

TỔNG CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

THÔNG TU số 1 - TT/TCĐ ngày 1-9-1984 hướng dẫn thi hành quyết định số 92-HĐBT ngày 29-6-1984 của Hội đồng Bộ trưởng về chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với nữ công nhân viên chức Nhà nước.

Ngày 29-6-1984 Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành quyết định số 92-HĐBT về chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với nữ công nhân viên chức Nhà nước. Sau khi thống nhất ý kiến với các Bộ và các ngành có liên quan, Tổng Công đoàn Việt Nam quy định chi tiết và hướng dẫn việc thực hiện như sau.

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Trong điều kiện kinh tế của ta, thời gian nghỉ đẻ còn thấp nên sau khi nghỉ hết thời gian quy định, nhiều người đã phải xin nghỉ thêm để có điều kiện chăm sóc con nhỏ và phục hồi lại sức khỏe, bảo đảm được yêu cầu lao động sản xuất. Thời gian nghỉ thêm sau khi đẻ thường phải sử dụng vào ngày nghỉ phép hàng năm hoặc nghỉ không hưởng lương nên ảnh hưởng đến đời sống công nhân viên chức.

Quyết định số 92 - HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng quy định chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với nữ công nhân viên chức Nhà nước trước hết là nhằm tạo điều kiện cho chị em có thời gian nghỉ thêm để trực tiếp nuôi dưỡng con nhỏ bằng chính nguồn sữa của mình và chăm sóc con nhỏ còn non yếu, người mẹ có thêm thời gian nghỉ ngơi bồi dưỡng phục hồi sức khỏe. Sau thời gian nghỉ thêm, đưa con phải xa mẹ gửi nhà trẻ cũng có nhiều thuận lợi trong việc nuôi dưỡng.

Đề phù hợp với yêu cầu lao động sản xuất và thực hiện sinh đẻ có kế hoạch, phục vụ chính sách dân số, chế độ nghỉ thêm theo quyết định số 92-HĐBT không thi hành với tất cả các nữ công nhân

viên chức sau khi đẻ mà chỉ áp dụng trong phạm vi nữ công nhân, viên chức thực hiện đẻ 1 hoặc 2 con có khó khăn do tình hình sức khỏe của người mẹ hoặc con nhỏ còn non yếu. Các cơ quan, xí nghiệp cố gắng sắp xếp, bố trí để những chị em cần nghỉ thêm đều được nghỉ theo chế độ, thời gian được nghỉ thêm nhiều hay ít còn tùy thuộc vào mức độ cần thiết của từng trường hợp cụ thể và điều kiện sản xuất, công tác của đơn vị cơ sở.

Chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với nữ công nhân viên chức trong điều kiện của nước ta đã thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với việc chăm sóc sức khỏe của trẻ em, các bà mẹ và bảo vệ sức lao động, có ý nghĩa cả về kinh tế chính trị và xã hội.

II. NỘI DUNG CHẾ ĐỘ NGHỈ THÊM SAU KHI ĐẸ

1. Đối tượng được xét nghỉ thêm

Nữ công nhân viên chức Nhà nước nếu có đủ những điều kiện quy định dưới đây thì thuộc đối tượng được xét nghỉ thêm sau khi đẻ :

a) Nữ công nhân viên chức đẻ con thứ nhất; đẻ con thứ hai; nữ công nhân viên chức đẻ lần thứ nhất sinh đôi, sinh ba hoặc đã có 1 con, nay đẻ lần thứ hai sinh đôi, sinh ba...

b) Nữ công nhân, viên chức thấy cần phải nghỉ thêm và tự nguyện xin được nghỉ thêm một thời gian để giải quyết một trong những khó khăn dưới đây :

— Sức khỏe của nữ công nhân viên chức còn yếu, sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ đẻ theo quy định chung nhưng chưa phục hồi sức khỏe để trở lại sản xuất, công tác ;

— Con nhỏ non yếu cần thiết phải có sự chăm sóc, nuôi dưỡng trực tiếp của người mẹ

— Gia đình đơn thân không có người thân chăm sóc con nhỏ thay khi người mẹ đi làm việc như chồng đi bộ đội, công công tác ở K, C hoặc ở các tỉnh biên giới... ;

— Nữ công nhân viên chức nơi ở xa nhà trẻ không thuận tiện trong việc gửi con nhỏ

— Nữ công nhân viên chức nhà ở xa nơi làm việc không có điều kiện về cho con bú.

Không thuộc đối tượng được xét thi hành quyết định số 92-HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng gồm nữ công nhân viên chức đẻ con thứ ba trở đi, nữ công nhân viên chức đã về nghỉ mất sức lao động, nghỉ hưu trí và những người làm việc tạm thời, theo thời vụ, hợp đồng ngắn hạn.

2. Thủ tục xin nghỉ thêm:

Nữ công nhân viên chức thuộc đối tượng được xét nghỉ thêm, muốn nghỉ thêm đều phải làm đơn (trong đơn trình bày rõ lý do, mục đích xin nghỉ và thời gian cần nghỉ). Đơn xin nghỉ thêm phải được gửi đến cơ quan, xí nghiệp quản lý ít nhất là 10 ngày trước khi hết thời gian nghỉ để theo chế độ chung đề thủ trưởng công đoàn, y tế cơ quan, xí nghiệp quản lý xét. Cơ quan, xí nghiệp phải quyết định kịp thời và thông báo cho nữ công nhân viên chức biết trước khi nghỉ hết thời gian nghỉ để theo chế độ chung quy định trong quyết định số 7 — HĐBT ngày 15-1-1983.

3. Thời gian được nghỉ thêm:

Nữ công nhân viên chức được nghỉ thêm ngoài thời gian nghỉ để hưởng 100% tiền lương theo chế độ chung, còn được nghỉ thêm một thời gian như sau:

— Nữ công nhân viên chức đẻ con thứ nhất, hoặc đẻ con thứ hai được nghỉ thêm từ 1 tháng đến 3 tháng.

— Nữ công nhân viên chức đẻ lần thứ nhất sinh đôi, sinh ba... hoặc đã có 1 con nay đẻ lần thứ hai sinh đôi, sinh ba... được nghỉ thêm từ 3 tháng đến 6 tháng.

Với khoảng thời gian quy định trên đây thủ trưởng công đoàn cơ quan, xí nghiệp quyết định cụ thể thời gian được nghỉ thêm đối với từng trường hợp, bảo đảm kết hợp hài hòa giữa lợi ích xã hội và quyền lợi của nữ công nhân, viên chức.

Khi xét quyết định cần quan tâm đến những người sinh con đầu lòng có nhiều khó khăn hơn và những người thực hiện đúng mục tiêu sinh đẻ kế hoạch (sinh con

thứ nhất từ 22 tuổi trở lên và sinh con thứ hai sau con đầu 5 năm).

4. Trợ cấp trong thời gian nghỉ thêm.

Trong thời gian được nghỉ thêm theo quyết định của thủ trưởng và công đoàn cơ quan, xí nghiệp, nữ công nhân viên chức được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng mức lương tối thiểu. Trong khi chờ cải tiến chế độ tiền lương, xác định lại mức lương tối thiểu mới, sau khi thống nhất với Bộ Lao động và Bộ Tài chính, Tổng Công đoàn Việt Nam tạm thời quy định mức trợ cấp gồm các khoản sau đây:

— Lương tối thiểu tính theo lương chính mới: 57,33đ

— Phụ cấp 30% theo quyết định số 59-HĐBT: 17,20đ

— Phụ cấp tạm thời: 50,00đ

— Trợ cấp 70% theo quyết định số 109-HĐBT: 40,11đ

Cộng: 164,64đ.

Được tính tròn 165 đồng 1 tháng là phần bằng tiền theo chế độ tiền lương hiện hành. Phần tiền lương hiện vật vẫn được giữ nguyên (tiêu chuẩn lương thực, thực phẩm và các mặt hàng không định lượng) để nữ công nhân viên chức sớm phục hồi lại sức khỏe sau khi đẻ và trong thời gian nuôi con nhỏ.

5. Các quyền lợi khác trong thời gian nghỉ thêm:

Nữ công nhân viên chức được nghỉ thêm sau khi đẻ thì thời gian nghỉ thêm vẫn được tính là thời gian công tác liên tục và được hưởng đầy đủ các quyền lợi vật chất như khi đang làm việc và không trừ thời gian khi xét nâng lương.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sau khi nhận được đơn xin nghỉ thêm của nữ công nhân viên chức, công đoàn và y tế cơ quan, xí nghiệp có trách nhiệm nghiên cứu, xem xét hoàn cảnh khó khăn cụ thể, xác định sự cần thiết

ngủ thêm và dự kiến thời gian được nghỉ của từng trường hợp.

Trên cơ sở đó, thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp quản lý nữ công nhân viên chức căn cứ vào tình hình sản xuất, yêu cầu công tác trong từng thời kỳ của đơn vị để quyết định cho nữ công nhân viên chức nghỉ thêm.

Quyết định nghỉ thêm phải cùng có chữ ký của thủ trưởng và công đoàn để làm chứng từ thanh toán trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian nữ công nhân viên chức nghỉ thêm.

2. Trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian nữ công nhân, viên chức nghỉ thêm tổ chức cấp phát theo từng tháng và căn cứ vào mức thời gian được nghỉ để cấp. Trường hợp con chết thì không cấp tiếp nữa.

3. Nữ công nhân viên chức thuộc đối tượng quy định ở điểm 1, phần II trong thông tư này đến nay còn đang trong thời gian nghỉ để thi đều thuộc diện được xét nghỉ thêm sau khi đẻ. Những người đã hết thời gian nghỉ để theo chế độ chung trở lại làm việc thì không xét lại nữa.

4. Các Liên hiệp công đoàn kết hợp cùng chính quyền địa phương kịp thời phổ biến kỹ và đầy đủ nội dung của chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ, hướng dẫn các đơn vị cơ sở về thủ tục và các căn cứ xem xét từng trường hợp cụ thể.

5. Thủ trưởng và công đoàn cơ quan, xí nghiệp tổ chức phổ biến kịp thời chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với tất cả nữ công nhân viên chức thuộc đơn vị quản lý. Phải xác định rõ mục đích, ý nghĩa của chế độ nghỉ thêm và điều kiện được nghỉ thêm để nữ công nhân viên chức quán triệt sâu sắc nghiêm chỉnh thực hiện chính sách chế độ, tránh những hiện tượng tiêu cực lợi dụng chế độ của Nhà nước.

Trên đây là những quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành chế độ nghỉ thêm sau khi đẻ đối với nữ công nhân, viên chức Nhà nước. Trong quá trình tổ chức thực

hiện, nếu gặp khó khăn trở ngại thì phản ánh kịp thời về Tổng Công đoàn Việt Nam để nghiên cứu, hướng dẫn thêm.

Hà Nội, ngày 1 tháng 9 năm 1984
T.M. Ban thư ký Tổng Công đoàn Việt Nam
Ủy viên

HOÀNG TÌNH

**ỦY BAN KHOA HỌC VÀ
KỸ THUẬT NHÀ NƯỚC**

**QUYẾT ĐỊNH số 322-QĐ ngày
17-9-1984 ban hành một tiêu
chuẩn Nhà nước.**

**CHỦ NHIỆM ỦY BAN KHOA HỌC
VÀ KỸ THUẬT NHÀ NƯỚC**

Căn cứ nghị định số 141-HĐBT ngày 24-8-1982 của Hội đồng Bộ trưởng ban hành Điều lệ về công tác tiêu chuẩn hóa;

Xét đề nghị của Cục Kiểm nghiệm hàng hóa Bộ Ngoại thương trong công văn số 216-TC/KN ngày 15-12-1982,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. — Nay ban hành tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 3948-84. Cam quả tươi xuất khẩu. Phương pháp thử và sửa đổi TCVN 1873-76. Cam quả tươi xuất khẩu, phần 3, như sau: «3. Phương pháp thử. Theo TCVN 3948-84».

Điều 2. — Tiêu chuẩn trên ban hành để chính thức áp dụng, có hiệu lực từ ngày 1-7-1985 và phải được nghiêm chỉnh chấp hành trong tất cả các ngành, các địa phương có liên quan.

Hà Nội, ngày 17 tháng 9 năm 1984

K. T. Chủ nhiệm

Ủy ban Khoa học và kỹ thuật Nhà nước

Phó chủ nhiệm

ĐOÀN PHƯƠNG