiền tuất. Đối với vợ (hay chồng) cha, mẹ, ông, bà nếu già yếu, mất sức lao động thì được trợ cấp cho đến khi có người đảm nhận nuôi dưỡng hay tới khi chết.

Thí dụ:

— 1 công nhân khi chết, có 1 mẹ già và 3 con nhỏ phải nuôi dưỡng, gia đình có 4 người được hưởng tiền tuất. Nhưng sang năm sau, bà mẹ chết và 1 con đã lớn đi làm với mức lương tối thiểu, như vậy, gia đình này chỉ còn 2 người được hưởng tiền tuất;

— 1 công nhân khác khi chết có 1 mẹ già và 2 con nhỏ phải nuôi dưỡng, gia đình có 3 người được hưởng tiền tuất. Nhưng sang năm sau, vì có người em ruột đi làm đảm nhận nuôi dưỡng mẹ già, như vậy gia đình này chỉ còn 2 con nhỏ được hưởng tiền tuất.

Khi công nhân, viên chức chết, nếu vợ dương có thai, thì khi đưa con sinh ra sẽ được tính vào số thân nhân để hưởng tiền tuất.

Ngoài tiền tuất nói trên, nếu sau khi công nhân, viên chức chết, gia đình quá đông con nhỏ, gặp nhiều khó khăn túng thiếu, Ủy ban hành chính địa phương sẽ chú ý giúp đỡ công việc làm ăn, và nếu cần sẽ cứu tế thêm.

Tiền tuất chỉ trợ cấp cho gia đình những công nhân, viên chức đã có từ 5 năm công tác liên tục trở lên và tổng số thu nhập của gia đình bị sụt từ 60% trở lên, riêng những công nhân viên chức chết vì tai nạn lao động thì dù chưa đủ 5 năm công tác liên tục nhưng tổng số thu nhập của gia đình cũng bị sụt như trên, thân nhân vẫn được hưởng tiền tuất (điều 60 của điều lệ).

3. Chế độ đối với công nhân, viên chức đã về nghỉ:

Công nhân, viên chức đã về hưu hay do tai nạn lao động mà phải thôi việc vì mất sức lao động, khi chết cũng được hưởng chế độ trợ cấp chôn cất như công nhân, viên chức tại chức chết. Ngoài ra nếu tổng số thu nhập của gia đình sụt từ 60% trở lên thì những thân nhân do người đó khi còn sống phải nuôi dưỡng cũng được hưởng tiền tuất hàng tháng, nhưng tiền tuất không căn cứ vào tiền lương khi còn công tác, mà căn cứ vào trợ cấp hưu trí hay trợ cấp thương tật để tính. Nếu trợ cấp hưu trí hay trợ cấp thương tật hàng tháng dưới 40đ cũng được tính bằng 40đ, nếu trợ cấp hưu trí hay trợ cấp thương tật trên 40đ thì cũng được thêm 5% của số tiền trợ cấp cao hơn. Người có từ 10 năm công tác liên tục trở lên, gia đình cũng được thêm 10% của số tiền tuất.

Thí dụ :

— Ông A khi về hưu đã có 11 năm công tác liên tục, hưởng trợ cấp hưu trí hàng tháng là 30đ (dưới 40đ), sau khi chết có 2 thân nhân phải nuôi dưỡng và tổng số thu nhập của gia đình bị sụt 60%, thân nhân sẽ được hưởng tiền tuất tính như sau :

- Mức trợ cấp cho 2 người quy định cho trợ cấp hưu trí từ 40đ trở xuống . . . 16đ00
- Thêm 10% của 16đ, vì ông A có trên 10 năm công tác liên tục 1, 60
- Tổng số tiền tuất hàng tháng : 17đ60

— Ông B khi về hưu đã có 13 năm công tác liên tục, hưởng trợ cấp hưu trí hàng tháng là 60đ (trên 40đ), sau khi chết có 4 thân nhân phải nuôi dưỡng, và tổng số thu nhập của gia đình bị sụt 60%, thân nhân sẽ được hưởng tiền tuất như sau :

- Mức trợ cấp cho 4 người quy định cho trợ cấp hưu trí từ 40đ trở xuống là 24đ00
- Thêm 5% của phần trợ cấp cao hơn là : $\frac{5 \times (60đ - 40đ)}{100} = 1, 00$

- Thêm 10% của 2 khoản trên đây (24đ + 1đ = 25đ), vì ông B có trên 10 năm công tác liên tục : 10% của 25đ 2, 50
- Tổng số tiền tuất hàng tháng : 27đ50

THỦ TỤC THI HÀNH

Ở các phần trên của thông tư đã giải thích toàn bộ các chế độ bảo hiểm xã hội quy định trong điều lệ. Dưới đây liên Bộ nói rõ thêm một số điểm về thủ tục thi hành các chế độ :

1. Trường hợp công nhân, viên chức bị tạm thời mất sức lao động phải nghỉ việc một thời gian :

Những trường hợp công nhân, viên chức bị tạm thời mất sức lao động, phải nghỉ việc một thời gian, như : ốm đau, sinh đẻ, sảy thai, bị tai nạn lao động, bị tai nạn trong sinh hoạt... thì thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp quyết định cho anh chị em được nghỉ, theo đề nghị của thầy thuốc. Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ quan, xí nghiệp sẽ giải quyết mọi quyền lợi cho anh chị em, căn cứ vào các chế độ đã ban hành (như trợ cấp ốm đau, trợ cấp khi đẻ, tai nạn lao động v.v...). Trường hợp bị tai nạn lao động, sau khi được xếp hạng thương tật, nếu công nhân, viên chức vẫn tiếp tục làm việc cũ hay được chuyển sang làm việc mới, cơ quan, xí nghiệp có trách nhiệm trả lương, còn Ban bảo hiểm xã hội thì căn cứ vào hạng thương tật đã được xếp, để trợ cấp thương tật cho công nhân, viên chức. Nếu là thương tật hạng 1, thì trợ cấp một lần ngay sau khi có quyết định của Hội đồng xếp hạng thương tật. Nếu là

thương tật hạng 2 đến hạng 5, thì Ban bảo hiểm xã hội sẽ cấp cho công nhân, viên chức bị thương tật một quyển sổ thương tật và cứ 3 tháng sẽ trợ cấp một lần (mẫu sổ do Tổng Công đoàn sẽ in thống nhất và gửi về đơn vị đề cấp cho người bị thương tật). Khi công nhân, viên chức được hưởng trợ cấp thương tật chuyển công tác thì Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở cũ sẽ giới thiệu với Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở mới qua cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội ở địa phương để tiếp tục cấp phát trợ cấp thương tật.

Đối với những công nhân, viên chức bị tai nạn lao động trong năm 1961 hiện còn dương điều trị, chưa được hưởng trợ cấp theo chế độ cũ (nghị định số 111/LB) thì sau khi vết thương lành, thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp sẽ giới thiệu đi khám thương tật và sẽ được hưởng chế độ trợ cấp thương tật quy định ở điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội, còn những công nhân, viên chức bị tai nạn đã chữa lành và ra khỏi bệnh viện trong năm 1961 thì được trợ cấp theo nghị định số 111/LB.

2. Trường hợp công nhân, viên chức được thôi việc.

Những trường hợp công nhân, viên chức về hưu hay thôi việc, do tai nạn lao động hay tai nạn trong sinh hoạt thành tàn phế, do ốm đau, bệnh tật trở nên mất sức lao động và đã được Hội đồng giám định y khoa chứng nhận là không còn đủ sức khỏe để làm việc thì sẽ giải quyết như sau :

Thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp có trách nhiệm làm đầy đủ các thủ tục như : đề nghị cấp quản lý công nhân, viên chức ra quyết định cho công nhân, viên chức về nghỉ, cấp phát mọi giấy tờ cần thiết thanh toán mọi quyền lợi về vật chất và tinh thần trước khi công nhân, viên chức rời khỏi đơn vị trả lương và các phụ cấp đến ngày nghỉ việc và cấp tiền tàu xe, cước phí hành lý cho bản thân và gia đình (vợ, con) về nơi cư trú, theo chế độ hiện hành.

Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở cấp sổ và phát tiền trợ cấp (trợ cấp hưu trí, trợ cấp mất sức lao động hay trợ cấp thương tật) cho cả quý đó và báo cáo lên cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội cấp trên để giới thiệu với cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội nơi người công nhân, viên chức về cư trú, để cơ quan này tiếp tục trợ cấp cứ 3 tháng một lần vào tháng đầu của từng quý. Nếu người công nhân, viên chức về nghỉ việc vào tháng cuối quý thì Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở phải trợ cấp cho cả quý sau và báo cáo cho cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội cấp trên biết. Công nhân, viên chức về nghỉ việc sẽ được cấp 1 quyển sổ lĩnh trợ cấp (sổ hưu trí, sổ thương tật hay sổ trợ cấp mất sức lao động). Sổ trợ cấp sẽ do Tổng Công đoàn Việt nam in theo mẫu thống nhất.

www.ThuVienPhapLuat.com
1967
84-83845
Tel: 84-83845

3. Trường hợp công nhân, viên chức đã thôi việc theo thông tư số 13/TTg:

Đối với những công nhân, viên chức đã được thôi việc và đương hưởng chế độ trợ cấp tạm thời trong 2 năm theo thông tư số 13/TTg ngày 7-1-1960 của Thủ tướng Chính phủ thì nay cơ quan, xí nghiệp cũ có trách nhiệm căn cứ vào các điều quy định trong điều lệ bảo hiểm xã hội, xét trường hợp của từng người để tính lại mức trợ cấp theo tỷ lệ phần trăm của lương chính đã được xếp trước khi thôi việc và cho chuyển sang hưởng chế độ trợ cấp hưu trí hay chế độ trợ cấp mất sức lao động nếu họ có đủ điều kiện hưởng một trong hai chế độ đó. Đối với những công nhân, viên chức lưu dụng khi thôi việc chưa được xếp lương thì nay cần xếp họ vào một bậc lương tương đương với khả năng của họ trước khi thôi việc để có cơ sở tính lại mức trợ cấp theo chế độ mới.

Sau khi đã tính lại, cơ quan, xí nghiệp cũ sẽ báo cáo cho cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội ở địa phương nơi công nhân, viên chức thôi việc đương cư trú để cơ quan này căn cứ vào đó cho họ hưởng trợ cấp theo chế độ mới kể từ 1-1-1962. Trường hợp mức trợ cấp sau khi tính lại thấp hơn trước thì không phải truy hoàn những tháng đã lĩnh quá. Cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội ở địa phương sẽ thu hồi sổ trợ cấp cũ (theo thông tư số 13/TTg) và cấp phát sổ trợ cấp mới (sổ trợ cấp hưu trí hay sổ trợ cấp mất sức lao động).

Những người không có đủ điều kiện để chuyển sang hưởng các chế độ quy định ở điều lệ bảo hiểm xã hội, thì Ủy ban hành chính địa phương nơi họ cư trú tiếp tục cho hưởng chế độ trợ cấp theo thông tư số 13/TTg cho đủ 2 năm, tính từ ngày thôi việc.

Công nhân, viên chức đã về hưu hay về nghỉ vì tai nạn lao động, vì mất sức lao động, khi ốm đau, Ủy ban hành chính xã hay khu phố sẽ cấp giấy giới thiệu với tổ chức y tế thuộc địa phương nơi cư trú để được khám bệnh và điều trị nếu cần thiết. Khi chết, cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội địa phương sẽ giải quyết các quyền lợi như điều lệ đã quy định.

4. Trường hợp công nhân, viên chức bị chết vì ốm đau hay tai nạn lao động:

Khi một công nhân, viên chức đương công tác mà bị chết vì ốm đau hay tai nạn lao động;

— Thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp có trách nhiệm trả lương và các khoản phụ cấp cho đến ngày chết;

— Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở sẽ cấp tiền chôn cất như đã quy định trong điều lệ. Nếu người chết còn những thân nhân được hưởng trợ cấp tuất thì Ban bảo hiểm xã hội của Công đoàn cơ sở sẽ căn cứ vào chế độ đã quy định mà

cấp phát các khoản trợ cấp và gửi hồ sơ đầy đủ về cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội thuộc địa phương nơi thân nhân người chết cư trú để cơ quan này tiếp tục cấp phát tiền tuất cho gia đình đó.

— Trường hợp người đã về hưu hay đã thôi việc vì tai nạn lao động, về gia đình, khi chết, cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội nơi cư trú sẽ cấp tiền chôn cất và xét để cấp tiền tuất. Riêng những người đã thôi việc vì mất sức lao động và hưởng chế độ trợ cấp dài hạn, khi chết chỉ được cấp tiền chôn cất.

— Gia đình người chết (vợ, con, hay bố, mẹ) do một thân nhân đứng tên sẽ được cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội cấp cho một quyền sở lĩnh tiền tuất do Tổng Công đoàn in và gửi về các địa phương, để cứ 3 tháng một lần đi lĩnh trợ cấp.

5. Tiền lương làm cơ sở để tính các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội:

a) Tiền lương dùng làm cơ sở để tính các khoản trợ cấp trong thời gian công nhân, viên chức tạm thời nghỉ việc vì ốm đau, sinh đẻ, sảy thai, bị tai nạn lao động, và các khoản trợ cấp một lần lúc đầu khi công nhân, viên chức thôi việc vì tàn phế do tai nạn lao động, vì mất sức lao động, khi về hưu, khi chết là lấy lương bình quân của tổng số tiền lương trong 3 tháng trước khi nghỉ việc, thôi việc, hoặc chết. Tổng số tiền lương này gồm cả các phụ cấp (nếu có) như phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ, phụ cấp ở những nghề có hại sức khỏe, tiền bảo lưu về lương v.v... (trừ phụ cấp những giờ, những ngày làm thêm, và những khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội nếu có)

Thí dụ:

— Ông A hưởng lương theo sản phẩm. Trong 3 tháng trước khi ốm, đã làm việc 75 ngày và thu nhập: $70đ + 80đ + 90đ = 240đ$. Vậy lương bình quân 1 ngày dùng làm cơ sở để tính trợ cấp ốm đau của ông A là $\frac{240}{75} = 3đ20$.

Ngoài ra, nếu ông A có trợ cấp con, thì khoản này vẫn được trả đủ.

— Ông B trong 3 tháng trước khi ốm đã làm việc: 52 ngày ở nơi nóng có hại và hưởng lương 3đ00 một ngày;

26 ngày ở nơi bình thường và hưởng lương 2đ50 một ngày. Lương bình quân dùng làm cơ sở để tính trợ cấp những ngày ốm của ông B tính như sau:

Tổng số lương trong 3 tháng:

$$(52 \times 3) + (26 \times 2đ50) = 221đ$$

Lương bình quân 1 ngày:

$$\frac{221đ}{78} = 2đ83.$$

Trợ cấp con (nếu có) vẫn được trả đủ.

— Ông C làm việc theo chế độ lương ngày, mỗi ngày 3đ. Trong 3 tháng trước khi ông C ốm lần này, ông C đã:

Làm việc được 47 ngày: $47 \times 3d = 141d$

Nghỉ vì mưa bão 6 ngày, hưởng lương ngừng việc bằng 80% lương: $6 \text{ ngày} \times \frac{80 \times 3d}{100} = 14d$

Nghỉ ốm 25 ngày hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 70% lương: $25 \text{ ngày} \times \frac{70 \times 3d}{100} = 52d50$

Nay tính lương bình quân của ông C thì không tính khoản trợ cấp ốm đau 52d50 và không kể số 25 ngày đã nghỉ ốm, mà chỉ tính: $141d + 14d = 155d$ là tổng số lương đã thu nhập trong 47 ngày + 6 ngày = 53 ngày.

Vậy lương bình quân dùng làm cơ sở để tính trợ cấp ốm đau cho ông C là $\frac{155}{53} = 2d92$.

— Ông D hưởng lương và phụ cấp hàng tháng theo mức cố định, nếu trong 3 tháng trước khi ốm không nghỉ ốm đau, thì khi tính lương bình quân chỉ cần lấy lương và các phụ cấp của 1 tháng chia cho 26 ngày. Nếu ông D có nghỉ vì ốm đau thì phải tính lương bình quân như trường hợp trên.

b) Đối với các khoản trợ cấp hàng tháng dài hạn, như trợ cấp thương tật (kể cả trợ cấp thương tật cấp một lần cho những trường hợp mất 30% sức lao động trở xuống), trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp hưu trí, tiền tuất, thì tiền lương dùng làm cơ sở để tính chỉ là lương chính, không kể các khoản phụ cấp và trợ cấp.

Thí dụ: Ông A lương chính 73d (cán sự 4) phụ cấp khu vực 12% là 8d76, trợ cấp con 10d. Khi thời việc vì mất sức lao động thì khoản trợ cấp hàng tháng chỉ tính trên số lương chính 73d không kể phụ cấp khu vực và trợ cấp con.

Điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội được ban hành là một thắng lợi trong việc thực hiện kế hoạch nhà nước, phát triển kinh tế, văn hóa, cải thiện đời sống nhân dân và công nhân, viên chức ở miền Bắc nước ta, là thành quả của sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa, nên có ý nghĩa chính trị và kinh tế rất quan trọng.

Việc cải tiến chính sách lần này có tính chất toàn diện và có hệ thống; có những chế độ trước đã có nay được cải tiến, và có những chế độ trước chưa có, nay mới được ban hành.

Các ngành, các cấp cần phổ biến bản điều lệ và nội dung giải thích của thông tư này đến tận mỗi công nhân, viên chức; chú trọng giáo dục tư tưởng, làm cho anh chị em nắm vững được tinh thần chính sách, thấy rõ tính chất toàn diện của chính sách, thấy rõ sự quan tâm săn sóc của Đảng và Chính phủ đối với việc cải thiện đời sống của công nhân, viên chức, để mọi người phấn khởi ra sức thi đua sản xuất và công tác hoàn thành vượt mức kế hoạch

5 năm. Mặt khác cũng cần làm cho anh chị em thấy rõ trong hoàn cảnh nền sản xuất còn thấp kém, chúng ta còn gặp nhiều khó khăn, điều lệ bảo hiểm xã hội được ban hành cũng là một sự cố gắng rất lớn của Nhà nước, nhằm cải thiện thêm một bước đời sống của công nhân, viên chức. Sau này, nền kinh tế ngày càng phát triển thì càng có điều kiện để cải tiến các chế độ bảo hiểm xã hội của công nhân, viên chức.

Trong khi thi hành điều lệ, nếu các Bộ, các ngành, các Ủy ban hành chính địa phương gặp mắc mứu, khó khăn gì, đề nghị phản ánh cho Liên bộ biết để giải quyết.

Hà nội ngày 23 tháng 1 năm 1962

K. T. Bộ trưởng

Bộ Nội vụ

Thứ trưởng

LÊ TẮT ĐẮC

Bộ trưởng

Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

CÁC BỘ

BỘ Y TẾ

QUYẾT ĐỊNH số 53 – BYT/QĐ ngày 22-1-1962 về việc thành lập Quốc doanh dược liệu trung ương trực thuộc Bộ Y tế.

BỘ TRƯỞNG BỘ Y TẾ

Căn cứ nghị định số 153 – CP ngày 15-10-1961 của Hội đồng Chính phủ về việc quy định nhiệm vụ quyền hạn và tổ chức bộ máy Bộ Y tế;

Căn cứ quyết định số 108-BYT/QĐ ngày 17-2-1961 của Bộ Y tế về việc thành lập Quốc doanh dược phẩm trung ương và Quốc doanh dược phẩm cấp I Hải phòng trực thuộc Bộ Y tế;

Xét như cần công tác cần thiết;

Theo đề nghị của các ông Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ. Cục trưởng Cục Phối hợp dược phẩm Bộ Y tế;

Đã có sự thống nhất ý kiến với Bộ Nội vụ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1 — Tách trạm thuốc Nam, thuốc Bắc ra khỏi Quốc doanh dược phẩm trung ương, thành lập Quốc doanh dược liệu trung ương trực thuộc Bộ Y tế.

— Giải thể Quốc doanh dược phẩm cấp I Hải phòng thành lập 2 kho tại Hải phòng:

Kho dược phẩm và y cụ sát nhập vào Quốc doanh dược phẩm trung ương.