

được các chỉ tiêu kế hoạch quý, sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể của mình mà chia ra từng tháng rồi phổ biến cho các bộ môn và bộ phận trong đơn vị mình chấp hành, đồng thời cũng gửi đến Chi nhánh Ngân hàng kiến thiết một bản kế hoạch tháng để làm căn cứ theo dõi việc sử dụng nhân lực và trả lương.

2. Nội dung của kế hoạch lao động và tiền lương:

a) Đối với bộ máy quản lý hành chính của công trường, của cơ quan xây lắp cấp trên, của đơn vị kiến thiết và bộ máy chuẩn bị sản xuất: các kế hoạch quý của các Bộ duyệt cho các đơn vị nói trên cần ghi rõ các chỉ tiêu khống chế về con số biên chế và về quỹ tiền lương.

b) Đối với tiền lương chi vào phí tổn trực tiếp và phí tổn gián tiếp khác của phần xây lắp, tiền lương chi vào phí tổn gia công chế tạo, linh chế và vận chuyển thiết bị, tiền lương chi vào các chi phí khác về kiến thiết cơ bản (ngoài chi phí của bộ máy của đơn vị kiến thiết và bộ máy chuẩn bị sản xuất): các kế hoạch quý của các Bộ duyệt cho các đơn vị cần ghi rõ các chỉ tiêu về lao động, về quỹ tiền lương và về khối lượng kiến thiết cơ bản, cụ thể các chỉ tiêu chủ yếu dưới đây:

- Khối lượng công trình phải hoàn thành;
- Số ngày công sử dụng;
- Số lượng công nhân có phân tích từng loại chính như: Công nhân xây dựng, công nhân lắp máy, công nhân điều khiển máy móc thi công, công nhân sản xuất vật liệu và cấu kiện (công nhân sản xuất phụ trợ) v.v...

- Năng suất lao động chung và của một số loại công nhân chủ yếu;

- Tổng mức tiền lương của tất cả các loại công nhân và của riêng một số loại công nhân chủ yếu;

- Tiền lương bình quân của tất cả các loại công nhân và của riêng của một số loại công nhân chủ yếu.

Đối với các đơn vị có kế hoạch sử dụng lao động nghĩa vụ thì kế hoạch phải ghi riêng số lượng lao động, năng suất lao động, số ngày công, tiền lương và phần khối lượng công trình phải hoàn thành bằng lao động nghĩa vụ.

B. Chấp hành kế hoạch lao động tiền lương hàng quý và hàng tháng:

1. Nguyên tắc chấp hành các chỉ tiêu kế hoạch:

a) Tất cả các chỉ tiêu về biên chế, lao động và tiền lương của kế hoạch hàng năm và hàng quý đều có tính chất khống chế. Các Bộ và các ngành chủ quản, các đơn vị kiến thiết, các xí

ngiệp xây lắp và Ngân hàng kiến thiết không được chi vượt các chỉ tiêu về quỹ lương đã được cấp có thẩm quyền ấn định (nếu không phải là hoàn thành vượt mức kế hoạch khối lượng) hoặc lấy quỹ lương của loại công nhân này dùng cho loại công nhân khác hay lấy quỹ lương thuộc khoản mục phí tổn này của giá thành dùng cho khoản mục phí tổn khác hoặc lấy nguồn kinh phí khác để chi lương cho kiến thiết cơ bản hay ngược lại.

b) Trường hợp cần điều chỉnh kế hoạch lao động và kế hoạch tiền lương năm hay quý thì kế hoạch điều chỉnh phải được cấp có thẩm quyền phê chuẩn.

c) Trường hợp một đơn vị ở vào hoàn cảnh phải ngừng việc lâu vì thiết kế thay đổi, nguyên vật liệu hay thiết bị về chậm hoặc vì máy móc thi công hư hỏng phải sửa chữa lâu v.v... thì trước hết đơn vị phải tìm biện pháp giải quyết công việc cho phần nhân lực tạm thời thừa đó. Nếu không giải quyết được hết nên phải chi lương cho số nhân lực thừa hoặc phải chi bù tiền lương chênh lệch cho công nhân bậc cao làm việc thấp thì đơn vị phải xin Bộ hay ngành chủ quản duyệt cho một kế hoạch tiền lương "đặc biệt" để trả v.v... Khi công việc lại trở lại bình thường thì số tiền còn lại trong kế hoạch đặc biệt sẽ xóa bỏ. Kế hoạch đặc biệt không đủ thì phải xin duyệt thêm. Nếu sau một thời gian lại rơi vào tình trạng phải ngừng việc như trên thì lại phải xin kế hoạch đặc biệt khác, không được lấy phần còn thừa đã bị xóa bỏ của kế hoạch đặc biệt trước để chi.

2. Nguyên tắc cấp phát tiền lương

a) Đối với phần lương quản lý theo các chỉ tiêu biên chế và quỹ tiền lương (lương của bộ máy quản lý hành chính của công trường và của cơ quan quản lý cấp trên, của bộ máy của đơn vị kiến thiết và của bộ máy chuẩn bị sản xuất):

- Mức cấp phát tối đa cho mỗi tháng căn cứ vào mức mà đơn vị đã phân phối cho tháng đó;

- Kỳ lương nửa tháng đầu sẽ cấp phát khoảng 60% mức cấp phát cả tháng, kỳ lương nửa tháng cuối sẽ cấp phát nốt số còn lại;

- Nhưng mức cấp phát tối đa cả quý thì không được vượt quá quỹ tiền lương ghi trong kế hoạch quý mà Bộ chủ quản đã duyệt y.

b) Đối với phần lương quản lý theo các chỉ tiêu lao động, tiền lương và khối lượng công trình phải hoàn thành (chủ yếu là đối với tiền lương của công nhân xây lắp):

- Hàng tháng Chi nhánh Ngân hàng kiến thiết lấy các chỉ tiêu kế hoạch từng tháng của đơn vị làm căn cứ để cấp phát về tiền lương;

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

— *Nửa tháng thứ nhất của tháng đầu quý:* Có thể cấp phát dần theo yêu cầu của đơn vị nhưng không quá 60% kế hoạch tiền lương của tháng này, và nếu quý trước có phần lương cấp phát cao hơn tỷ lệ hoàn thành khối lượng công trình thì phải trừ bớt phần lương cấp phát cao hơn này vào mức cấp phát 60% trên đây (như sẽ nói rõ thêm ở đoạn dưới).

— *Nửa tháng thứ hai của tháng đầu quý:* Có thể cấp phát nốt theo yêu cầu của đơn vị trong phạm vi kế hoạch tiền lương tháng hoặc cao hơn kế hoạch này 5%.

— *Nửa tháng đầu của tháng thứ hai trong quý:* đơn vị muốn xin cấp phát tiền lương phải gửi cho Chi nhánh ngân hàng kiến thiết báo cáo chính thức về khối lượng công trình hoàn thành (và nếu có thể, báo cáo cả phần tiền lương đã chi, phần còn lại chưa chi hết của tháng trước) đề Chi nhánh Ngân hàng kiến thiết đối chiếu tỷ lệ hoàn thành kế hoạch khối lượng với tỷ lệ thực hiện kế hoạch tiền lương. Nếu tháng này Chi nhánh Ngân hàng kiến thiết cũng có thể cấp phát 60% kế hoạch tiền lương của tháng, nhưng nếu tỷ lệ thực hiện kế hoạch tiền lương tháng trước cao hơn tỷ lệ hoàn thành kế hoạch khối lượng thì phải trừ đi số đã cấp phát quá tính theo sự so sánh giữa hai tỷ lệ đó ;

— *Nửa tháng cuối của tháng thứ hai:* cũng cấp phát nốt kế hoạch tiền lương của tháng này của đơn vị và cũng có thể cấp phát cao hơn 5% ;

— *Sang tháng thứ ba:* cũng cấp phát như hai tháng trước nhưng cộng cả quý thì tỷ lệ thực hiện kế hoạch tiền lương không được vượt quá tỷ lệ hoàn thành kế hoạch khối lượng. Nếu kế hoạch khối lượng hoàn thành trên 100% thì kế hoạch tiền lương cũng có thể tăng theo tỷ lệ thích hợp. Nếu tỷ lệ thực hiện kế hoạch tiền lương cao hơn tỷ lệ hoàn thành kế hoạch khối lượng thì số lượng cấp phát cao hơn sẽ trừ vào kỳ lương đầu của quý sau (như đã nói ở đoạn trên). Nếu do cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa tổ chức sản xuất mà tỷ lệ thực hiện kế hoạch tiền lương cả năm thấp hơn tỷ lệ hoàn thành kế hoạch khối lượng cả năm thì với số tiền tiết kiệm được đó tức là số lãi vượt kế hoạch, đơn vị được trích lập quỹ xí nghiệp với tỷ lệ cao hơn như điều lệ về trích lập quỹ xí nghiệp đã quy định, sau khi được Bộ hay ngành chủ quản và Bộ Tài chính chuẩn y.

3. Nhiệm vụ quản lý và kiểm soát chỉ tiêu quỹ tiền lương của ngân hàng kiến thiết :

a) Sau khi đã giám đốc qua khâu cấp phát và cho rút tiền gửi đề chi về lương như trên,

Ngân hàng kiến thiết phải theo dõi việc sử dụng tiền lương và việc hạch toán tiền lương vào các khoản mục của giá thành.

— Nếu thấy sử dụng tiền lương không đúng mục đích thì Ngân hàng kiến thiết phải thu hồi về. Nếu thấy lấy các khoản tiền khác đề chi vào tiền lương thì Ngân hàng kiến thiết phải yêu cầu đơn vị điều chỉnh ;

— Nếu thấy hạch toán lẫn lộn giữa các khoản mục hoặc giữa kế hoạch tiền lương đặc biệt với kế hoạch tiền lương bình thường thì Ngân hàng kiến thiết phải yêu cầu đơn vị điều chỉnh lại ;

— Nếu thấy kế hoạch khối lượng công trình tháng sau không tăng, tiền lương đã chi quá kế hoạch mà đơn vị vẫn tuyển mộ thêm nhân lực thì chi nhánh Ngân hàng kiến thiết phải báo cáo chính thức cho đơn vị biết là sẽ không cấp phát cho phần nhân lực tuyển mộ thêm này, đồng thời báo cáo lên Bộ hay ngành chủ quản và Ngân hàng kiến thiết trung ương biết để có biện pháp giải quyết.

Mục đích của những biện pháp trên là để đảm bảo giúp các đơn vị sử dụng đúng đắn quỹ tiền lương, củng cố chế độ hạch toán kinh tế, tiết kiệm nhân lực, cải tiến tổ chức và biện pháp quản lý công trường, tăng năng suất lao động, hạ giá thành công trình, tăng tích lũy cho Nhà nước.

b) Tất cả các hiện tượng sai sót về sử dụng nhân lực và tiền lương đều phải ghi thành biên bản và đơn vị phải có biện pháp bổ khuyết. Những biên bản này phải gửi lên Bộ hay ngành chủ quản và Ngân hàng kiến thiết trung ương.

c) Gặp trường hợp một đơn vị vừa có nhân lực kiến thiết cơ bản vừa có nhân lực sản xuất kinh doanh (thí dụ: nông trường quốc doanh) dễ sử dụng lẫn lộn, Ngân hàng kiến thiết phải phối hợp với Ngân hàng Nhà nước để quản lý chính xác hai loại tiền lương.

Căn cứ vào yêu cầu, nội dung và biện pháp quản lý và kiểm soát chỉ tiêu quỹ lương trong kiến thiết cơ bản đã nêu ở trên, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các Ủy ban, Bộ, Tổng cục làm các việc sau đây:

1. Làm cho cán bộ trong các ngành nhận rõ tầm quan trọng của công tác quản lý quỹ tiền lương mà đề cao trách nhiệm của đơn vị, của Cục và Bộ chủ quản.

2. Tăng cường công tác kế hoạch hóa về lao động và tiền lương của Bộ mình, ngành mình.

3. Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Ủy ban Kiến thiết cơ bản Nhà nước, Bộ Lao động và tất cả các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm trong việc quản lý lao động và tiền lương cần theo

đổi việc thi hành thông tư này và kịp thời ban hành hoặc bổ sung những quy định cần thiết và thích hợp về chế độ lao động và tiền lương để đảm bảo việc quản lý quỹ tiền lương tiến hành được với kết quả tốt; đặc biệt các Ủy ban Kế hoạch Nhà nước địa phương phối hợp với Sở, Ty lao động dưới sự chỉ đạo của Ủy ban hành chính địa phương cần chú ý xây dựng các định mức cần thiết để trả công cho lao động ở các công trường ở địa phương.

4. Bộ Tài chính phải cùng với các Bộ, các ngành nghiên cứu ra những thông tư chi tiết thích hợp với từng Bộ, từng ngành, hướng dẫn các đơn vị và các chi hàng kiến thiết thi hành.

Riêng đối với các công trình kiến thiết cơ bản của các địa phương, các Ủy ban hành chính thành phố, tỉnh, khu tự trị cần dựa theo thông tư này mà xây dựng những thể lệ thích hợp để quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương đối với các công trình kiến thiết cơ bản của địa phương mình.

Hà-nội, ngày 24 tháng 4 năm 1963

K.T. Thủ tướng Chính phủ

Phó Thủ tướng

PHẠM HÙNG

THÔNG TƯ số 36-TTg quy định chế độ quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương thuộc khu vực không sản xuất.

Để tăng cường thêm một bước công tác quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương, thông tư này quy định chế độ cụ thể quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương thuộc khu vực không sản xuất.

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương thuộc khu vực không sản xuất nhằm mục đích:

1. Bảo đảm sử dụng quỹ tiền lương hợp lý và đúng mục đích, tránh tình trạng vượt chi tiêu quỹ tiền lương đã được Nhà nước ấn định.
2. Bảo đảm thực hiện đúng đắn các chính sách và chế độ tiền lương, các chế độ lao động, theo quy định của Nhà nước.
3. Thông qua việc quản lý và kiểm soát chi tiêu quỹ tiền lương, mà hiểu rõ thêm tình hình

tổ chức và năng lực hoạt động của các ngành, các cấp.

4. Góp phần giữ vững cân đối giữa sản xuất và tiêu dùng, làm cơ sở cho việc quản lý tiền tệ, củng cố và nâng cao sức mua đồng tiền.

II. NỘI DUNG QUỸ TIỀN LƯƠNG THUỘC KHU VỰC KHÔNG SẢN XUẤT

1. Quỹ tiền lương thuộc khu vực không sản xuất là số tiền hàng năm được dùng để chi vào việc trả lương hay trả công cho cán bộ, công nhân, viên chức làm việc ở các ngành thuộc khu vực không sản xuất của các cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội được Nhà nước trợ cấp, từ cấp huyện trở lên (kể cả các đơn vị trực thuộc các cấp đó).

2. Quỹ tiền lương khu vực không sản xuất bao gồm toàn bộ các khoản chi về tiền lương (bao gồm cả tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương) và tiền công trả cho tất cả các loại cán bộ, công nhân, viên chức (kể cả thường xuyên và tạm thời, kể cả trong kế hoạch và ngoài kế hoạch lao động) thuộc khu vực không sản xuất, không kể tiền lương và tiền công đó thuộc nguồn kinh phí nào (hành chính hay sự nghiệp) dài thọ.

III. NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ VÀ KIỂM SOÁT CHI TIÊU QUỸ TIỀN LƯƠNG THUỘC KHU VỰC KHÔNG SẢN XUẤT

A. Các ngành, các cấp, các đơn vị phải tôn trọng và không được chi vượt quá chi tiêu, hạn mức quỹ tiền lương đã được duyệt:

1. Chi được chi tiền lương trong phạm vi chi tiêu và hạn mức quỹ tiền lương đã được duyệt.

2. Không được tự ý điều chỉnh giữa các loại chi tiêu, hạn mức quỹ tiền lương đã được duyệt với nhau như:

a) Giữa chi tiêu, hạn mức lương cấp bậc với chi tiêu, hạn mức phụ cấp lương trong một ngành (trong đó kể cả chi tiêu về tổng số tiền lương và chi tiêu về lương bình quân của lương cấp bậc và phụ cấp lương).

b) Giữa hạn mức quỹ tiền lương của ngành này với hạn mức quỹ tiền lương của ngành khác.

c) Giữa chi tiêu, hạn mức quỹ tiền lương của quý trước với chi tiêu, hạn mức quỹ tiền lương của quý sau.

Riêng ngành quản lý Nhà nước, Đảng và Đoàn thể thì không được điều chỉnh giữa hạn