

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1.** — Nay ban hành 3 (ba) tiêu chuẩn Nhà nước về phương pháp thử bánh mì và lợn Móng cái:

TCVN 1465-74. Bánh mì. Phương pháp thử

TCVN 1466-74. Lợn dực Móng cái. Phân cấp chất lượng giống.

TCVN 1467-74. Lợn nái Móng cái. Phân cấp chất lượng giống.

**Điều 2.** — Các tiêu chuẩn này chính thức áp dụng, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 1975 và phải được nghiêm chỉnh thực hiện trong tất cả các ngành, các địa phương có liên quan.

*Hà-nội, ngày 26 tháng 6 năm 1974*

Chủ nhiệm Ủy ban Khoa học  
và kỹ thuật Nhà nước  
**TRẦN ĐẠI NGHĨA**

## TỔNG CỤC LÂM NGHIỆP

**QUYẾT ĐỊNH** số 1057-LN/QĐ ngày 25-7-1974 ban hành Điều lệ về chế độ tiền lương trả theo sản phẩm trong ngành lâm nghiệp.

## TỔNG CỤC TRƯỞNG TỔNG CỤC LÂM NGHIỆP

Căn cứ vào nghị định số 140-CP ngày 29-9-1961 của Hội đồng Chính phủ quy định nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Tổng cục Lâm nghiệp;

Căn cứ vào quyết định số 235-CP ngày 9-12-1970 của Hội đồng Chính phủ về việc phát triển và củng cố chế độ tiền lương trả theo sản phẩm và thông tư số 08-LĐ/TT ngày 26-5-1971 của Bộ Lao động hướng dẫn thi hành quyết định nói trên;

*Đề dầy mạnh việc thực hiện chế độ tiền lương trả theo sản phẩm sát, hợp với đặc điểm sản xuất của ngành;*

*Theo đề nghị của ông Vụ trưởng Vụ Lao động tiền lương,*

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1.** — Ban hành kèm theo quyết định này bản Điều lệ về chế độ tiền lương trả theo sản phẩm trong ngành lâm nghiệp.

**Điều 2.** — Điều lệ này áp dụng thống nhất trong toàn ngành kể từ ngày ban hành thay thế cho các văn bản sau đây của Tổng cục nay đã bị bãi bỏ: Điều lệ tạm thời về chế độ tiền lương trả theo sản phẩm trong ngành lâm nghiệp ban hành kèm theo quyết định số 246-LN/QĐ ngày 22-4-1964, thông tư số 505-LN/TT ngày 7-11-1964, thông tư số 49-TCCB/LĐ ngày 22-9-1971.

**Điều 3.** — Các ông giám đốc các Cục, Vụ trưởng ty và trưởng phòng lâm nghiệp, thủ trưởng các công ty, lâm trường, xí nghiệp trực thuộc chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

*Hà-nội, ngày 25 tháng 7 năm 1974*

K.T. Tổng cục trưởng  
Tổng cục Lâm nghiệp  
*Tổng cục phó*  
**PHẠM ĐÌNH SƠN**

## ĐIỀU LỆ

**Về chế độ tiền lương trả theo sản phẩm áp dụng trong ngành lâm nghiệp.**  
(Ban hành kèm theo quyết định số 1057-LN/QĐ ngày 25-7-1974 của Tổng cục Lâm nghiệp).

Nhằm quán triệt hơn nữa nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích công nhân làm việc hăng say và sáng tạo để tăng năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm, góp



phần hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch Nhà nước, trên cơ sở đó vừa tăng thêm tích lũy cho Nhà nước, vừa tăng thu nhập cho công nhân; căn cứ quyết định số 235-CP ngày 9-12-1970 của Hội đồng Chính phủ và thông tư số 08-LĐ/TT ngày 26-5-1971 của Bộ Lao động về việc củng cố và phát triển chế độ tiền lương trả theo sản phẩm; dựa vào những kinh nghiệm đã đúc kết được và tình hình thực tế của ngành; Tổng cục ban hành điều lệ này để quy định và hướng dẫn các vấn đề cụ thể nhằm bảo đảm việc thực hiện chế độ tiền lương trả theo sản phẩm được sát hợp với tình hình, đặc điểm sản xuất của ngành và đạt được các yêu cầu đã nêu trong quyết định số 235-CP ngày 9-12-1970 của Hội đồng Chính phủ.

### Chương I

## QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** — Trong các cơ sở sản xuất của ngành những công việc xây dựng được định mức lao động đều phải thực hiện chế độ tiền lương trả theo sản phẩm.

Thủ trưởng các đơn vị phải kết hợp chặt chẽ với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp để sớm tổ chức thực hiện, tích cực mở rộng để mau chóng đưa chế độ tiền lương trả theo sản phẩm thành hình thức trả lương chủ yếu trong các đơn vị sản xuất của ngành, từng bước củng cố và nâng cao chất lượng nhằm đem lại hiệu quả kinh tế thiết thực, toàn diện và ngày càng cao.

**Điều 2.** — Ở những đơn vị thực hiện chế độ tiền lương trả theo sản phẩm phải làm tốt những việc sau đây.

— Làm tốt công tác chuẩn bị sản xuất và bảo đảm các điều kiện vật chất — kỹ thuật (chú ý các việc: có nhiệm vụ sản xuất cụ thể và đầy đủ, có đủ phương tiện và công cụ sản xuất cần thiết, nguyên nhiên vật liệu, quy định rõ các yêu cầu về kỹ thuật và quy cách, chất lượng sản phẩm) để công nhân sản xuất liên tục, có năng suất lao động cao, bảo đảm các yêu cầu kỹ thuật, quy cách, chất lượng sản phẩm, an toàn lao động và an toàn thiết bị, máy móc.

— Xây dựng định mức lao động chính xác, quy định cấp bậc công việc đúng đắn để có đơn giá trả lương hợp lý.

— Tổ chức nghiệm thu chặt chẽ, chính xác để trả lương đúng theo số lượng và chất lượng sản phẩm làm ra.

— Xây dựng và thực hiện kế hoạch tác nghiệp ở các đội trạm, phân xưởng để bảo đảm sản xuất được cân đối và liên tục; tổ chức, bố trí và sử dụng lao động hợp lý; thống kê chính xác ngày công, giờ công và kết quả sản xuất của từng tổ, từng người; bảo đảm trả lương chính xác, đúng thời hạn quy định và đến tận tay người công nhân.

— Kết hợp chặt chẽ giữa khuyến khích lợi ích vật chất với giáo dục chính trị nhằm nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa và tinh thần làm chủ tập thể của công nhân; giữa nâng cao năng suất lao động với bảo đảm quy cách chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên, nhiên, vật liệu, bảo đảm an toàn thiết bị, máy móc và an toàn lao động; giữa đẩy mạnh sản xuất với chăm lo đời sống và bảo vệ sức khỏe cho cán bộ công nhân.

**Điều 3.** — Các đơn vị phải xuất phát từ yêu cầu sản xuất để tổ chức lao động hợp lý và áp dụng hình thức lương sản phẩm thích hợp cho từng việc từng dây chuyền sản xuất theo nhu cầu quy định dưới đây.

a) *Trong trồng rừng*: trả lương cho tổ sản xuất theo số lượng cây con đạt tiêu chuẩn và theo số cây trồng sống của từng lô rừng.

b) *Trong chăm sóc, tu bổ rừng*: trả lương cho tổ sản xuất theo diện tích của từng lô rừng sau khi đã chăm sóc, tu bổ đúng theo các yêu cầu kỹ thuật đã quy định.

c) *Trong khai thác lâm sản*: trả lương cho tổ sản xuất theo số lượng sản phẩm đã đưa ra bãi l, trên cơ sở có giao rừng trước khi khai thác và nghiệm thu rừng sau khi khai thác đối với từng lô một, công nhân phải bảo đảm quy cách, chất lượng sản phẩm làm ra và bảo đảm các yêu cầu về tái sinh, bảo vệ rừng nơi đã khai thác.

d) *Trong vận chuyển lâm sản*: trả lương theo đầu xe (đối với ô-tô) và theo tổ hoặc nhóm công nhân xuôi bè theo khối lượng hàng hóa vận chuyển được, với điều kiện bảo đảm an toàn cho người,



phương tiện và không để mất hoặc thiếu hụt hàng hóa vận chuyển.

(Sẽ có văn bản hướng dẫn cụ thể và chi tiết về các hình thức lương sản phẩm áp dụng cho các việc và dây chuyền sản xuất kể trên).

Còn đối với các công việc và dây chuyền sản xuất khác sẽ vận dụng các hình thức lương sản phẩm đã hướng dẫn tại điểm 2, mục II của thông tư số 08-LĐ/TT ngày 26-5-1971 của Bộ Lao động.

**Điều 4.** — Khi thực hiện chế độ lương sản phẩm phải kết hợp áp dụng các chế độ tiền thưởng thích hợp như: thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật và hợp lý hóa sản xuất, thưởng tiết kiệm nguyên, nhiên, vật liệu, thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm v.v... nhằm đem lại hiệu quả kinh tế toàn diện.

## Chương II

### ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG, CẤP BẬC CÔNG VIỆC ĐƠN GIÁ SẢN PHẨM

**Điều 5.** — Định mức lao động đề trả lương theo sản phẩm phải mang tính chất trung bình tiên tiến, được xây dựng theo các phương pháp tiên bộ và theo đường lối quản chúng để có tác dụng khuyến khích công nhân phấn đấu sử dụng tốt thời gian lao động, khai thác và sử dụng các khả năng tiềm tàng nhằm không ngừng nâng cao năng suất lao động.

Phải xuất phát từ tình hình thực tế từng nơi, từng lúc mà chấn chỉnh tổ chức sản xuất và tổ chức lao động cho hợp lý, áp dụng các phương pháp và kinh nghiệm sản xuất tiên tiến, trên cơ sở đó dùng phương pháp quan sát và phân tích việc sử dụng thời gian lao động, sử dụng thiết bị máy móc để xây dựng định mức lao động đúng đắn, sát với thực tế, không được dùng phương pháp định mức theo lối ước lượng thiếu căn cứ khoa học và thực tế.

Trước mắt, các đơn vị phải kịp thời sửa đổi các định mức không còn phù hợp với thực tế. Phải tổ chức cho công nhân tham gia ý kiến vào

việc xây dựng và bàn biện pháp thực hiện những định mức lao động đề trả lương theo sản phẩm.

Những công việc đã có tiêu chuẩn định mức của ngành, của Nhà nước thì các đơn vị phải tổ chức áp dụng cho sát hợp với thực tế sản xuất ở đơn vị mình những định mức nội bộ sẽ do giám đốc lâm trường, công ty, xí nghiệp quyết định cho thi hành, sau khi đã có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

**Điều 6.** — Thời hạn sử dụng các định mức lao động đề trả lương theo sản phẩm được quy định như sau.

Khi tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, thiết bị máy móc, dụng cụ sản xuất, quy cách chất lượng sản phẩm, quy định công nghệ và đối tượng lao động có thay đổi, thì phải kịp thời sửa đổi định mức cho phù hợp với thực tế sản xuất, không phụ thuộc vào định kỳ thay đổi mức.

Nếu không có các sự thay đổi trên, thì những định mức lần đầu chưa có kinh nghiệm, phải theo dõi chặt chẽ để điều chỉnh kịp thời và sau không quá 3 tháng, phải công bố thành định mức chính thức. Các định mức chính thức sau 6 tháng phải xem xét lại, nếu không còn thích hợp phải kịp thời sửa đổi. Mỗi lần sửa đổi định mức lao động phải công bố và phân tích cho công nhân biết rõ lý do trước khi thực hiện định mức mới; đồng thời phải đi sát giúp đỡ và tạo điều kiện cho công nhân phấn đấu đạt và vượt các định mức đó.

**Điều 7.** — Cấp bậc công việc là yếu tố quan trọng, phải được xác định đúng đắn để tính đơn giá sản phẩm hợp lý, làm cơ sở để bố trí sử dụng lao động hợp lý và lập kế hoạch lao động, quỹ lương được sát đúng.

Đối với những công việc đã có cấp bậc công việc thống nhất của ngành, của Nhà nước thì các đơn vị phải thực hiện theo các quy định và hướng dẫn thống nhất đó. Đối với những công việc chưa có quy định về cấp bậc công việc thống nhất thì các đơn vị căn cứ vào các phương pháp đã hướng dẫn để xây dựng và đề nghị Tổng cục xét duyệt cho áp dụng tạm thời.

**Điều 8.** — Đối với các định mức lao động trung bình tiên tiến được xây dựng theo các phương pháp tiên bộ, các lâm trường, xí nghiệp



đề nghị cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp xét duyệt cho tính thêm vào đơn giá sản phẩm một tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm bằng từ 5% đến 10% của mức lương cấp bậc công việc ; trong đó chú ý khuyến khích hơn đối với những công việc đã áp dụng công cụ cải tiến và phương pháp sản xuất tiên tiến mà nâng cao định mức sản lượng so với trước và những công việc quan trọng trong dây chuyền sản xuất.

**Điều 9.** — Đơn giá sản phẩm (G) là số tiền lương phải trả cho một đơn vị sản phẩm.

Mức lương dùng làm cơ sở tính đơn giá sản phẩm bao gồm : lương cấp bậc công việc (LCBCV), phụ cấp khu vực (PCKV) và tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm (KKLSP). Các loại phụ cấp khác sẽ tính trả riêng cho công nhân, không được tính vào đơn giá sản phẩm.

Đơn giá sản phẩm được tính theo công thức sau đây :

$$a) \text{ Trường hợp định mức sản lượng (ĐMSL),} \\ G = \frac{LCBCV + PCKV \text{ (nếu có)} + KKLSP \text{ (nếu có)}}{ĐMSL}$$

Ví dụ : Công việc khai thác nửa được xác định cấp bậc công việc là bậc 3, nơi có 20% phụ cấp khu vực, không có tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm, định mức sản lượng cho việc khai thác nửa đưa ra bãi I là 150 cây/công ; tính đơn giá 1 cây nửa tại bãi I là :

$$\frac{55,20đ + (55,20đ \times 20\%)}{26 \text{ ngày} \times 150 \text{ cây/công}} = 0,017đ/\text{cây}$$

$$b) \text{ Trường hợp định mức thời gian (ĐMTG),} \\ G = [LCBCV + PCKV \text{ (nếu có)} + KKLSP \text{ (nếu có)}] \times ĐMTG$$

Ví dụ : Công việc luống rừng được xác định cấp bậc công việc là bậc 3 + 2, nơi có 20% phụ cấp khu vực, không có tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm, định mức thời gian cho việc luống rừng là 14 công/ha ; tính đơn giá luống một hecta là :

$$\frac{[48,80đ + (48,80đ \times 20\%)] \times 14 \text{ công/ha}}{26 \text{ ngày}} = 31,53đ/\text{ha}$$

**Điều 10.** — Những công việc được hưởng mức lương nóng có hại thì đơn giá sản phẩm được tính theo mức lương nóng có hại.

### Chương III

## NGHIỆM THU SẢN PHẨM VÀ NHỮNG ĐIỀU KHOẢN VỀ THANH TOÁN TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM CHO CÔNG NHÂN

**Điều 11.** — Khi giao việc cho công nhân, thủ trưởng các đơn vị phải quy định rõ các vấn đề sau đây để làm căn cứ cho việc theo dõi thực hiện, nghiệm thu sản phẩm và áp dụng các điều khoản về thanh toán trả lương theo sản phẩm : khối lượng công việc và số lượng sản phẩm phải làm, các yêu cầu về kỹ thuật phải bảo đảm và chỉ tiêu về quy cách, chất lượng sản phẩm, thời gian hoàn thành và nơi giao nộp sản phẩm, đơn giá sản phẩm và việc xử lý về tiền lương khi làm ra sản phẩm hỏng, xấu, sai phạm quy trình kỹ thuật hoặc không bảo đảm các yêu cầu khác đã quy định khi giao việc.

**Điều 12.** — Hằng ngày phải kiểm tra tại hiện trường để nắm được kết quả sản xuất và uốn nắn các sai sót đã xảy ra, trước các ngày phát lương hàng tháng theo định kỳ như đối với công nhân hưởng lương theo thời gian, phải tổ chức nghiệm thu chặt chẽ, chính xác và lập thành phiếu nghiệm thu để làm chứng từ gốc cho việc thanh toán trả lương theo sản phẩm.

Phiếu nghiệm thu phải có chữ ký của công nhân là bên giao, của thủ kho hoặc nhân viên nghiệm thu là bên nhận, của cán bộ kỹ thuật ở đội, phân xưởng xác nhận việc bảo đảm quy cách, chất lượng sản phẩm và các yêu cầu kỹ thuật khác, cuối cùng có chữ ký của đội trưởng, quản đốc phân xưởng xác nhận toàn bộ kết quả nghiệm thu.

**Điều 13.** — Căn cứ vào phiếu nghiệm thu làm đầy đủ và đúng thủ tục như trên, đến kỳ phát lương hàng tháng, các lâm trường, công ty, xí nghiệp phải thanh toán trả lương đầy đủ cho công nhân theo đơn giá quy định và theo thực tế về số lượng, chất lượng sản phẩm đã nghiệm thu, dù công nhân có được tăng lương nhiều cũng phải trả đủ không được giảm hoặc giữ tiền lương của công nhân dưới bất cứ hình thức nào ; ngược lại, dù công nhân bị hụt lương nhiều cũng không bảo lưu lương cơ bản.

Tuy nhiên, khi xảy ra vượt hoặc hụt mức nhiều, các đơn vị phải xem xét lại ngay : nếu



thấy định mức vẫn sát đúng nhưng công nhân chưa đạt thì cần phân tích rõ và có biện pháp giúp đỡ công nhân phấn đấu đạt các định mức đó, nếu thấy định mức chưa sát đúng thì kịp thời sửa đổi cho thích hợp.

**Điều 14.** — Khi mới định mức và thực hiện lương sản phẩm lần đầu hoặc khi sản xuất và kỹ thuật có thay đổi lớn mà xây dựng lại định mức mới, nếu có trên một phần ba (1/3) số công nhân làm theo các định mức đó bị hụt mức thì những công nhân bị hụt mức được bảo đảm lương cơ bản trong một tháng đầu.

Đối với công nhân được điều động hẳn sang nghề mới, các đơn vị phải giúp họ nắm được kỹ thuật sản xuất ở công việc mới rồi mới áp dụng chế độ trả lương theo sản phẩm; trong tháng đầu thực hiện lương sản phẩm, nếu bị hụt mức và hụt lương thì được trả chênh lệch cho bằng lương cũ; sau đó phần chênh lệch giữa lương cơ bản cũ và mới (trường hợp lương cũ cao hơn lương ở công việc mới) sẽ được tính trả riêng cho đến hết thời gian theo chế độ quy định; phần còn lại thì hưởng lương theo sản phẩm như những công nhân khác, dù tiền lương theo sản phẩm có tăng hay giảm thì số tiền chênh lệch đó vẫn giữ nguyên, không thay đổi.

**Điều 15.** — Đối với những sản phẩm làm ra không đúng quy cách, chất lượng và các yêu cầu kỹ thuật khác đã quy định do lỗi của công nhân, thì kiên quyết buộc công nhân phải làm lại cho đúng mới thanh toán lương. Trường hợp không thể làm lại được thì giải quyết như sau:

— Nếu còn sử dụng được thì trả lương theo đơn giá thấp hơn, tương ứng với quy cách, chất lượng thực tế so với sản phẩm tốt.

— Nếu không còn sử dụng được thì không trả lương và còn xét bắt bồi thường thiệt hại về nguyên vật liệu đã dùng để làm ra những sản phẩm đó.

Việc xử lý trong trường hợp này sẽ áp dụng theo các quy định và hướng dẫn trong thông tư số 97-TTg ngày 29-9-1962 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ trả lương khi làm ra hàng hỏng, hàng xấu hoặc công trình sai phạm kỹ thuật.

**Điều 16.** — Trường hợp do nghiệm thu không chặt chẽ nên đã trả đủ lương cho công nhân rồi, sau đó mới phát hiện ra thiếu hụt hoặc có sản

phẩm không đúng quy cách, chất lượng thì cần thăm tra, kết luận và quy rõ trách nhiệm gây ra thiếu sót đó thuộc về nhân viên làm công tác nghiệm thu hay công nhân đề xử lý về mặt hành chính hoặc buộc bồi hoàn số tiền lương đã trả không đó.

Việc giải quyết trong trường hợp này phải do giám đốc lâm trường, công ty, xí nghiệp quyết định sau khi trao đổi nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cùng cấp; nếu phải bồi hoàn thì sẽ trừ dần vào lương hàng tháng và không quá 30% tiền lương mỗi tháng, sau đó nếu người phạm lỗi có sửa chữa tốt thì có thể xét miễn hoặc giảm số tiền còn lại phải bồi hoàn. Trường hợp công nhân do thiếu tinh thần trách nhiệm mà gây hư hỏng, thiết bị, máy móc, dụng cụ, vật liệu hoặc rơi mất sản phẩm (vận chuyển) gây thiệt hại cho tài sản Nhà nước thì phải bồi thường thiệt hại theo chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của Nhà nước ban hành kèm theo nghị định số 49-CP ngày 9-4-1968 của Hội đồng Chính phủ và thông tư hướng dẫn số 128-TT/LB ngày 24-7-1968 của Liên Bộ Tài chính Lao động — Tổng công đoàn.

**Điều 17.** — Các đơn vị phải bảo đảm thanh toán tiền lương trả theo sản phẩm cho công nhân theo đúng kỳ hạn như đối với công nhân hưởng lương thời gian; không được dè dặt.

Trường hợp do đặc điểm sản xuất riêng ở một số công việc, dây chuyền sản xuất như trồng rừng, tu bổ rừng, xây dựng cơ bản v.v.... nếu đến kỳ phát lương mà chưa có sản phẩm hoàn thành để có thể thanh toán dứt khoát tiền lương trả theo sản phẩm được thì vẫn phải nghiệm thu khối lượng và chất lượng phần công việc đã làm được để tạm ứng trước cho công nhân từ 80% đến 90% số tiền lương theo đơn giá của khối lượng công việc thực tế đã làm được trong kỳ, số còn lại sẽ thanh toán đầy đủ theo đơn giá quy định khi sản phẩm hoặc công việc đã hoàn thành và được nghiệm thu chính thức. Việc tạm ứng trước tiền lương trong trường hợp này cũng phải bảo đảm kịp thời và đúng kỳ hạn trả lương hàng tháng theo quy định như đối với công nhân hưởng lương theo thời gian.



## Chương IV

## VIỆC ÁP DỤNG CÁC CHẾ ĐỘ CÓ LIÊN QUAN VÀ CHIA LƯƠNG TRONG TRƯỜNG HỢP TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM CHO TẬP THỂ

**Điều 18.** — Mỗi kỳ phát lương hàng tháng, tiền lương của công nhân được lĩnh gồm có : tiền lương trả theo sản phẩm nói ở chương III trên đây, tiền lương thời gian trong những ngày làm việc không hưởng lương theo sản phẩm — tiền lương được hưởng theo chế độ quy định trong những ngày ngừng việc, nghỉ việc, học tập, hội họp ; các khoản phụ cấp được hưởng theo chế độ hiện hành chưa tính vào đơn giá sản phẩm.

**Điều 19.** — Khi xảy ra ngừng việc thì trường các đơn vị phải bố trí việc khác cho công nhân làm, chú ý giao đủ khối lượng để công nhân sử dụng hết thời gian lao động và đạt hiệu quả kinh tế thiết thực.

Việc trả lương trong trường hợp này như sau :

— Chủ yếu là trả lương theo sản phẩm cho công việc mới được bố trí. Công nhân phải phấn đấu để bảo đảm đạt mức lương cũ. Trường hợp công nhân đã cố gắng phấn đấu nhưng do lương công việc mới thấp hơn lương cũ thì được trả thấp nhất bằng 85% lương cũ, nếu công việc mới nặng nhọc hơn thì được trả thấp nhất bằng 90% lương cũ.

— Sau khi đã có những biện pháp tích cực mà vẫn không bố trí được việc làm khác cho công nhân, nếu giám đốc làm trường, công ty, xí nghiệp quyết định cho ngừng việc (hoặc xác nhận trong trường hợp không trực tiếp quyết định) thì số người phải ngừng việc được hưởng 70% lương của số giờ thực tế bị ngừng việc ; riêng người đó phạm lỗi mà gây ra ngừng việc và người được phân công việc khác nhưng không chịu làm thì không được trả lương.

**Điều 20.** — Khi giao việc, các đơn vị có trách nhiệm bố trí công nhân có cấp bậc kỹ thuật phù hợp cấp bậc công việc. Trường hợp do yêu cầu sản xuất phải sử dụng công nhân bậc thấp làm việc bậc cao thì phải chọn người có khả năng bảo đảm chất lượng sản phẩm, an toàn thiết

bị, an toàn lao động, và người được bố trí làm việc bậc cao được hưởng theo đơn giá và tiền lương của công việc bậc cao. Chỉ khi nào thật cần thiết mới bố trí công nhân bậc cao làm việc bậc thấp, trường hợp này thì trả lương theo quy định tại điểm 6 trong quyết định số 235-CP ngày 9-12-1970 của Hội đồng Chính phủ.

**Điều 21.** — Những nữ công nhân được rút bớt giờ làm việc theo các chế độ hiện hành, như trường hợp cho con bú, có thai từ tháng thứ 7 trở đi trong một số nghề, v.v... thì ngoài tiền lương trả theo đơn giá của số sản phẩm làm ra như đối với những công nhân khác, còn được trả thêm phần tiền lương cho những giờ nghỉ đó.

**Điều 22.** — Về nguyên tắc thì tiền lương sản phẩm phải trả trực tiếp cho từng công nhân.

Trường hợp định mức và giao việc cho cá nhân thì căn cứ vào phiếu nghiệm thu sản phẩm để tính trả lương cho từng người.

Trường hợp giao việc và trả lương theo sản phẩm cho tập thể thì các đơn vị phải hướng dẫn việc chia lương cho hợp lý và đúng nguyên tắc phân phối theo lao động, bảo đảm trả lương tận tay từng công nhân.

Các đơn vị sẽ tùy theo tình hình thực tế của từng khâu, từng công việc để áp dụng một trong ba phương pháp chia lương sau đây :

— Đối với công việc tuy lao động tập thể nhưng mọi người cùng làm công việc như nhau, cùng một cấp bậc công việc thì chủ yếu là căn cứ vào năng suất thực tế của từng người so với định mức được giao để quy ra điểm và *chia lương theo điểm*.

— Đối với công việc nhiều người cùng làm, có nhiều cấp bậc công việc khác nhau cho từng phần việc, thì việc chia lương phải vừa căn cứ vào năng suất, vừa căn cứ vào cấp bậc công việc của phần việc đã giao cho mỗi người. Cách tính toán để chia lương cụ thể như sau : chủ yếu là lấy năng suất thực tế của mỗi người so với định mức đã giao cho từng phần việc để quy ra điểm, lấy điểm đó nhân với hệ số cấp bậc công việc của phần việc được giao (không phải là cấp bậc lương thực tế của công nhân) để có điểm hệ số và chia lương cho từng công nhân theo điểm hệ số đó.



— Đối với công việc nhiều người cùng làm, có nhiều cấp bậc công việc khác nhau cho từng phần việc, song do đặc điểm của sản xuất dây chuyền hoặc do sự phân công trách nhiệm cho từng người đã rõ, mọi người buộc phải có sự cố gắng đồng đều để bảo đảm phần việc được giao và bảo đảm cho dây chuyền sản xuất được liên tục, thì việc chia lương cho từng người chủ yếu là *theo hệ số công* (theo hệ số cấp bậc công việc của phần việc được giao và số ngày làm việc thực tế của từng người).

Các đơn vị có trách nhiệm phổ biến rộng rãi cho công nhân thông suốt nội dung, điều kiện và cách áp dụng mỗi phương pháp chia lương nói trên; liên hệ với tình hình thực tế để chọn phương pháp chia lương thích hợp cho từng khâu, từng việc; xây dựng tiêu chuẩn cho điểm cụ thể và có thể lập bảng cho điểm tính sẵn cho từng việc để hằng ngày dựa vào kết quả sản xuất của từng người mà tính toán, cho điểm được hợp lý và nhanh gọn.

### Chương V

## TỔ CHỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

*Điều 23.* — Thủ trưởng các cấp trong ngành phải phối hợp chặt chẽ với Ban chấp hành công đoàn cùng cấp, giao trách nhiệm rõ ràng cho các bộ môn giúp việc, để thực hiện tốt những quy định trong điều lệ này; phải tổ chức chỉ đạo, theo dõi chặt chẽ, thường xuyên công tác lương sản phẩm; có định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết để đánh giá ưu điểm, khuyết điểm, phổ biến những kinh nghiệm tốt và có biện pháp khắc phục những thiếu sót, tồn tại, nhằm làm cho việc thực hiện chế độ lương sản phẩm thực sự là đòn bẩy khuyến khích đầy mạnh sản xuất.

*Điều 24.* — Bộ môn lao động tiền lương và định mức lao động có trách nhiệm chính giúp thủ trưởng các cấp trong ngành đề ra kế hoạch, biện pháp cụ thể để chi đạo, tổ chức thực hiện kiểm tra và theo dõi chặt chẽ công tác lương sản phẩm; phải thường xuyên đi sát sản xuất để nắm chắc tình hình, kịp thời phát hiện và uốn nắn các sai sót thuộc trách nhiệm giải quyết của mình, đề xuất với thủ trưởng đơn vị và các bộ môn có liên quan giải quyết đồng bộ các vấn đề khác nhằm thực hiện chế độ lương sản phẩm đạt kết quả cao; giúp làm báo cáo đều đặn lên Tổng cục về tình hình thực hiện chế độ lương sản phẩm ở đơn vị mình.

Các bộ môn kế hoạch, thống kê, kế toán, kỹ thuật, nghiệm thu sản phẩm v.v... tùy theo chức năng, nhiệm vụ được giao, phải phối hợp với bộ môn lao động tiền lương để làm tốt công tác lương sản phẩm.

*Điều 25.* — Công nhân hưởng theo chế độ lương sản phẩm phải chấp hành tốt kỷ luật lao động, phấn đấu nâng cao năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm và các yêu cầu kỹ thuật trong sản xuất, bảo quản và sử dụng tốt máy móc, thiết bị, dụng cụ sản xuất, tiết kiệm nguyên, nhiên, vật liệu và bảo đảm an toàn lao động để trên cơ sở hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch Nhà nước mà tăng thêm thu nhập.

*Điều 26.* — Các đơn vị phải phổ biến điều lệ này đến cán bộ công nhân ở các đội, trạm, phân xưởng để học tập thông suốt và thực hiện đầy đủ.

Từng đơn vị cần có những quy định cụ thể để áp dụng chế độ lương sản phẩm được sát hợp với đặc điểm sản xuất từng khâu, từng việc trong đơn vị mình, nhưng không được trái với những quy định trong điều lệ này.

K.T. Tổng cục trưởng  
Tổng cục Lâm nghiệp  
Tổng cục phó  
PHẠM ĐÌNH SƠN