như đăng ký quỹ lương và được trích hàng quý như quy định ở điểm 1 mục A, phần II thông tư này.

3. Khi duyệt quyết toán chính thức hàng năm cho đơn vị cơ sở, cơ quan quản lý cấp trên với sự tham gia của cơ quan tài chính cùng cấp duyệt số chính thức về lợi nhuận để lại xí nghiệp trích lập 3 quỹ và các nhu cầu khác như quy định ở điểm 2 mục A, phần II thông tư này và xác định số lợi nhuận phải nộp ngân sách Nhà nước. Nếu xí nghiệp sử dụng quá số lợi nhuận để lại được duyệt thì phải trừ vào số trích của năm sau và ngược lại, nếu thiếu được trích thêm.

4. Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1985 và áp dụng cho các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh trung ương và địa phương thuộc tất cả các ngành kinh tế. Những quy định trước đây trái với thông tư này đều bãi bỏ.

Việc trích lập 3 quỹ xí nghiệp cho năm 1984 vẫn thi hành như quyết định số 146-HĐBT ngày 25-8-1982 của Hội đồng Bộ trưởng và thông tư hướng dẫn số 21-TC/CNA ngày 1-9-1982 của Bộ Tài chính.

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính
*Thứ trưởng*
HỒ TẾ

---

*BỘ LAO ĐỘNG*

## THÔNG TƯ của Bộ Lao động số 1-LĐ/TT ngày 23-3-1985 hướng dẫn sắp xếp và tổ chức lại lao động trong quá trình sắp xếp và tổ chức lại sản xuất và xây dựng.

Các nghị quyết của Hội đồng Bộ trưởng về một số vấn đề cải tiến quản lý công nghiệp quốc doanh và quản lý xây dựng cơ bản đã đề ra hàng đầu vấn đề sắp xếp và tổ chức lại sản xuất và xây dựng. Sắp xếp và tổ chức lại sản xuất và xây dựng tất yếu kéo theo việc sắp xếp và tổ chức lại lao động trong khu vực Nhà nước nhằm cố gắng sử dụng đầy đủ và hợp lý lao động để tăng thêm khối lượng sản xuất, phấn đấu nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả.

Sau khi có ý kiến của các ngành liên quan và Tổng công đoàn Việt Nam, Bộ Lao động hướng dẫn sắp xếp và tổ chức lại lao động như sau:

### *A. YÊU CẦU CỦA VIỆC SẮP XẾP VÀ TỔ CHỨC LẠI LAO ĐỘNG*

1. Từng cơ sở phải căn cứ vào phương án sắp xếp và tổ chức lại sản xuất và xây dựng của ngành, của địa phương, đồng thời phân tích nguồn lao động hiện có, đề ra những biện pháp để sử dụng hết số người và quỹ thời gian lao động của đơn vị

2. Sắp xếp tại chỗ là chính, bố trí vào sản xuất là chính. Phải bằng nhiều biện pháp tích cực, cố gắng đến mức cao nhất duy trì và sử dụng hợp lý lực lượng công nhân kỹ thuật lành nghề và cán bộ quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi.

3. Trường hợp sắp xếp và sử dụng trong đơn vị không hết thì phải giải quyết số lao động dôi thừa để họ làm ở đơn vị khác thuộc ngành, địa phương, hoặc chuyển sang khu vực tập thể, làm kinh tế gia đình... Trước hết điều chỉnh trong từng quận, huyện, tỉnh những người có điều kiện mới điều chỉnh đi xa hơn.

LawSoft Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

*B. NHỮNG NGUYÊN TẮC LÀM CĂN CỨ ĐỂ SẮP XẾP VÀ TỔ CHỨC LẠI LAO ĐỘNG*

1. Trên cơ sở xác định rõ nhiệm vụ sản xuất, phương án sản phẩm (kể cả sản xuất phụ) mà bố trí lao động vào các khâu sản xuất và công tác. Phải sắp xếp và tổ chức lại cả lao động sản xuất và lao động quản lý.

2. Ưu tiên sắp xếp lao động lành nghề, cán bộ có năng lực, có sức khỏe phù hợp, có thái độ tốt để làm việc ở những khâu then chốt trong sản xuất và công tác, ở những cơ sở và bộ phận ổn định lâu dài, sản xuất những sản phẩm trọng yếu.

3. Sau khi đã sắp xếp và tổ chức lại lao động, bảo đảm mọi người đều có việc làm thường xuyên, có sản phẩm rõ rệt, kỷ luật lao động được củng cố, tạo ra khối lượng sản xuất, năng suất bình quân toàn đơn vị ngày một tiến bộ.

*C. NHỮNG BIỆN PHÁP CHỦ YẾU VỀ SẮP XẾP VÀ TỔ CHỨC LẠI LAO ĐỘNG*

**1. Sắp xếp tại chỗ ở cơ sở**

a) Những cơ sở được ưu tiên bảo đảm các điều kiện sản xuất chủ yếu phải chấn chỉnh tổ chức lao động cho chặt chẽ và hợp lý. Coi trọng phân công lao động cho ổn định, xác định rõ mỗi khâu cần bố trí bao nhiêu người, có trình độ gì, chia làm bao nhiêu ca kíp là có hiệu quả. Đặc biệt coi trọng cân đối tỷ lệ hợp lý các loại lao động phục vụ, phụ trợ và quản lý theo định mức biên chế chặt chẽ. Quy định rõ trách nhiệm, khối lượng và chất lượng công việc mà mỗi người, mỗi tập thể lao động phải đảm nhiệm, sự hợp tác và trách nhiệm liên đới giữa các cá nhân và bộ phận. Đề cao vị trí và xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn, quyền lợi của tổ trưởng sản xuất, đốc công, đội trưởng, quản đốc phân xưởng, trưởng phòng, ban. Khoán khối lượng sản xuất, khoán tiền lương cho từng tập thể lao động theo kết quả sản xuất cuối cùng, củng cố chế độ ghi chép ban đầu và bảo đảm hạch toán về lao động, tiền lương một cách trung thực, kịp thời. Rà soát và công bố các loại nội quy kỷ luật lao động với các hình thức khen thưởng và xử phạt; nội quy trả lương theo sản phẩm, nội quy tiền thưởng và chia lương, chia thưởng... Trong kế hoạch sản xuất — kỹ thuật — tài chính của đơn vị, cần ghi rõ kế hoạch cải tiến tổ chức lao động hàng năm dành kinh phí và phân công rõ người thực hiện. Trước hết cần có kế hoạch xây dựng bổ sung định mức lao động, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn nghiệp vụ trên cơ sở cải tiến công nghệ sản xuất, cải tiến quản lý; kế hoạch cải thiện điều kiện lao động, vệ sinh lao động và bảo đảm an toàn ở những nơi làm việc nóng, bụi, nặng nhọc, độc hại; kế hoạch phổ biến phương pháp lao động tiền tiến, nâng cao tay nghề cho công nhân viên chức và đào tạo lực lượng lao động dự trữ; kế hoạch cải thiện đời sống và phục vụ sinh hoạt của đơn vị...

Ngoài ra, cần có kế hoạch dự phòng để mỗi khi tạm thời ngừng việc chính thì có thể điều động ngay công nhân viên chức tạm thời làm những công việc có ích, tạo ra sản phẩm khác.

b) Những cơ sở chuyển hướng sản xuất phải xác định những khâu công việc, những dây chuyền sản xuất có thể ổn định và ưu tiên bố trí những điều kiện sản

xuất chủ yếu, để tổ chức sản xuất và lao động hợp lý, phân công bố trí lao động ổn định. Ở những khâu công việc, dây chuyền sản xuất khác, việc phân công và bố trí lao động cần cơ động linh hoạt theo nhiệm vụ sản xuất từng thời điểm nhưng cố gắng phù hợp với năng lực, sở trường và sức khỏe của mỗi người trong từng loại việc cụ thể, đồng thời tổ chức rút kinh nghiệm kịp thời về các hình thức phân công và hiệp tác lao động để sớm phát huy hoặc chấn chỉnh.

c) Đối với những cơ sở phải giải thể, lựa chọn giữ lại một bộ phận lao động cần thiết, có trình độ chuyên môn phù hợp, có ý thức kỷ luật tốt để giao bảo vệ, bảo dưỡng máy móc thiết bị (nếu có), nhà xưởng. Cần sớm giải quyết số lao động còn lại đi làm việc khác, ở nơi khác theo chính sách chế độ của Nhà nước, động viên công nhân viên chức phát hiện nguồn công việc và tự nguyện yêu cầu xí nghiệp, cơ quan điều chỉnh.

d) Đối với lao động dôi thừa, kể cả ở những cơ sở được ưu tiên các điều kiện sản xuất chủ yếu và ở những cơ sở chuyển hướng sản xuất, trước hết vẫn phải tìm mọi biện pháp để cố gắng sử dụng được vào công việc có ích. Những biện pháp tích cực nhất, theo kinh nghiệm phong phú đã có của nhiều cơ sở, cần được nghiên cứu vận dụng để tìm nguồn công việc, sắp xếp lao động như sau:

— Tiết kiệm những nguyên vật liệu, đang sử dụng, tổ chức thu nhặt những phế liệu, vật liệu trong đơn vị nhằm tăng thêm sản phẩm, tận dụng thêm thời gian lao động và sức lao động.

— Tổ chức thu mua nguyên liệu, phế liệu, phế phẩm, khai thác thêm nguyên liệu trong nước để sử dụng ở cơ sở hoặc để cung cấp cho đơn vị khác, ngành khác, địa phương khác. Đặc biệt chú trọng phát hiện thế mạnh về nguồn nguyên liệu đang có nhiều tiềm năng trong từng địa phương để khai thác và sử dụng vào sản xuất.

— Mở thêm mặt hàng bằng cách vay vốn ngân hàng, vay ngoại tệ, mua sắm thêm thiết bị, dụng cụ, sử dụng nguyên liệu mới khai thác được và tận dụng phế liệu phế phẩm; tổ chức đi nhận thầu của các xí nghiệp, cơ quan khác hoặc của nhân dân (xây dựng, bốc xếp, sửa chữa, làm vật liệu xây dựng, gia công phụ tùng, chi tiết mới...)

— Thực hiện liên doanh liên kết kinh tế rộng rãi, tổ chức kết hợp nông công nghiệp, nông lâm nghiệp, kết hợp sản xuất với chế biến, lấy ngắn nuôi dài. Đặc biệt chú trọng làm những mặt hàng tiêu dùng nội địa và xuất khẩu, những mặt hàng phục vụ sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Tổ chức mạng lưới kinh doanh dịch vụ ở từng cơ sở hoặc trong cụm cơ sở gần nhau để tránh cho công nhân viên chức khỏi phải xếp hàng chờ đợi mua lương thực, thực phẩm và hàng công nghệ phẩm...

— Tận dụng đất hoang hóa, đồi trọc, đất ven biển để tổ chức tăng gia, trồng cây lương thực, chăn nuôi, trồng cây công nghiệp, cây gây rừng lấy gỗ, lấy củi...

— Trường hợp những công nhân dôi thừa muốn tự tổ chức thành hợp tác xã tiểu thủ công nghiệp hoặc tổ hợp tác sản xuất thì giám đốc xí nghiệp cần tích cực ủng hộ, giúp đỡ về tổ chức, đăng ký sản xuất và có thể bán cho anh chị em dụng

cụ, cho thuê máy móc thiết bị v.v.. để anh chị em có thể tiến hành sản xuất được.

**2. Sắp xếp lao động trong từng ngành, từng địa phương trước hết trên địa bàn quận, huyện và tỉnh.**

Nghị quyết của Hội đồng Bộ trưởng chỉ rõ phải từ đường lối kinh tế của Đảng và Nhà nước mà sắp xếp lại sản xuất theo từng ngành kinh tế kỹ thuật, kết hợp ngành với địa phương và vùng lãnh thổ. Sắp xếp lại lao động càng phải thực hiện theo hướng kết hợp ngành kinh tế kỹ thuật với vùng lãnh thổ và địa phương.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho từng cơ sở sắp xếp lao động hợp lý, thủ trưởng ngành và địa phương chủ động xem xét việc điều chỉnh nhiệm vụ sản xuất giữa các cơ sở trung ương và địa phương trong cùng ngành, cùng địa phương, giữa công nghiệp và nông nghiệp, giữa công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ trong từng địa phương. Điều chỉnh một cách có tổ chức, có kế hoạch và có chỉ đạo, theo nguyên tắc kết hợp chặt chẽ giữa ngành và lãnh thổ, theo hướng coi trọng chuyên môn hóa và hợp tác sản xuất giữa các cơ sở quốc doanh và tập thể cùng ngành kinh tế — kỹ thuật, giữa các bên sản xuất, phục vụ sản xuất, phục vụ đời sống trong cùng địa phương. Cần thông báo cho cơ quan lao động địa phương tham gia quá trình điều chỉnh sản xuất, đóng góp kịp thời và chủ động những biện pháp điều chỉnh lao động, nhất là trên địa bàn tỉnh hoặc huyện.

*D. MỘT SỐ CHÍNH SÁCH VỀ SẮP XẾP LẠI LAO ĐỘNG*

1. Trên cơ sở giao khoán quỹ tiền lương cho tổ, đội, phân xưởng, theo những định mức, định biên hợp lý, khuyến khích tổ, đội, phân xưởng phát hiện số người dôi thừa và tự lựa chọn số người vừa đủ bảo đảm sản xuất thường xuyên. Xí nghiệp chịu trách nhiệm sắp xếp những người dôi thừa mà các tổ, đội, phân xưởng không bố trí được. Khi phân chia lợi nhuận, thưởng cuối năm... xí nghiệp cần điều tiết thu nhập hợp lý giữa các loại lao động trong cùng đơn vị: ưu đãi thỏa đáng, những người được giao nhiệm vụ sản xuất sản phẩm trọng yếu, những người có thành tích phát hiện và sử dụng có hiệu quả số lao động dôi thừa để giải quyết khó khăn trong sản xuất và công tác của đơn vị.

2. Những cơ sở giải thể hoặc chuyển hướng sản xuất phải giữ lại một lực lượng công nhân, cán bộ để bảo vệ, bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng và hạch toán tiền lương vào chi phí ngừng sản xuất của xí nghiệp. Nếu tiền lương theo công việc mới thấp hơn thì được giữ tiền lương cũ trong 6 tháng. Xí nghiệp phải xây dựng cụ thể chế độ trách nhiệm cá nhân, nội quy bảo vệ xí nghiệp, lịch kiểm tra bảo dưỡng định kỳ máy móc, thiết bị, xác định các điều khoản thưởng phạt vật chất rõ ràng, liên hệ thường xuyên với lực lượng công an, bộ đội và dân quân địa phương để hỗ trợ trong những trường hợp cần thiết.

3. Những người được tổ chức đi làm việc khác ngoài sản xuất chính mà giai đoạn đầu chưa quen việc mới, chưa thu được sản phẩm và thu nhập thấp hơn lương chính

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

và phụ cấp thường xuyên đã hưởng thì tạm thời được giữ nguyên lương chính và phụ cấp thường xuyên trong 6 tháng, sau đó hưởng theo kết quả làm công việc mới.

4. Những người cần được đào tạo nghề mới trước khi chuyển đi làm việc mới thì trong thời gian đào tạo, được giữ nguyên lương và phụ cấp thường xuyên. Khi làm việc mới, do chưa quen với công việc mà thu nhập thấp hơn thì được giữ mức lương và phụ cấp thường xuyên như cũ trong 6 tháng đầu, sau đó hưởng lương theo kết quả làm công việc mới.

5. Những người chuyển có thời hạn trên 1 năm đi làm việc ở các xí nghiệp thuộc địa phương khác, thuộc các vùng kinh tế mới được thực hiện chế độ theo nghị quyết số 82-CP ngày 12-3-1980 và những văn bản bổ sung sau đó; sau khi được chứng nhận hoàn thành nhiệm vụ, muốn trở về thì được nhập lại hộ tịch ở nơi cư trú cũ. Nếu đi hẳn thì được mang theo gia đình, được thanh toán tiền tàu xe, cước phí hành lý đi đường cho người trong gia đình đi theo (nếu có), được chính quyền nơi đến theo khả năng thực tế của địa phương, cấp đất làm nhà và vườn, cho vay vốn xây dựng nhà ở và mua sắm công cụ làm ăn sinh sống cho gia đình, được trợ cấp ban đầu như đối với những công nhân viên chức được điều đến làm việc lâu dài ở các vùng kinh tế mới.

6. Sau khi đã tìm mọi cách tích cực sắp xếp việc làm cho người lao động như đã nói ở những điểm trên, mà vẫn dôi ra một số người, thì giám đốc xí nghiệp, bàn nhất trí với công đoàn cơ sở, cho thôi việc những người chưa qua đào tạo, không có chuyên môn nghiệp vụ, thường không đạt năng suất lao động và chất lượng; nhất là những người mà ngày thường tỏ ra kém tinh thần trách nhiệm, thái độ lao động không tốt, ngày công thực tế đạt thấp, không chấp hành đúng kỷ luật lao động nhưng chậm sửa chữa.

7. Những người thôi việc này được hưởng khoản trợ cấp bằng mức lương chính, trợ cấp khó khăn theo quyết định số 109-HĐBT ngày 23-8-1984 và phụ cấp khu vực, trợ cấp con (nếu có) trong thời gian 6 tháng; được hưởng trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm công tác liên tục được hưởng một tháng lương chính trợ cấp khó khăn theo quyết định số 109-HĐBT và phụ cấp khu vực (nếu có). Được hưởng tiếp tiêu chuẩn lương thực, thực phẩm 6 tháng kể từ ngày thôi việc, theo mức bình thường và mua theo giá như công nhân viên chức đang làm việc. Ngoài ra, từng xí nghiệp tùy theo hoàn cảnh cụ thể của từng đối tượng và khả năng thực tế mà trích quỹ xí nghiệp trợ cấp thêm do giám đốc xí nghiệp bàn với công đoàn nhất trí quyết định. Giám đốc cùng công đoàn cơ sở liên hệ trước với chính quyền xã, phường, hợp tác xã và cơ quan lao động ở địa phương họ sẽ về sinh sống để yêu cầu giúp đỡ bố trí việc làm thích hợp, sớm ổn định đời sống cho anh chị em.

Người về sản xuất trong các tập đoàn sản xuất, hợp tác xã nông nghiệp và hợp tác xã tiểu thủ công nghiệp, được coi là đoàn viên tập đoàn, xã viên hợp tác xã, được tập đoàn, hợp tác xã bố trí công việc và trả công lao động phù hợp với năng lực của từng người và phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của tập đoàn sản xuất và hợp tác xã.

Những người thôi việc này, nếu sau này được tuyển trở lại làm việc trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước (hợp đồng không thời hạn hoặc có thời hạn), thì tính thời gian công tác liên tục từ ngày trở lại làm việc và được cộng thời gian làm việc trước đó vào thời gian công tác nói chung.

8. Trường hợp đặc biệt, có một số cán bộ tốt nghiệp trung học, đại học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật bậc cao (4/5, 4/6, 5/7 trở lên) chưa sắp xếp được việc ngay, thì kịp thời báo cáo cho cơ quan chủ quản cấp trên và cơ quan lao động địa phương biết và tạm thời cho nghỉ việc về làm kinh tế gia đình, hưởng 60% tiền lương, kể cả trợ cấp khó khăn theo quyết định số 109-HĐBT và phụ cấp khu vực (hạch toán riêng và do ngân sách đài thọ); được hưởng chế độ lương thực 13 kg/tháng, thực phẩm theo phiếu E, công nghệ phẩm mua theo giá đã mua khi làm việc ở cơ quan xí nghiệp. Thời gian trước và sau khi chờ việc được tính là thời gian công tác liên tục. Khi xí nghiệp, cơ quan sắp xếp được việc làm thì phải trở lại làm việc. Nếu sau 30 ngày từ khi nhận được giấy gọi mà không trở lại thì thôi không được hưởng mọi chế độ nói trên và không được trợ cấp thôi việc. Thời hạn tạm thời cho nghỉ việc tối đa không quá 6 tháng, nếu cuối cùng không sắp xếp được việc thì cho thôi việc theo chế độ nói trên.

9. Trường hợp có người xin thôi việc không có lý do chính đáng, mặc dù xí nghiệp, cơ quan vẫn có yêu cầu sử dụng hoặc đã sắp xếp việc làm hợp lý hợp tình nhưng không chịu thực hiện sự điều động, thì xí nghiệp cho thôi việc và người đó không được hưởng các chế độ về thôi việc nói trên.

## *E. TỔ CHỨC THỰC HIỆN*

1. Thủ trưởng từng cơ sở chịu trách nhiệm trực tiếp sắp xếp lại lao động theo những yêu cầu và nguyên tắc nói trên.

Thủ trưởng đơn vị phải cùng với các đoàn thể quần chúng tăng cường công tác giáo dục, làm cho tập thể công nhân viên chức nhận rõ ý nghĩa, mục đích, yêu cầu khách quan và cấp thiết của việc sắp xếp lại kinh tế, sắp xếp lại sản xuất, sắp xếp lại lao động để mọi người tự nguyện chấp hành sự phân công mới một cách nghiêm chỉnh. Các đơn vị cơ sở phải chấp hành đúng đắn các chính sách, chế độ của Nhà nước về quản lý kinh tế, quản lý lao động và bảo đảm những quyền lợi chính đáng của người lao động đã được quy định trong các văn bản hiện hành và trong thông tư này.

Đặc biệt chú ý không dễ dãi cho thôi việc, giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, giải quyết nghỉ mất sức gượng ép đối với những công nhân kỹ thuật bậc cao, những cán bộ quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi, những người bảo đảm kỷ luật lao động tốt, phải cố gắng tìm mọi biện pháp tích cực để sử dụng họ trong đơn vị mình, trong khu vực Nhà nước hoặc ít ra cũng trong khu vực tập thể. Trường hợp đặc biệt, phải báo cáo với cấp trên trực tiếp và cơ quan lao động địa phương, không được tùy tiện cho thôi việc, nghỉ hưu, nghỉ mất sức.

2. Yêu cầu thủ trưởng các ngành, các địa phương trực tiếp chỉ đạo các cơ sở

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

làm, duyệt chặt chẽ kế hoạch lao động đồng thời với kế hoạch sản xuất của mỗi cơ sở thuộc quyền, bảo đảm tiêu chuẩn cơ bản của việc sắp xếp lại sản xuất, sắp xếp lại lao động là hiệu quả kinh tế xã hội, năng suất và chất lượng lao động, ngăn chặn kịp thời tư tưởng ngại khó, không quyết tâm sắp xếp lại lao động, để dây dưa nhiều người trong đơn vị không có việc làm hoặc ngược lại cho thôi việc tràn lan, tự ý tuyển thêm lao động mới không cần thiết trong khi ở cơ sở mình và địa phương mình còn dôi lao động chưa điều chỉnh tốt.

3. Cơ quan lao động các cấp (Vụ lao động tiền lương các Bộ, Tổng cục, Sở Lao động các tỉnh, thành phố, phòng lao động các huyện, phòng lao động các liên hiệp xí nghiệp, xí nghiệp) phải làm chức năng tham mưu cho thủ trưởng cấp mình trong việc sắp xếp lại lao động, chủ động phối hợp chặt chẽ với cơ quan kế hoạch cùng cấp để sắp xếp lao động khớp với sắp xếp sản xuất; quan hệ chặt chẽ với cơ quan nông nghiệp và liên hiệp xã tiểu thủ công nghiệp để hướng dẫn các hợp tác xã giúp đỡ những công nhân viên chức chuyển sang làm việc ở khu vực tập thể. Cơ quan lao động cần tìm các các nguồn công việc, phân tích hiệu quả thực tế của các phương án sắp xếp lao động để kiến nghị kịp thời với thủ trưởng cấp mình. Cơ quan lao động địa phương còn phải theo chức năng đã được ghi tại nghị định số 24-CP ngày 2-2-1976 của Hội đồng Chính phủ về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của chính quyền cấp tỉnh trong lĩnh vực quản lý kinh tế (chương 5, điều 17, điểm 6) có trách nhiệm thường xuyên kiểm tra và tổ chức định kỳ thống kê báo cáo tình hình đội ngũ lao động và kết quả sắp xếp lại lao động trong tất cả các xí nghiệp địa phương và trung ương trên lãnh thổ tỉnh và huyện để kịp thời báo cáo với Ủy ban Nhân dân tỉnh và Bộ Lao động; đồng thời đề xuất kịp thời những biện pháp cần bổ khuyết, những kinh nghiệm tốt, những mô hình tổ chức và quản lý lao động có hiệu quả cụ thể phổ biến áp dụng chung.

Bộ trưởng Bộ Lao động
ĐÀO THIỆN THI

---

*BỘ Y TẾ*

---

**THÔNG TƯ của Bộ Y tế số 3 – BYT/TT ngày 18-3-1985 hướng dẫn thi hành quyết định số 177-HĐBT ngày 24-12-1984 của Hội đồng Bộ trưởng về việc điều chỉnh một số chế độ phụ cấp của ngành y tế.**

Thi hành quyết định số 177-HĐBT ngày 24-12-1984 của Hội đồng Bộ trưởng về việc điều chỉnh một số chế độ phụ cấp của ngành y tế; sau khi trao đổi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động tại công văn số 158-LĐ-CN5 ngày 4-3-1984 và Bộ Tài chính tại công văn số 83-TC/HCVX ngày 14-2-1985.

Bộ Y tế hướng dẫn cụ thể như sau :

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com