

Điều 2. — a) *Thuế lợi tức doanh nghiệp*: Những nhà làm gia công được tạm thời miễn thuế doanh nghiệp, thì cũng không phải nộp thuế lợi tức doanh nghiệp.

b) *Thuế hàng hóa*: Đối với các nghề làm gia công nói ở điều 1, ngoài phần thuế doanh nghiệp và lợi tức doanh nghiệp đã quy định miễn hay đánh thuế như đã nói ở trên, nếu có loại hàng nào thuộc loại chịu thuế hàng hóa, thì Mậu dịch quốc doanh hay cơ quan Chính phủ đặt số hàng đó vẫn phải nộp thuế hàng hóa.

Điều 3. — Nghị định này thi hành kể từ tháng 3 năm 1957.

Điều 4. — Ông Bộ trưởng Bộ Tài chính chiếu nghị định này thi hành.

Hà-nội, ngày 21 tháng 2 năm 1957

PHẠM-VĂN-ĐỒNG

CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 3-LĐ ngày 22-1-1957 tạm thời hướng dẫn thực hiện các loại tiền thưởng áp dụng cho các xí nghiệp quốc gia và quốc doanh.

Trong phong trào thi đua thực hiện kế hoạch Nhà nước, công nhân và nhân viên xí nghiệp đã có nhiều cố gắng. Nhiều cá nhân tăng năng suất; nhiều đơn vị xí nghiệp đã hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch từng thời gian. Trong quá trình sản xuất đã có nhiều sáng kiến có tác dụng tăng năng suất, tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao chất lượng, giảm giá thành sản phẩm.

Để khuyến khích công nhân cố gắng trau dồi nghề nghiệp phát huy nhiệt tình lao động, thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch nhà nước, đồng thời để bồi dưỡng cho những người có thành tích cố gắng trong sản xuất, cần nghiên cứu đặt các loại tiền thưởng như là:

- Thưởng tăng năng suất.
- Thưởng hoàn thành nhiệm vụ.
- Thưởng tiết kiệm.
- Thưởng sáng kiến phát minh.

Trong khi chờ đợi Chính phủ ban hành bản điều lệ chính thức, Bộ Lao động tạm thời hướng dẫn việc áp dụng các loại tiền thưởng trên để rút kinh nghiệm.

Mong các Bộ, các ngành, chiếu theo những nguyên tắc đề ra ở thông tư này, cùng với Bộ Lao động đặt kế hoạch cụ thể cho các xí nghiệp tiến hành và theo dõi một vài thi điểm để rút kinh nghiệm.

A. — THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT:

a) **Thưởng tăng năng suất áp dụng cho những công nhân trực tiếp sản xuất quy định như dưới đây:**

Thưởng tăng năng suất áp dụng cho những người công nhân ăn lương tháng ăn lương ngày, hoặc lương giờ, đã vượt mức sản xuất hoặc rút ngắn tiêu chuẩn thời gian sản xuất do xí nghiệp ấn định.

Thí dụ: Ở một xí nghiệp dệt.

Mức sản xuất ấn định là 22 thước, nếu dệt được trên 22 thước là tăng năng suất và được thưởng phần dệt vượt mức ấy.

Ở một xí nghiệp sửa chữa.

Mức sản xuất ấn định cho một thợ đúc phải làm là một piston, một segment, hai pignon trong 8 tiếng. Nếu người thợ đó đã thực hiện được mức sản xuất trong 7 tiếng thì được thưởng tăng năng suất theo thời gian đã rút ngắn, tức là 1 tiếng.

— Việc quy định thưởng tăng năng suất phải nhằm khuyến khích những cá nhân hay đơn vị sản xuất trực tiếp làm ra những sản phẩm chính của xí nghiệp cần đẩy mạnh tăng năng suất hoặc rút ngắn tiêu chuẩn thời gian sản xuất để bảo đảm được kế hoạch kinh doanh của xí nghiệp và hạ giá thành. Tránh thưởng tràn lan, không có tác dụng khuyến khích đẩy mạnh sản xuất. Và giải quyết những khâu yếu trong sản xuất.

Thí dụ: Mỏ than Hồng-gai. Sản xuất than hoa cần đẩy mạnh tăng số lượng thì áp dụng tiền thưởng tăng năng suất. Ngược lại than cám sản xuất có hạn hoặc không tiêu thụ được thì không đặt ra tiền thưởng tăng năng suất.

b) **Mức ấn định hàng tháng:**

Được tính thưởng tăng năng suất những người đã cố gắng vượt mức hàng tháng (ngày tăng bù cho ngày hụt mức) và bảo đảm đúng tiêu chuẩn kỹ thuật và chất lượng sản phẩm, tiêu chuẩn nguyên vật liệu.

Những công việc do nhiều người hợp lực với nhau mới làm thành thì mức sản xuất và cách tính thưởng sẽ áp dụng chung cho số người đó (kip, nhóm).

Thí dụ: 4 người thành 1 kip rên, kip xeo gỗ, 2 người thành 1 cặp xe gỗ thì mức sản xuất và cách tính thưởng tăng năng suất đặt chung cho cả kip rên, kip xeo gỗ và cặp xe gỗ.

2. — Mức hàng tháng định ra căn cứ theo số giờ thực tế phải sản xuất trong tháng. *Thí dụ*: Trường hợp người công nhân ốm phải nghỉ việc thì chỉ được trừ mức không sản xuất của những ngày nghỉ đã quy định theo tỷ lệ ốm trung bình hàng tháng cho công nhân trong xí nghiệp.

e) Cách đặt mức :

1. — Cùng một cấp bậc, cùng làm một tiêu chuẩn công việc, cùng sử dụng những phương tiện sản xuất như máy móc, nguyên vật liệu giống nhau thì quy định một mức như nhau. Mức này phải là mức trung bình tiên tiến.

2. — Cách tính :

Thí dụ : 8 thợ xeo cấp bậc 5 năng suất hàng ngày :

a. — 2 người	1.200 tờ
b. — 2 người	1.250 tờ
c. — 1 người	1.320 tờ
d. — 1 người	1.350 tờ
e. — 2 người	1.400 tờ

Mức trung bình bình quân :

$$\frac{(1.200 \times 2) + (1.250 \times 2) + 1.320 + 1.350 + (1.400 \times 2)}{8} = 1.304 \text{ tờ.}$$

— Căn cứ mức 1.304 tờ; cán bộ chuyên môn, kỹ thuật và công đoàn theo dõi số người mức chênh lệch khác nhau mà xem xét lẽ lối và phương pháp làm việc, việc bố trí dụng cụ và nguyên vật liệu còn có gì bổ cứu cho tiến bộ hơn. Sau khi bổ cứu xong thì đặt một mức cao hơn 1.304 tờ mà mức ấy đa số công nhân có cố gắng và thực hiện theo phương pháp mới thì đạt được. Tăng lên bao nhiêu hay đạt mức bao nhiêu là tùy theo tình hình thực tế sau cuộc nghiên cứu đó. Đó là mức trung bình tiên tiến. Cần chú ý tăng lên bao nhiêu trên mức 1.304 tờ phải có lý do, cụ thể phân tích trình bày cho công nhân thấy rõ.

Trên đây là một phương pháp tìm mức trung bình tiên tiến. Khi đặt mức trung bình tiên tiến phải đối chiếu với thực tế khả năng của công nhân mà xây dựng cho thích hợp. Mức trung bình tiên tiến đặt ra là để cho người công nhân nào có cố gắng sẽ đạt được mức. Nếu không cố gắng mà ai cũng đạt được thì mức đó quá thấp.

3. — Thời gian định lại mức không dưới 3 tháng; nhưng gặp những trường hợp sản xuất vượt hẳn lên vì có những sự thay đổi trong sản xuất như: có những sáng kiến phát minh mới, có sự sửa đổi về phương pháp chế tạo, có sự thay đổi lớn trong tổ chức lao động, máy móc, nguyên vật liệu thì mức có thể thay đổi ngay sau khi đa số người đã làm quen tay và vượt mức ấn định một cách dễ dàng.

d) Tiền thưởng tăng năng suất tính theo cách sau đây :

$$\frac{\text{Lương và phụ cấp khu vực}}{\text{Mức ấn định}} \times \text{số vượt mức} \times \text{tỷ lệ thưởng.}$$

Nhưng để tính thưởng tăng năng suất là số lương trong thang lương 8 bậc áp dụng cho các

xi nghiệp Chính phủ và quốc doanh (kể cả xi nghiệp khôi phục và tiếp quản).

2. — Nếu nhiều người thợ cấp bậc khác nhau cùng làm 1 loại sản phẩm như nhau thì lấy lương bình quân của những người thợ đó để tính thưởng. Thí dụ : 5 thợ dệt bậc 4 lương mỗi người 35.000đ mức ấn định 500m, 8 thợ dệt bậc 5, lương 32.000đ mức ấn định 400m.

Cách tính là :

$$\frac{(35.000 \times 5) + (32.000 \times 8)}{(500 \times 5) + (400 \times 8)} \times \text{Số vượt mức} \times \text{Tỷ lệ thưởng.}$$

Trong trường hợp này cấp lãnh đạo xi nghiệp cần chú ý điều chỉnh lại, bố trí những người thợ cùng làm một công việc như nhau, mà cấp bậc không chênh lệch quá xa để khỏi ảnh hưởng đến tiền thưởng của công nhân.

3. — Trường hợp kíp, nhóm, sản xuất một thứ sản phẩm thì lấy tổng số tiền lương và phụ cấp khu vực của công nhân trong kíp, nhóm chia cho mức ấn định của kíp, nhóm rồi nhân với số vượt mức và tỷ lệ thưởng.

Thí dụ : một nhóm rèn bù lòong có :

— 1 thợ cả bậc 6 lương	30.420đ
— 2 thợ phụ bậc 7, 8	28.860đ
	27.560đ

Hàng tháng mức ấn định là 500 bù lòong

Cách tính :

$$\frac{30.420đ + 28.860đ + 27.560đ}{500} \times \text{số vượt mức} \times \text{tỷ lệ thưởng}$$

Việc phân phối số tiền thưởng cho từng cá nhân sẽ do kíp, nhóm phân phối trên cơ sở cấp bậc kỹ thuật, ngày đi làm và hiệu suất của từng người.

4. — Trường hợp điều động thợ cấp bậc cao xuống làm công việc của thợ bậc thấp mà tiêu chuẩn công việc như nhau thì lương để tính thưởng là lương của cấp bậc thấp đó. Thí dụ: tiền bù lòong thì chỉ cần cấp bậc 6 đủ khả năng để làm xi nghiệp điều động thợ cấp 4 và 3 đến cùng làm thì lương tính thưởng là lương của thợ cấp bậc 6. Trường hợp không hợp lý này, phải cố tránh, để khỏi gây ra thắc mắc cho công nhân.

e) Tổ chức thống kê theo dõi mức và kiểm tra chất lượng :

Để xây dựng mức sản xuất được chính xác và bảo đảm đúng tiêu chuẩn kỹ thuật và chất lượng, mỗi xi nghiệp cần kiện toàn những tổ chức dưới đây :

1. — Căn cứ một số cán bộ phụ trách nghiên cứu theo dõi hướng dẫn. Tổ chức thống kê theo dõi mức sản xuất đồng thời kết hợp với việc chấn chỉnh lẽ lối làm việc, giảm bớt những động tác

thừa, nâng cao trình độ kỹ thuật cho công nhân để ấn định mức cho thích hợp.

2. — Mặt khác, khi xây dựng mức sản xuất phải kèm theo tiêu chuẩn về kỹ thuật và chất lượng của sản phẩm và tổ chức kiểm tra chặt chẽ khi giao nhận hàng.

f) Tỷ lệ thưởng :

Tỷ lệ thưởng trong các xí nghiệp Chính phủ và doanh nghiệp quốc gia ấn định từ 40% đến 60% của giá trị tiền công của một sản phẩm tăng năng suất. Đặt tỷ lệ thưởng cần phân biệt chiều cố như sau :

— Tùy theo tính chất sản xuất và tầm quan trọng từng bộ phận sản xuất trong xí nghiệp mà ấn định tỷ lệ thưởng.

— Bộ phận có tính chất quan trọng nhất trong sản xuất đối với việc hoàn thành kế hoạch của xí nghiệp, sẽ đặt tỷ lệ cao hơn.

— Bộ phận hiện gặp nhiều khó khăn trở ngại trong sản xuất hay là bộ phận đang thực hiện chương trình đột kích quan trọng, tỷ lệ thưởng có thể cao hơn các bộ phận khác.

g) Cách trả tiền thưởng tăng năng suất :

Tiền thưởng tăng năng suất sẽ tính hàng tháng và trả trong vòng 10 ngày đầu tháng sau.

h) Phải làm gì để đẩy mạnh sản xuất :

Các cấp lãnh đạo xí nghiệp có trách nhiệm bố trí sản xuất cho hợp lý; nghiên cứu ấn định mức sản xuất chính xác và luôn luôn theo dõi giúp đỡ phổ biến kinh nghiệm sản xuất tiên tiến, giúp đỡ công nhân nâng cao trình độ kỹ thuật để tạo điều kiện tốt cho công nhân đạt được mức và vượt mức.

— Nếu công nhân không đạt được mức thì cấp lãnh đạo phải tổ chức kiểm điểm tìm nguyên nhân bỏ cứu và giúp đỡ công nhân thực hiện được mức. Công nhân có thể yêu cầu tìm nguyên nhân không đạt được mức để bỏ cứu nhanh chóng.

— Căn cứ vào cấp bậc, nhiệm vụ của người công nhân phải tích cực sản xuất theo khả năng lao động của mình cố gắng tìm cách và luôn luôn có tinh thần hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

— Mỗi người công nhân có nhiệm vụ trao đổi kinh nghiệm và phương pháp làm việc của mình giúp đỡ cho người khác học tập, để mỗi người cùng thực hiện được mức ấn định.

B. — THƯỞNG HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ

a) Thưởng hoàn thành nhiệm vụ áp dụng riêng cho những người sau đây :

1. — Công nhân trực tiếp và gián tiếp sản xuất làm những công việc phức tạp không ấn định được mức rõ ràng hay không cần thiết tăng số lượng.

2. — Người lao động vận chuyển, cung cấp nguyên vật liệu cho công nhân trực tiếp sản xuất.

3. — Cán bộ nhân viên kế hoạch, kỹ thuật và cán bộ nhân viên hành chính quản trị của xí nghiệp.

Công nhân đã quy định thưởng chế độ thưởng tăng năng suất thì không được áp dụng thưởng theo chế độ hoàn thành nhiệm vụ.

b) Thưởng hàng tháng :

Hàng tháng, nếu ngành hay bộ phận đạt được kế hoạch, thì những công nhân trực tiếp, gián tiếp sản xuất, người lao động vận chuyển, cung cấp nguyên vật liệu cho công nhân trực tiếp sản xuất kể trên có thể xét thưởng hoàn thành nhiệm vụ. Căn cứ vào chương trình ấn định cho cá nhân hay bộ phận, nếu cá nhân làm tròn nhiệm vụ theo tiêu chuẩn quy định của xí nghiệp, sẽ được xét thưởng từ 3% đến 10% lương bản thân và phụ cấp khu vực.

Việc thưởng này sẽ căn cứ vào điều kiện làm việc và tính chất quan trọng của công việc và dùng phương pháp dân chủ bình nghị mà định thưởng cho từng người. Số tiền thưởng cao nhất của một người không thể nhiều hơn số tiền thưởng cao nhất của một công nhân trực tiếp sản xuất được thưởng tăng năng suất.

c) Thưởng sau 3 tháng (từng quý) :

1. — Đối với cán bộ và nhân viên kế hoạch, kỹ thuật và cán bộ nhân viên hành chính trực tiếp liên quan đến việc điều khiển sản xuất, sau mỗi thời gian 3 tháng nếu hoàn thành kế hoạch của xí nghiệp về mọi mặt số lượng, chất lượng, giá thành, thì những cá nhân làm tròn nhiệm vụ theo nội dung công tác quy định sẽ được dân chủ bình nghị để thưởng theo tỷ lệ từ 5% đến 15% của một tháng lương bản thân và phụ cấp khu vực.

— Mỗi lần xí nghiệp vượt kế hoạch 1% thì những cán bộ và nhân viên này được xét thưởng thêm từ 1 đến 4% lương và phụ cấp khu vực. Nhưng đối với cán bộ tổng cộng số tiền thưởng nhiều nhất không quá 1 tháng lương và phụ cấp khu vực bản thân. Đối với nhân viên thì không quá 50% một tháng lương và phụ cấp khu vực của bản thân.

Việc quy định cụ thể số cán bộ nhân viên kế hoạch, kỹ thuật và cán bộ nhân viên hành chính được thưởng trên đây và xét duyệt tỷ lệ thưởng do Bộ sở quan quyết định.

2. — Những cán bộ nhân viên quản trị hành chính không thuộc phạm vi đã kể trên như cán bộ nhân viên văn phòng kế toán hành chính, liên lạc, cấp dưỡng thì căn cứ kế hoạch xí nghiệp có hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức từng 3 tháng, tùy theo thành tích từng cá nhân đã làm tròn nhiệm vụ thì do dân chủ bình nghị xét thưởng từ 5% đến 15% của một tháng lương bản thân.

- THƯỜNG TIẾT KIỆM NGUYÊN VẬT LIỆU

1. — Thường tiết kiệm áp dụng cho những công nhân đã tiết kiệm hoặc thu nhặt được những nguyên vật liệu chủ yếu nhằm giải quyết vấn đề khó khăn trong sản xuất và hạ được giá thành. Tiết kiệm được nguyên vật liệu nhưng phải bảo đảm số lượng phẩm chất đúng tiêu chuẩn kỹ thuật và bảo đảm an toàn máy móc thì mới được thưởng.

2. — Thời gian tính thưởng: tiền thưởng tiết kiệm sẽ tính từng thời gian 3 tháng, do cơ sở đề nghị lên Bộ sở quan trích một phần tiền trong số tiền đã tiết kiệm được sẽ thưởng. Bộ sở quan sẽ cùng với Bộ Lao động để xét duyệt.

D. — THƯỜNG SÁNG KIẾN PHÁT MINH

a) Phân loại sáng kiến phát minh:

1. — Sửa đổi lẽ lối làm việc là những sáng kiến có hiệu quả trong việc bố trí, sử dụng máy móc, sử dụng nguyên liệu, sử dụng lao động như những trường hợp dưới đây:

a) Những sửa đổi lẽ lối làm việc làm tăng năng suất lao động, tăng hiệu suất máy móc dụng cụ hoặc kéo dài thời gian sử dụng máy móc.

b) Những sửa đổi về bố trí cách làm việc, bố trí lao động hợp lý, bớt người nhưng năng suất tăng.

c) Có những sửa đổi lẽ lối làm việc tiết kiệm được nguyên liệu, nhiên liệu hoặc dùng được những vật liệu hư hỏng.

d) Những sửa đổi lẽ lối làm việc tăng chất lượng và làm giảm mức hư hỏng của sản phẩm.

2. — Cải tiến kỹ thuật là những sáng kiến sửa đổi kỹ thuật hiện có mà làm tăng hiệu suất của máy móc và làm giảm mức sản phẩm hư hỏng. Có khi với những dụng cụ nguyên liệu thiếu thốn ở trong nước mà có sáng kiến làm ra những thứ dụng cụ cần thiết cho sản xuất cũng coi như là sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

3. — Phát minh là những sáng chế ra máy móc, dụng cụ sản xuất các loại kim khí, những sáng chế ra vật phẩm hóa học từ trước tới nay chưa có, hoặc những phát minh về phương pháp sản xuất mới.

b) Thưởng sáng kiến cần chú ý:

1. — Thưởng những sáng kiến có tác dụng làm lợi lâu dài cho sản xuất, làm tăng năng suất lao động, giảm giá thành, tiết kiệm sức lao động, không hại đến máy móc.

2. — Tính giá trị sáng kiến sẽ căn cứ vào kết quả đầy mạnh tăng năng suất và kết quả tiết kiệm của một bộ phận sản xuất hoặc của cả xí nghiệp.

3. — Những sáng kiến phát minh đều phải thông qua Bộ sở quan xét duyệt.

c) Tổ chức Hội đồng kỹ thuật:

Mỗi đơn vị sản xuất tổ chức một Hội đồng kỹ thuật để xét giá trị của từng sáng kiến trình lên Bộ sở quan xét thưởng kịp thời.

d) Giá trị và thời gian tính thưởng:

Để tính được tiền thưởng sáng kiến cần phải qua một thời gian áp dụng có kết quả. *Thí dụ:* 3 tháng đã áp dụng sáng kiến sửa đổi lẽ lối làm việc, 6 tháng đã áp dụng sáng kiến cải tiến kỹ thuật và sau một năm đã áp dụng sáng kiến phát minh thì xí nghiệp sẽ tính tổng số tiền đã tiết kiệm được hay làm lợi cho xí nghiệp mà đề nghị lên Bộ sở quan trích ra một số tiền để thưởng cho những người có sáng kiến phát minh.

Giá trị sáng kiến làm lợi cho xí nghiệp sẽ căn cứ mức sản xuất trung bình trong thời gian trước khi có sáng kiến để làm mục tiêu xác nhận giá trị của sáng kiến. *Thí dụ:* Sửa đổi lẽ lối làm việc trong 3 tháng, cải tiến kỹ thuật trong 6 tháng và phát minh trong 1 năm.

e) Phạm vi thi hành và trách nhiệm của các cơ quan sử dụng công nhân:

1. — Thông tư này sẽ nghiên cứu áp dụng ở các đơn vị sản xuất công nghiệp giao thông vận tải, các đơn vị sự nghiệp, phi công nghiệp, và những nhân viên kỹ thuật làm công tác nghiên cứu kỹ thuật khoa học có liên quan đến sản xuất.

2. — Đối với các công trường của công trình xây dựng kiến thiết cơ bản việc thưởng tăng năng suất thì áp dụng chế độ làm khoán trong thông tư số 4 việc thưởng tiết kiệm và sáng kiến phát minh thì áp dụng theo thông tư này.

Các Bộ các ngành sử dụng công nhân nghiên cứu đặc điểm và tính chất sản xuất của từng xí nghiệp để hướng dẫn áp dụng các loại tiền thưởng thu thập ý kiến công nhân rút kinh nghiệm bổ sung để xây dựng bản điều lệ chính thức sau này.

Các Bộ, các ngành cần xét nhanh chóng những đề nghị của các xí nghiệp các đơn vị sản xuất thuộc ngành mình để chuẩn y về các loại tiền thưởng cho kịp thời.

3. — Đặc biệt ngành nào, xí nghiệp nào có quy định cách tính thưởng hoặc có quy định những chế độ thưởng khác nữa cần báo cáo và thảo luận trước với Bộ Lao động.

Hà-nội, ngày 22 tháng 1 năm 1957.

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN-VĂN-TẠO