

II. — VỀ TIỀN ĂN MỘT NGÀY

1) Trên tàu:

	Trung quốc	Liên xô
Cán bộ loại A : 6đ	Nhân dân tệ tức 8.820đ Ngân hàng	21 rúp
Cán bộ loại B : 4đ	— 5.880đ —	24 —
Cán bộ loại C : 2đ	— 2.940đ —	20 —

2) Tại nơi đến công tác

	Ăn ở khách sạn	Ăn ở Sứ quán
a) Ở Trung quốc		
Cán bộ loại A :	4đ Nhân dân tệ	1đ50 Nhân dân tệ
Cán bộ loại B :	3đ —	1đ —
Cán bộ loại C :	2đ —	0đ70 —
b) Ở Liên-xô		
Cán bộ loại A :	50 rúp	28 rúp
Cán bộ loại B :	40 —	18 —
Cán bộ loại C :	30 —	12 —

Hiện nay tại Sứ quán Bắc kinh và Mạc tư khoa đã có sẵn chỗ ăn ngủ cho cán bộ Việt nam *quốc* lại hoặc đến công tác.

Vì vậy, trừ các phái đoàn được Chính phủ và nhân dân hai nước ấy đón tiếp, bố trí chỗ ăn ngủ, còn các phái đoàn khác, các cán bộ, sinh viên, học sinh, thực tập sinh khi qua lại biên xô và Trung quốc sẽ ăn và ở tại Sứ quán. Riêng đối với cán bộ ăn và ở tại Sứ quán Bắc kinh thì ngoài tiền ăn quy định trên sẽ được cấp thêm 2đ Nhân dân tệ một người một ngày để trả tiền ở. Trường hợp trong Đại sứ quán không đủ chỗ ăn ngủ thì Đại sứ quán chứng nhận sẽ được thanh toán theo mức ăn ngủ ngoài.

III. — TIỀN TIÊU VẬT

	Ở Trung quốc	Ở Liên xô
Cán bộ loại A :	1,20 Nhân dân tệ	5 rúp
Cán bộ loại B :	0,70 —	4 —
Cán bộ loại C :	0,50 —	3 —

Chú thích : Về tiền ăn và tiền tiêu vật, đồng rúp tính theo tỷ giá hối đoái không mậu dịch trên là một rúp bằng 308đ Ngân hàng.

Cầu Trường giang đã hoàn thành nên từ nay không cấp liền qua sông Dương tử.

Những điều quy định trong các thông tư trước đây về chế độ, trang phục và chi tiêu cho các cán bộ đi công tác nước ngoài không trái với các điều quy định mới trong công văn này vẫn thi hành như thường lệ.

Hà nội, ngày 5 tháng 11 năm 1957

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

Thủ trưởng

TRINH VĂN BÌNH

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 22-LĐTT ngày 19-10-1957
hướng dẫn việc thực hiện thưởng tăng năng suất trên các công trường.

BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ và các ngành quản lý công trường.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt nam
Các Ủy ban Hành chính liên khu,
khu, thành phố tỉnh.
Các Khu, Sở, Ty, Phòng Lao động.

Chế độ thưởng tăng năng suất hiện đang áp dụng trên các công trường là do những quy định trong thông tư Liên bộ số 4-TT/LB ngày 27-1-1956 và thông tư Liên bộ số 19-TT/LB ngày 27-10-1956 về chế độ lao động trên các công trường và thông tư Liên bộ Tài chính — Lao động số 9-TT/LB ngày 15-5-1956 về thưởng tăng năng suất. Trong quá trình thực hiện đã đem lại kết quả bước đầu về mặt đẩy mạnh sản xuất cũng như về mặt bồi dưỡng một phần những công nhân có thành tích trong phong trào thi đua sản xuất và tiết kiệm. Nhưng cho tới nay việc chấp hành chế độ thưởng tăng năng suất trên các công trường còn lể tể.

chưa thống nhất, còn nhiều nơi đang gặp mắc mứu, khó khăn về nội dung và phương pháp.

Sau khi thống nhất ý kiến với các Bộ, các ngành liên quan, Bộ Lao động tạm ra thông tư này quy định một số nguyên tắc, đặt cơ sở cho việc thực hiện thống nhất chế độ thưởng tăng năng suất trên các công trường:

I.— MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Hiện nay trên một số công trường, đã thực hiện dần dần lương khoán. Nhưng vì hoàn cảnh có nhiều khó khăn phức tạp như việc quản lý công trường chưa được kiện toàn, tổ chức lao động chưa được thật hợp lý, mức khoán bước đầu xây dựng chưa được chính xác, cán bộ có đủ khả năng chuyên trách về lương khoán còn thiếu cho nên còn có nhiều đơn vị, nhiều bộ phận chưa có điều kiện thực hiện chế độ lương khoán. Trong tình hình đó để khuyến khích công nhân lao động, phát huy nhiệt tình lao động, nâng cao năng suất lao động, thi đua hoàn thành kế hoạch đồng thời bồi dưỡng kịp thời những người cố gắng, có thành tích trong sản xuất và xây dựng, cần thực hiện rộng rãi chế độ thưởng tăng năng suất.

II.— NGUYÊN TẮC CĂN BẢN CỦA CHẾ ĐỘ THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT

Thưởng tăng năng suất phải căn cứ vào nguyên tắc: tăng nhiều thưởng nhiều, tăng ít thưởng ít, không tăng không thưởng. Có tăng năng suất nhưng phải bảo đảm những tiêu chuẩn kỹ thuật đã định mới được tính thưởng. Căn cứ vào những trường hợp sau đây mà tính tăng năng suất:

Những cá nhân hay đơn vị (nhóm, tổ) nếu hoàn thành khối lượng công việc đúng thời hạn ấn định, bảo đảm tiêu chuẩn kỹ thuật là đạt được mức, hoàn thành trước thời hạn là vượt mức, hoàn thành sau thời hạn là không đạt mức.

Trường hợp cố gắng vượt mức sản xuất, rút ngắn thời hạn, bảo đảm chất lượng đã quy định, cá nhân hay đơn vị vượt mức được tính thưởng tăng năng suất.

Nếu trong thời hạn ấn định, cá nhân hay cá nhân không bảo đảm được mức thì vẫn được lĩnh đủ tiền công, không phải làm bù và cũng không bị trừ bớt lương, nhưng phải kịp thời kiểm điểm tìm nguyên nhân và có kế hoạch bổ cứu.

Thí dụ 1: Ở một công trường sản xuất đá:

Một A có 10 người, tiêu chuẩn một công (cả sản xuất và vận chuyển bao gồm các việc đục chòong, phá đá hộc và đập thành đá dăm) là 0m³,600, hôm đó toàn A sản xuất được 7m³,200 như thế là, tăng được 1m³,200.

Thí dụ 2: Ở một công trường thủy lợi:

Giao đắp 1.000 thước khối đê tính là 1.000 công (cộng tiêu chuẩn đắp 1 thước khối đê là 1 công) mà chỉ làm 900 công đã xong thì vẫn trả 1.000 công, chênh lệch 1.000 — 900 = 100 công là tăng năng suất.

III.— PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT

1) Đạt mức:

Mức đề tính thưởng là mức trung bình tiền tiến, có căn cứ kỹ thuật.

Định mức sát đúng phải căn cứ vào thực tế sản xuất, có nghiên cứu những nhân tố thưởng chi phối thì giờ dùng trong sản xuất của người công nhân, có quan sát về các mặt trong sản xuất như: địa điểm công tác, điều kiện hoàn cảnh làm việc, quá trình sản xuất, vấn đề cung cấp dụng cụ nguyên vật liệu, vấn đề sử dụng công suất máy và động tác của người thợ. Trong những nhân tố đó, có chỗ nào bất hợp lý có hiện pháp cải tiến. Ngoài ra còn phải giúp đỡ công nhân giải quyết khó khăn trong sản xuất, phân tích để công nhân học tập kinh nghiệm, phương pháp làm việc và những thành tích về mặt nâng cao hiệu suất sản xuất lao động của các chiến sĩ thi đua, các đơn vị sản xuất tiên tiến.

Có dựa trên những cơ sở đó phân tích, nghiên cứu tìm ra mức thì mức mới thể hiện được tính chất trung bình tiền tiến, có căn cứ kỹ thuật.

Hiện nay do trình độ quản lý công trường, khả năng cán bộ và yêu cầu của sản xuất, phương pháp định mức có thể tùy hoàn cảnh sản xuất và xây dựng thực tế từng nơi kết hợp ba mặt:

a) Thống kê, theo dõi mức sản xuất đã đạt được của đa số công nhân tiểu bộ trong sản xuất trong một thời gian trước. Nếu không có điều kiện thống kê thì tổ chức cho làm thử trong một số công nhân thành thạo sau khi được giáo dục kỹ chính sách.

b) Theo dõi trong công tác sản xuất, phát hiện những giờ chết, những động tác thừa, những bất hợp lý trong cách tổ chức lao động, việc bố trí dụng cụ, sử dụng nguyên vật liệu.

c) Trên cơ sở những số liệu và tình hình đã nắm được, cán bộ kỹ thuật chuyên môn cùng với cán bộ công đoàn, chiến sĩ thi đua tính toán kỹ để định mức, sau khi đã phân tích những bất hợp lý trong quá trình sản xuất, nghiên cứu cải tiến tổ chức lao động, bố trí dụng cụ, nguyên vật liệu, cải tiến phương pháp làm việc. Khi đã có dự kiến sẽ tổ chức cho quần chúng tham gia ý kiến rồi mới quyết định. Như vậy có thể bảo đảm mức năng suất thích hợp với thực tế.

Để xây dựng mức được chính xác và bảo đảm đúng tiêu chuẩn kỹ thuật, mỗi cơ sở sản xuất cần có cán bộ chuyên trách thường xuyên theo dõi, thống kê, nghiên cứu hướng dẫn và xây dựng mức.

2. Thay đổi mức:

Trong quá trình thực hiện thường tăng năng suất, nếu xét thấy mức quá thấp, không hợp lý, đại đa số công nhân có thể vượt mức dễ dàng hoặc có sự thay đổi lớn trong sản xuất về điều kiện công tác, tổ chức lao động, về máy móc, dụng cụ, nguyên vật liệu hoặc sáng kiến phát minh thì phải nghiên cứu thay đổi lại mức. Trái lại nếu mức định cao thì phải tìm nguyên nhân vì sao không đạt được mức. Nếu sau khi đã kiểm điểm và có kế hoạch chấn chỉnh rồi mà cũng chỉ có một số rất ít người đạt được, thì mức đó cần phải điều chỉnh lại cho sát thực tế.

Về thời gian xét lại mức thì tùy tình hình thực tế ở các công trường. Để tránh thất mắc của công nhân thì phải nói trước cho công nhân biết việc điều chỉnh mức là cần thiết và hợp lý.

3. Tỷ lệ thưởng tăng năng suất:

Tỷ lệ thưởng tăng năng suất áp dụng cho công nhân, lao động ấn lương tháng, ấn lương ngày, quy định tạm thời từ 40% đến 60% tiền công của một loại việc. Đối với dân công áp dụng tỷ lệ thưởng 80%.

Ấn định tỷ lệ thưởng cao hay thấp trong phạm vi từ 40% đến 60% là tùy theo tầm quan trọng và điều kiện sản xuất, mức độ yêu cầu phải vượt mức hoặc rút ngắn thời gian của từng bộ phận sản xuất của công trường.

4. Cách tính thưởng:

Tiền thưởng tăng năng suất tính theo một tỷ lệ phần trăm (%) vào tiền lương, theo cách sau đây:

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

Các khoản phụ cấp đặc biệt khác ngoài phụ cấp khu vực sẽ không được cộng vào lương chính để tính thưởng (Thí dụ: Phụ cấp đặc biệt cho công trường đường đất mỏ Apatite (Lào-cai) phụ cấp hao mòn sức khỏe...)

Lương tính thưởng là lương thợ và lao động thường quy định trong thông tư số 4 và số 19 về chế độ lao động trên các công trường.

Đối với các đội công trình chuyên nghiệp trong biên chế như các đội cầu, đội đặt đường ray... của Tổng đội Công trình đường sắt hay của một số ngành khác, lương tính thưởng là những mức lương của những bậc trong thang lương 8 bậc (công nhân X.N.) và thang lương 6 bậc (lao

động thường). Khi tính chú ý cộng thêm vào lương phần tăng lương 5%, 8%, 12%, theo thông tư Liên bộ Nội vụ — Lao động — Tài chính số 21-TT/LB ngày 15-11-1956.

Nơi nào không giao khoán cho dân công mà thi hành chế độ thưởng tăng năng suất đối với dân công, tiền thưởng sẽ tính theo thù lao ấn định mỗi ngày cho mỗi loại dân công là 600 đ cho dân công thường, 800 đ cho dân công vận tải và từ 800 đ đến 1.000 đ cho dân công thợ được sử dụng đứng nghề, tùy theo khả năng chuyên môn (theo bản điều lệ tạm thời về huy động và sử dụng dân công trong thời bình, ban hành ngày 27-7-1957).

Ở công trường tùy theo tính chất công tác mà quy định mức lương khác nhau cho những công việc khác nhau. Khi công nhân làm việc có tăng năng suất thì căn cứ theo mức lương quy định cho việc đó mà tính thưởng. Trường hợp tăng năng suất do toàn đơn vị cùng làm một việc thì lấy tổng số tiền lương và phụ cấp khu vực của những người trong đơn vị mà chia cho mức ấn định của đơn vị rồi nhân với số vượt mức và lấy lệ thưởng.

Đối với cán bộ, công nhân gián tiếp sản xuất có thành tích cố gắng trong công tác thì sẽ được thưởng. Tiền thưởng cho những người này sẽ trích trong số tiền thưởng tăng năng suất của đơn vị nhưng tiền thưởng cho cá nhân gián tiếp sản xuất phải xét kỹ, không nên quá chênh lệch với người trực tiếp sản xuất. Tiền thưởng tăng năng suất cho những người gián tiếp sản xuất chỉ được tính trong trường hợp cả đơn vị hoàn thành nhiệm vụ hay vượt kế hoạch do công trường ấn định.

5. Thời gian thanh toán và cách chia tiền thưởng:

Tiền thưởng tăng năng suất sẽ thanh toán theo kỳ trả lương cho công nhân, lao động tùy theo từng loại việc, từng đợt công tác của công trường, nhưng phải được trả trong vòng 15 ngày sau khi hoàn thành được mức ấn định.

Nếu đơn vị công tác là một tập thể thì thanh toán tiền thưởng chung của đơn vị cho người đại diện, sau về anh em trong đơn vị sẽ chia nhau tiền thưởng trên nguyên tắc ai tăng năng suất nhiều được hưởng nhiều, ai tăng ít hưởng ít.

IV. — PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG THƯỞNG TĂNG NĂNG SUẤT

Chế độ thưởng tăng năng suất này áp dụng cho những loại việc trên các công trường cầu đường, thủy lợi, đường sắt, xây dựng nhà cửa... Những cá nhân hay đơn vị (nhóm, tổ) không kể

là thợ chuyên nghiệp hay lao động thường, không phân biệt trong hay ngoài biên chế, lực lượng miền Nam, thanh niên xung phong, Âu Phi cũng như lao động thành thị, dân công, ăn lương tháng, lương ngày hoặc thù lao, nếu cố gắng bảo đảm tiêu chuẩn kỹ thuật vượt mức sản xuất trước thời hạn do công trường ấn định, sẽ được thưởng tăng năng suất

★

Trên đây là một số nguyên tắc căn bản hướng dẫn việc thực hiện thưởng tăng năng suất áp dụng thống nhất trên các công trường.

Các ngành, các địa phương sẽ căn cứ vào đặc điểm cụ thể của ngành, của địa phương, vạch kế hoạch hướng dẫn giúp đỡ các công trường thi hành cho sát hoàn cảnh cụ thể của từng nơi, bảo đảm việc thưởng đạt được kết quả tốt.

Trong quá trình thực hiện, đề nghị các ngành, các địa phương công trường báo cáo kết quả cụ thể, những ưu khuyết điểm và kinh nghiệm, nhất là những khó khăn trở ngại cho Bộ Lao động đề đúc rút kinh nghiệm phổ biến chung và bổ sung cho thông tư.

Thông tư này áp dụng kể từ ngày ban hành và hủy bỏ những điều mục nói về thưởng tăng năng suất ở công trường trước đây đã quy định.

Hà nội, ngày 19 tháng 10 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 23/LĐPT ngày 20-11-1957
giải thích về chế độ làm việc của chị em có thai, có con mọn.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ, các ngành trung ương,
Các Ủy ban Hành chính các liên khu,
khu Tự trị, các thành phố và các
lĩnh vực thuộc trung ương,
Các Khu, Sở Lao động và các Ty
Lao động trực thuộc.

Thông tư số 5-LĐ/TT ngày 9-3-1955 Bộ Lao động, phần II, điểm 3 quy định: Phụ nữ có thai 6 tháng trở lên hoặc dưới 6 tháng có con mọn không

được làm thêm giờ ngoài giờ đã quy định chính thức trong các bản nội quy.

Thông tư số 1.061-LĐ ngày 20-9-1956 Liên bộ Y tế, Lao động, phần V: Sản sóc phụ nữ, điểm 1 quy định:

— Tránh làm việc nặng.

— Không làm đêm hay làm thêm giờ.

— Tháng thứ 7 tháng thứ 8 phụ nữ có thai cứ 8 giờ được nghỉ 1 giờ.

Trong khi thi hành các thông tư nói trên, đã xảy ra những lệch lạc như: có nơi huy động cả những chị em có thai trên 6 tháng hoặc có con mọn dưới 6 tháng làm thêm giờ, bố trí làm cả đêm từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng hoặc có nơi hướng dẫn chị em có thai, có con mọn, chuyển qua làm công việc nhẹ và trả lương theo công việc nhẹ, v.v...

Để bảo vệ sức khỏe của phụ nữ trong khi thai nghén và những chị em có cháu bé, Bộ Lao động giải thích việc thi hành chế độ làm việc như dưới đây:

1.— **Chế độ làm việc của phụ nữ có thai, có con mọn:**

Đối với những người có thai từ tháng thứ 7 trở đi hoặc những người có con mọn dưới 6 tháng thì không bố trí làm thêm giờ.

Ở những xí nghiệp, công nông lâm trường và điều kiện công tác mà phải làm 3 kíp thì không bố trí làm kíp thứ 3 từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng.

Những người làm công việc nặng nhọc phải gắng sức nhiều thì trong thời gian này cần được sắp xếp công việc nhẹ mà vẫn được hưởng lương của mình không thay đổi. Hết hạn ấy vì điều kiện gì mà vẫn làm công việc nhẹ, không thể trở lại làm công việc cũ, thì sẽ hưởng lương theo công việc nhẹ.

Đối với những người đang làm công việc nhẹ rồi thì không cần phải bố trí công việc nhẹ hơn thế nữa.

2.— **Bớt thi giờ làm việc khi có thai:**

Việc quy định bớt một giờ trong 8 giờ làm việc trong thông tư 1.061 không phải là áp dụng đồng loạt, mọi người đều được hưởng mà sẽ tùy theo điều kiện và tính chất công việc, xí nghiệp sẽ quy định trong bản nội quy riêng.

Vi dụ:

Những chị em trực tiếp sản xuất với điều kiện lao động vất vả, nặng nhọc, tổn nhiều sức lao động như đẩy goòng, xúc than lên xe, v.v... thì

www.ThuVienPhapLuat.com * Tel: +84 9 384 50 684 * 0966 33 20 01