

BỘ NÔNG LÂM

THÔNG TƯ SỐ 16-TT/NL ngày 14-8-1957
về việc tạm thời hướng dẫn thực hiện các loại tiền thưởng áp dụng thi điểm ở Nông trường.

Đề thi hành chủ trương Chính phủ về vấn đề tiền thưởng sau một thời gian điều tra tình hình và nghiên cứu các hình thức khen thưởng cho công nhân làm cà phê và chăn nuôi ở Nông trường để khuyến khích công nhân cố gắng trau dồi nghề nghiệp phát huy nhiệt tình lao động, thi đua hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước đồng thời bồi dưỡng cho những người có thành tích cố gắng trong sản xuất.

Đề áp dụng cho đơn vị thi điểm rút kinh nghiệm bổ sung thể lệ chính thức sau này cho thích hợp với Nông trường và quán triệt đầy đủ đường lối chính sách chung; nay Bộ tạm thời quy định các loại tiền thưởng sau đây:

- 1) Thưởng tăng năng suất.
- 2) Thưởng hoàn thành nhiệm vụ.

A. - THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT

a) Thưởng tăng năng suất áp dụng cho những công nhân đã vượt mức sản xuất quy định dưới đây:

Thưởng tăng năng suất áp dụng cho những công nhân trực tiếp sản xuất đã vượt mức sản xuất hoặc rút ngắn tiêu chuẩn thời gian sản xuất do Nông trường ấn định.

Thưởng tăng năng suất cho những việc có thể định được mức rõ ràng và cần thiết phải tăng nhiều số lượng và chất lượng hoặc rút ngắn tiêu chuẩn thời gian để kịp thời phục vụ kế hoạch cho Nông trường và hạ giá thành tránh tình trạng thường tràn lan không có tác dụng khuyến khích đầy mạnh sản xuất và giải quyết khó khăn của Nông trường; do đó tạm thời áp dụng thưởng tăng năng suất cho công nhân làm những việc như sau:

Thưởng cho công nhân hái cà phê, xát cà tươi, xát cà khô, và chọn cà, đào mang cà và lấp phân, làm cỏ cà, đào hố để trồng cà.

b) Mức ấn định hàng tháng:

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

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

Vi dụ: Đào mang cà và lấp phân. Tuy có thể phân công bộ phận đào mang cà riêng, lấp phân riêng, nhưng công việc này có liên quan nhau, nếu đào mang cà quá tăng lấp phân không kịp cũng không được, ngược lại lấp phân muốn tăng mà lỗ đào không kịp thì cũng không thể tăng được. Cho nên đặt mức và tính thưởng chung cho cả số người đào mang cà và lấp phân để cho cân đối công việc làm và dùng yêu cầu kỹ thuật.

Mức hàng tháng định ra căn cứ theo giờ thực tế phải sản xuất trong tháng (trừ ngày lễ và chủ nhật) trường hợp công nhân bị ốm phải nghỉ việc hoặc mưa bão không sản xuất được thì chỉ trừ mức không sản xuất của những ngày nghỉ đã quy định trung bình cho công nhân trong Nông trường.

Vi dụ: Nông trường Sông Bôi quy định 1 tháng ốm không sản xuất được trừ tối đa 3 ngày việc trường hợp mưa bão phải nghỉ việc cũng chỉ trừ tối đa là 3 ngày nữa. Thì tính như sau:

Trong tháng 6 có 30 ngày (trừ 4 ngày chủ nhật không có nghỉ lễ) còn 26 ngày sản xuất thì đặt mức cho 26 ngày, nếu vượt mức thì được tính thưởng, trường hợp bị ốm không làm việc được ngày thì chỉ tính mức 23 ngày, nếu vượt mức thì được thưởng, trường hợp đã nghỉ ốm rồi mà còn có ngày mưa nữa (ngoài ngày ốm và ngày chủ nhật) không làm việc được thì cũng trừ thêm 3 ngày nữa (không tính mức) (tức là chỉ tính mức 20 ngày thôi trừ 3 ngày mưa 3 ngày ốm) nếu vượt mức 20 ngày thì được tính thưởng.

Nói chung ốm và mưa nghỉ việc ngày nào trừ mức ngày ấy nhưng không quá số ngày đã quy định ở Nông trường theo ví dụ trên, nếu nghỉ ốm trên 3 ngày cũng chỉ được trừ mức 3 ngày nghỉ, vì mưa không sản xuất, dù trên 3 ngày cũng chỉ được trừ 3 ngày.

c) Cách đặt mức:

1) Căn cứ điều kiện hoàn cảnh đất đai hoa màu từng thời kỳ khác nhau thì quy định mức khác nhau, mức này phải là mức trung bình tiên tiến.

2) *Cách tìm mức:* Trước hết phải tổ chức họp tập kỷ luật lao động để nâng suất của công nhân lên và đảm bảo thực tế sản xuất ngày 8 giờ. Trên cơ sở đó đi sâu vào một đơn vị xem xét năng suất từng người qua thái độ lao động hàng ngày mà nhân xét đánh giá năng suất lao động và tìm mức trung bình. Sau khi định mức trung bình tiếp tục kiểm tra lại về lỗi làm việc, bố trí dụng cụ và nguyên vật liệu còn điểm gì thiếu sót phải bổ cứu cho hợp lý hơn. Trên cơ sở hợp lý ấy phân tích trừ những thì giờ phi sản xuất tìm ra kết quả sản xuất trong giờ thực tế kết hợp ý kiến tập thể với nhận xét của lãnh đạo và kỹ thuật mà định mức trung bình cao

hơn (trung bình tiền tiến) mức ấy đa số công nhân qua cố gắng thì đạt được.

Mức đặt bao nhiêu và tăng bao nhiêu thì tùy tình hình thực tế mà phân tích làm cho đa số công nhân rõ lý do để thực hiện.

Quản lý mức: Tạm thời quy định như sau:

— Sở Quốc doanh Nông nghiệp lãnh đạo mức chung cho các Nông trường.

— Các Nông trường thành lập một hội đồng tiền thưởng gồm có:

Quản đốc, đại diện Công đoàn, cán bộ kế hoạch, kỹ thuật, Tài vụ và cán bộ tiền lương của Nông trường đề xét và quyết định mức cho các khu vực khi xét mức cho khu vực nào thì mời cán bộ khu vực ấy đến tham gia. Sau khi quyết định mức vừa cho thì hành vừa báo cáo về Sở, nếu có gì sửa đổi Sở sẽ góp ý kiến cho Nông trường chỉnh lý mức kịp thời.

Mức không nên hay thay đổi thường xuyên, để cho công nhân an tâm sản xuất, nhưng có những trường hợp sản xuất vượt lên vì có những sự thay đổi lớn trong tổ chức lao động, máy móc, nguyên vật liệu, có những sáng kiến phát minh mới thì có thể thay đổi ngay sau khi đa số người đã làm quen tay và vượt mức ấn định một cách dễ dàng.

Riêng cho việc hái cà thì phải chỉnh lý mức cho hợp với mùa cà chín; có thể trong một tháng có nhiều mức khác nhau.

Đề phòng tư tưởng bảo thủ giữ mức lạc hậu không cải tiến lề lối làm việc, sản xuất bình thường không cố gắng mà đạt được mức một cách dễ dàng. Đồng thời cũng tránh tình trạng thiếu thực tế đặt mức quá cao công nhân hết sức cố gắng mà vẫn không đạt được mức.

d) Cách tính tiền thưởng tăng năng suất

Hiện nay ở Nông trường công nhân chưa chuyên nghiệp hóa khi làm việc này khi làm việc nọ, ngạch bậc lương còn chênh lệch nhau khi cùng làm một việc như nhau và mức định như nhau cho nên tính thưởng dựa vào tiền lương trung bình của những người cùng làm một việc như nhau. Không lấy mức lương cao nhất và thấp nhất. Nếu những công nhân tạm tuyển mà làm một việc một mức như công nhân chính thức thì lấy mức lương tính thưởng cho công nhân chính thức để tính thưởng công nhân tạm tuyển. Khi tìm mức lương trung bình rồi tính như sau:

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

— Trường hợp công nhân trong 1 tháng điều động làm nhiều việc mà những việc ấy có thưởng tăng năng suất thì làm việc nào tính mức và tính thưởng theo việc ấy, nếu vượt mức ấn định cho

những ngày làm trong tháng thì thưởng việc này hụt mức thì lấy việc kia bù lại, tính bằng công (nhưng cần tránh bớt tình trạng điều động thường xuyên).

Ví dụ: Một công nhân làm cỏ cà phê mức ấn định mỗi ngày (1 công) 30 cây, đã làm trong 15 ngày tức là phải làm 450 cây nhưng người ấy chỉ làm được 420 cây hụt mức hết 30 cây (hay là 1 công) điều kiện đặc biệt phải điều động người ấy sang hái cà theo mức ấn định cho đợt cà này mỗi ngày (1 công) 45 cân cà, trong tháng phải làm 11 ngày nữa là 495 cân cà, (làm việc 26 ngày) mà người ấy hái được 630 tức là vượt mức được 135 cân cà, nhưng phải bù mức làm cỏ 15 ngày trước đã bị hụt là 30 cây (hay 1 công) thì trừ bớt 45 cân cà (cũng 1 công) còn lại 90 cân để tính thưởng.

Ví dụ: tiền lương bản thân và phụ cấp khu vực tính trung bình 1.350 d thì tính thưởng 90 cân cà như sau:

$$\frac{1.350 \text{ d}}{45} = 30 \text{ d} \times 90 \text{ cân} = 2.700 \text{ d} \times 50\%$$

lệ thưởng = 1.350 d

— Trường hợp đặt mức hái cà phải tùy theo mùa quả chín trong 1 tháng có nhiều đợt khác nhau thì đặt mức khác nhau nếu đợt nào cũng vượt mức thì tính giá trị tiền công 1 cân cà của mỗi đợt mà tính tiền thưởng cho mỗi đợt rồi cộng tiền thưởng cả tháng để phát cho người được thưởng, nếu có đợt này hụt mức thì lấy số vượt mức của đợt kia bù lại, còn bao nhiêu của đợt nào thì tính thưởng cho đợt ấy như ví dụ trên.

d) **Tỷ lệ thưởng:** Tạm thời thì hành theo ấn định tỷ lệ thưởng tăng năng suất trong thông tư số 3 ngày 22-1-1957 của Bộ Lao động là từ 40% đến 60% khi đặt tỷ lệ thưởng cần phân biệt chiều cố như sau:

— Tùy theo tinh chất sản xuất và tầm quan trọng trong từng bộ phận sản xuất trong Nông trường ấn định tỷ lệ thưởng.

— Bộ phận nào có tinh chất quan trọng nhất trong sản xuất đối với việc hoàn thành kế hoạch của Nông trường mà định tỷ lệ thưởng cao hơn, không nên đặt tỷ lệ một cách bình quân việc nào cũng 60% hay đồng loạt 50%. Tỷ lệ thưởng cho từng việc do Nông trường đề nghị Sở duyệt mới thì hành.

— Đối với Nông trường có nhiều việc khác nhau, có việc nặng về kỹ thuật, có việc nặng về sức lao động mới làm được, cho nên khi xét tỷ lệ thưởng cần cân nhắc không nên chỉ chiếu cố việc này quên việc khác trong lúc việc ấy cần khuyến khích công nhân phải cố gắng nhiều mới làm được hoặc ít người làm được. Làm thế nào tỷ lệ thưởng có tác dụng đầy mạnh sản xuất mà công nhân thấy là hợp lý.

Xây dựng mức sản xuất đã kèm theo tiêu chuẩn kỹ thuật và tiêu chuẩn chất lượng của sản phẩm, nếu làm không đúng hoặc hư hỏng tùy nặng nhẹ không thưởng hoặc giảm tỷ lệ thưởng (không nên máy móc) cho nên cần kiện toàn chế độ thống kê theo dõi mức và kiểm tra chất lượng.

Trả tiền thưởng tăng năng suất: Tiền thưởng tăng năng suất sẽ tính hàng tháng và trả trong hàng 10 ngày tháng sau.

Trên đây hình thức thưởng tăng năng suất là một hình thức động viên mọi người cố gắng thi đua cải tiến kỹ thuật tăng năng suất lao động mới đạt được cho nên trong lúc tiến hành thực hiện, Nông trường tìm mọi biện pháp để cải tiến dụng cụ, máy móc, nguyên vật liệu, trao đổi kinh nghiệm cho công nhân tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân đạt được mức và vượt mức đem lại lợi ích cho Nông trường và bản thân, do đó gây được tinh thần phấn khởi thi đua sản xuất và thực hiện chế độ tiền lương mới có kết quả tốt.

B. — THƯỞNG HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ

Hiện nay kế hoạch Nông trường chưa ổn định và chính xác cho nên việc thưởng hoàn thành nhiệm vụ chưa có thể mở rộng xuống cán bộ công nhân viên và cũng bước đầu đang nghiên cứu nên mới áp dụng một số công nhân trực tiếp sản xuất nhưng không đạt được mức thưởng tăng năng suất hoặc có mức nhưng yêu cầu của Nông trường không phải tăng nhiều chỉ cần đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ. Cụ thể tạm thời áp dụng cho những công nhân làm việc sau đây:

- Chăm nuôi bò đàn (chăm sóc và chăn dắt).
- Phụ trách phơi cà.
- Hệ thống trồng cà mới.

Những công việc trên sẽ đặt trong một nội quy làm việc và quy định sản xuất, định rõ trách nhiệm, thời gian hoàn thành nhiệm vụ dựa trên cơ sở đó để xét thưởng từng tháng hoặc từng quý từng năm cho cá nhân hoặc tổ tùy tính chất và kết quả theo từng công việc.

Tiền thưởng cho một công nhân trực tiếp làm những việc nói trên sẽ không quá mức thưởng cho công nhân được thưởng tăng năng suất. Tỷ lệ do Nông trường đề nghị Sở xét duyệt mới thưởng (tỷ lệ thưởng dựa trên một tháng lương bản thân và phụ cấp khu vực theo cách thức quy định trong thông tư số 3 của Bộ Lao động).

Phạm vi áp dụng:

Hai hình thức thưởng trên sẽ áp dụng cho những công việc đã quy định trong thông tư này, ở tại Nông trường thí điểm. Những hình thức nào

thường cho những công việc nào khác sẽ chờ nghiên cứu được Bộ thông qua mới áp dụng.

Ngoài Nông trường thí điểm trước đây Nông trường khác đã tổ chức thưởng Sở quốc doanh Nông nghiệp sẽ kiểm tra lại và vận dụng những nguyên tắc chung đã quy định trong thông tư này để uốn nắn những lệch lạc tồn đến công quỹ mà không có tác dụng đầy mạnh sản xuất, và ảnh hưởng tư tưởng sau này.

Thông tư quy định tạm thời này chỉ để áp dụng trong việc làm thí điểm ở một vài Nông trường, bắt đầu ở Nông trường Sông Bôi. Sau khi thí điểm xong sẽ có chỉ thị quy định lại các việc thưởng trên cho đầy đủ sau.

Hà Nội, ngày 14 tháng 8 năm 1957.

Bộ trưởng Bộ Nông lâm

NGHIÊM XUÂN YÊM

CHỈ THỊ số 51-NL/CT ngày 22-8-1957 về việc tăng cường kỷ luật lao động.

Qua học tập nghị quyết Trung ương Đảng Lao động Việt nam và quan điểm lao động, nói chung cán bộ và công nhân viên đã bước đầu nâng cao nhận thức về quan điểm lao động xã hội chủ nghĩa, tư tưởng có chuyển biến mới nhưng chưa tác động nhiều đến thái độ công tác và năng suất lao động. Hầu hết trên các cơ quan, nông lâm trường trại thí nghiệm còn có những hiện tượng phổ biến là: cán bộ, công nhân đi muộn về sớm, tự ý nghỉ đi phép trễ, nói chuyện riêng, đùa nghịch, đọc báo, học văn hóa trong giờ chuyên môn, nhất là các nông lâm trường các trại công nhân thực tế sản xuất không đủ 8 giờ như luật lao động đã quy định; qua số liệu điều tra thì người làm tối đa chỉ có 5 giờ, tối thiểu 3 giờ 30 trong mỗi ngày, nên đã đưa đến tình trạng lãng phí rất nghiêm trọng.

Để bảo cứu tình trạng đó cần phải tiếp tục phát huy kết quả học tập nghị quyết Trung ương lần thứ 12 và quan điểm lao động cụ thể:

1) Các Vụ, Viện, Sở, Trường, Nông lâm trường, xí nghiệp đều phải tổ chức cho cán bộ công nhân viên học tập bản dự thảo kỷ luật lao động của Bộ Lao động, liên hệ kiểm điểm việc chấp hành kỷ luật lao động, thống kê lãng phí, phân tích tác hại nhằm nâng cao ý thức kỷ luật, ý thức trách nhiệm chủ nhân của người lao động đối với cơ quan, trường học, nông trường, xí nghiệp.

2) Nghiên cứu xét lại nội quy công tác, lề lối làm việc phân công phân nhiệm trong các đơn vị. Bước đầu điều chỉnh một số điểm về tổ chức nhằm giảm bớt tình trạng dậm dạp nhập nhằng, trách