

Đối với số học sinh này, Thủ tướng Chính phủ quyết định như sau :

1. Nhà nước có kế hoạch sử dụng số học sinh này sau khi họ đã tốt nghiệp đại học.

2. Muốn được phân phối sử dụng trong các cơ quan Nhà nước, học sinh phải có đủ tiêu chuẩn quy định trong điều lệ ban hành kèm theo nghị định số 24-CP ngày 13-3-1963 ⁽¹⁾ đối với cán bộ, công nhân, viên chức Nhà nước :

— Có quyền công dân, lý lịch rõ ràng, tự nguyện phục vụ theo sự điều động của Nhà nước ;

— Có trình độ thích hợp với công việc được giao ;

— Có đủ sức khỏe...

Đối với những người có vấn đề cần xem xét về mặt quan hệ gia đình thì cần vận dụng chính sách theo nguyên tắc đã quy định trong chỉ thị số 221-TTg ngày 19-10-1973 ⁽²⁾ của Thủ tướng Chính phủ.

3. Tất cả những học sinh được phân phối công tác đều phải tập sự hai năm tại các đơn vị cơ sở thuộc các ngành, các địa phương trong vùng mới giải phóng (xí nghiệp, nông trường, lâm trường, cửa hàng, trạm, trại thí nghiệm, đoàn điều tra — khảo sát, trường học...). Việc hướng dẫn cho học sinh tập sự sẽ tiến hành theo những điều đã ghi trong quyết định số 256-TTg ngày 15-7-1975 ⁽³⁾ của Thủ tướng Chính phủ về quy chế tập sự đối với học sinh tốt nghiệp đại học và trung học chuyên nghiệp.

4. Học sinh chỉ được cấp bằng tốt nghiệp và được tuyên dụng chính thức vào các cơ quan Nhà nước sau khi đã tập sự hai năm ở đơn vị cơ sở.

5. Trong thời gian tập sự, học sinh được hưởng sinh hoạt phí bằng 85% mức lương khởi điểm của thang lương theo ngành nghề đã được đào tạo.

Chủ trương về việc sử dụng học sinh tốt nghiệp các trường đại học của chế độ cũ để lại có ý nghĩa chính trị, có quan hệ đến hàng vạn gia đình thuộc mọi tầng lớp nhân dân trong vùng mới giải phóng. Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các đồng chí thủ trưởng các ngành, các cấp có

liên quan hết sức quan tâm hướng dẫn thực hiện nghiêm chỉnh những điều quy định trong chỉ thị này.

Hà-nội, ngày 9 tháng 8 năm 1976

K.T. Thủ tướng Chính phủ

Phó thủ tướng

NGUYỄN DUY TRINH

CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 13-LĐ/TT ngày 13-8-1976 quy định tạm thời chế độ thưởng thường xuyên từ quỹ lương trong các đơn vị kinh tế cơ sở quốc doanh

Thực hiện nghị quyết số 19-CP ngày 29-1-1976, các ngành, các cơ sở đang tiến hành chấn chỉnh và cải tiến quản lý xí nghiệp, điều chỉnh định mức lao động, củng cố và mở rộng diện trả lương theo sản phẩm đi đôi với việc thực hiện các chế độ tiền thưởng từ nhiều nguồn khác nhau cho công nhân, viên chức như thưởng sáng kiến phát minh, thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, thưởng hoàn thành kế hoạch lợi nhuận cuối năm, thưởng thi đua, thưởng khác từ quỹ lương, v.v...

Riêng các chế độ tiền thưởng thường xuyên từ quỹ lương ban hành từ năm 1957 đến nay tuy có đem lại một số kết quả từng mặt nhất định, song nhìn chung có một số điểm không còn thích hợp với tình hình phát triển sản xuất hiện nay, việc tổ chức thực hiện có nhiều thiếu sót : diện thưởng tràn lan, mức thưởng bình quân, việc sử dụng quỹ tiền thưởng, quỹ tiền lương còn thừa không đúng nguyên tắc, chế độ, lấy quỹ nợ chi thay quỹ kia vi phạm chế độ của Nhà nước ; vì vậy chưa phát huy được mạnh mẽ tác dụng đòn bẩy kinh tế của chế độ tiền thưởng.

Quyết định số 98-CP ngày 1-7-1976 Hội đồng Chính phủ đã cho tăng thêm phần tiền

(1) In trong Công báo 1963-số 16-trang 244.

(2) — Phụ lục công báo 1973-số 6-trang 100

(3) — Công báo 1975 — số 13 - trang 209.

thường trong quỹ lương của khu vực sản xuất ; Bộ Lao động ra *thông tư quy định tạm thời và hướng dẫn chế độ thưởng thường xuyên từ quỹ lương trong các đơn vị kinh tế cơ sở quốc doanh* nhằm mục đích : khuyến khích công nhân viên chức đề cao tinh thần trách nhiệm, ý thức làm chủ tập thể, nâng cao năng suất lao động, hiệu suất công tác, chất lượng sản phẩm, hoàn thành tốt và hoàn thành vượt mức kế hoạch, đạt hiệu quả kinh tế cao, bảo đảm tốc độ tăng năng suất lao động cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân, làm cho chế độ tiền lương quán triệt hơn nữa nguyên tắc phân phối theo lao động.

I. PHẠM VI, NGUỒN TIỀN THƯỞNG

1. Phạm vi áp dụng thưởng thường xuyên từ quỹ lương.

a) Tất cả những đơn vị kinh tế cơ sở đã thực hiện chế độ hạch toán kinh tế độc lập, có kế hoạch sản xuất, kỹ thuật, tài chính và kế hoạch lao động tiền lương, được Bộ chủ quản hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố xét duyệt, có đăng ký thực hiện việc quản lý và kiểm soát chỉ tiêu quỹ tiền lương theo quy định của Nhà nước.

b) Các cơ quan cấp trên của đơn vị kinh tế cơ sở nói chung không thuộc phạm vi thi hành ; trường hợp cần thiết sẽ do từng ngành đề nghị với Bộ Lao động giải quyết cụ thể.

2. Nguồn tiền thưởng trong quỹ lương bao gồm :

a) Quỹ tiền thưởng được cơ quan quản lý cấp trên phân bổ trong quỹ lương kế hoạch hàng năm cho xí nghiệp trên cơ sở cân đối nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và tốc độ tăng năng suất lao động đã được Nhà nước phê chuẩn.

b) Quỹ lương tiết kiệm tương đối do hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Tạm thời cho sử dụng nguồn tiền thưởng nói trên thưởng cho tất cả cán bộ, nhân viên trong đơn vị kể cả cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể và công nhân, viên chức thuộc nguồn kinh phí khác trả lương, nếu có đủ điều kiện được xét thưởng cho đến khi có quyết định mới.

Các đơn vị phải sử dụng đúng dẫn quỹ tiền lương, tiền thưởng để thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách tiền lương, tiền thưởng hiện hành, không lấy tiền thưởng từ quỹ lương và quỹ tiền lương còn thừa để thưởng hoàn thành kế

hoạch lợi nhuận, thưởng thi đua (thuộc chế độ ba quỹ), theo tinh thần chỉ thị số 33-TTg ngày 5-2-1972 của Thủ tướng Chính phủ.

II. ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN VÀ CHỈ TIÊU XÉT THƯỞNG CHO CÁ NHÂN CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC

1. Đối tượng.

Đối tượng được xét thưởng là tất cả công nhân, viên chức thuộc lực lượng lao động thường xuyên của đơn vị kinh tế cơ sở quốc doanh, kể cả công nhân, viên chức là bộ đội chuyên ngành trong thời gian chưa xếp lương, những người đang trong thời kỳ tập sự, những người làm theo hợp đồng có thời hạn từ một tháng trở lên, cán bộ chuyên trách công tác Đảng, đoàn thể và công nhân, viên chức nhà ăn, nhà trẻ, bệnh xá.

2. Điều kiện để xét thưởng là công nhân, viên chức phải thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Cụ thể là :

a) Đối với công nhân sản xuất và nhân viên trực tiếp kinh doanh phải hoàn thành định mức lao động hoặc nội dung nhiệm vụ được giao. Bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm hoặc công tác theo đúng quy trình, quy phạm kỹ thuật, đồng thời bảo đảm kỷ luật lao động.

b) Đối với công nhân, nhân viên phụ và phục vụ phải hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao không để xảy ra sự cố ảnh hưởng đến sản xuất kinh doanh, tạo điều kiện cho đối tượng mình phục vụ hoàn thành được nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, đồng thời bảo quản tốt thiết bị dụng cụ, bảo đảm kỷ luật lao động.

c) Đối với cán bộ quản lý, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ, hành chính quản trị chỉ được xét thưởng nếu xí nghiệp hoặc phân xưởng mình hoàn thành kế hoạch giá trị tổng sản lượng và giá trị sản lượng thương phẩm với chất lượng bảo đảm theo quy định :

— Đối với cán bộ quản lý : trưởng ngành, phân xưởng trưởng, phân xưởng phó, trưởng phó phòng, ban kỹ thuật, nghiệp vụ ; chánh, phó giám đốc ; cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể phải hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách chế độ, thể lệ về kinh tế, tài chính và lao động.

— Đối với nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ và hành chính, quản trị phải hoàn thành nội dung

nhệm vụ được giao, đúng thời hạn, đạt yêu cầu theo quy định, phát hiện và giải quyết nhanh chóng các yêu cầu của sản xuất kinh doanh trong phạm vi trách nhiệm của mình, bảo đảm kỷ luật lao động.

d) Đối với công nhân, nhân viên phục vụ sinh hoạt phải hoàn thành tốt nhiệm vụ phục vụ ăn, ở, di lại, chăm lo sức khỏe cho công nhân, tổ chức giữ trẻ, v.v... có tác dụng góp phần làm cho công nhân, viên chức yên tâm, phấn khởi, hoàn thành tốt kế hoạch, đồng thời phải bảo đảm kỷ luật lao động.

3. Các tiêu chuẩn và chỉ tiêu dùng để xét thưởng cho công nhân, viên chức là những chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật quy định cho đơn vị.

Các Bộ, các ngành, các địa phương hướng dẫn các cơ sở căn cứ vào yêu cầu sản xuất và đặc điểm, tính chất công tác của đơn vị và từng bộ phận (chú ý những khâu yếu trong sản xuất và kinh doanh) mà xây dựng nội quy tiền thưởng, quy định cụ thể những điều kiện và chỉ tiêu (về số lượng và chất lượng sản phẩm) để làm cơ sở xét thưởng cho từng người được chặt chẽ và thuận lợi.

Đề việc thưởng được chính xác, người chỉ huy ở mỗi cấp trong xí nghiệp (tổ trưởng sản xuất, phân xưởng trưởng, trưởng phòng, trưởng ban, giám đốc xí nghiệp) làm ngay sổ theo dõi công nhân viên trực tiếp dưới quyền mình nhất là những bộ phận gián tiếp, ghi những điều mà công nhân viên vi phạm kỷ luật lao động như không thực hiện đúng mệnh lệnh cấp trên, không làm đúng quy trình quy tắc, báo cáo kết quả sai sự thật, vi phạm chế độ kinh tế Nhà nước v.v... mỗi lần ghi sổ về ai, cần nói trực tiếp cho người ấy rõ. Làm như vậy sẽ tăng cường nhanh chóng kỷ luật lao động trong các xí nghiệp. Trường hợp vi phạm những khuyết điểm trên đây và những trường hợp bị ghi vào sổ theo dõi của người lãnh đạo xét ra không đáng thưởng thì không được thưởng. Nếu là giám đốc, phó giám đốc kỹ thuật, quản đốc phân xưởng để xảy ra tai nạn chết người hoặc gây thương tật nhiều công nhân thì không được lĩnh tiền thưởng.

III. MỨC THƯỞNG

1. Mức thưởng :

a) Công nhân sản xuất được xét thưởng hàng tháng :

— Nếu trong tháng hoàn thành tốt nhiệm vụ, tỷ lệ thưởng tối đa không quá 10% lương cấp bậc tháng ;

— Nếu hoàn thành vượt mức nhiệm vụ thì được thưởng thêm ; nhưng tối đa không quá 20% lương cấp bậc tháng, kể cả mức thưởng hoàn thành nhiệm vụ nói trên. Đối với công nhân hưởng lương theo sản phẩm cũng được thưởng như mức thưởng của công nhân hưởng lương theo thời gian, nhưng định mức lao động phải được cơ quan quản lý cấp trên xét duyệt chặt chẽ và ban hành mới được thanh toán lương theo sản phẩm và áp dụng tiền thưởng này. Từ nay không được coi là hợp pháp những định mức giám đốc xí nghiệp tự ý ban hành thấp hơn định mức của Nhà nước hoặc không được Bộ chủ quản xét duyệt hoặc ban hành chính thức.

b) Cán bộ quản lý, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ và hành chính, quản trị, cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể được xét thưởng 3 tháng một lần :

— Nếu hoàn thành tốt nhiệm vụ ; tỷ lệ thưởng hàng quý không quá 20% lương chức vụ của một tháng ;

— Nếu đơn vị hoàn thành vượt mức kế hoạch giá trị tổng sản lượng và giá trị sản lượng thương phẩm thì cán bộ quản lý từ trưởng ngành sản xuất, phân xưởng trưởng, trưởng phòng kỹ thuật, nghiệp vụ kinh tế, giám đốc và phó giám đốc kỹ thuật của xí nghiệp được thưởng thêm, nhưng tối đa không quá 30% lương chức vụ của một tháng trong quý đó (kể cả mức thưởng hoàn thành nhiệm vụ nói trên) và đối với giám đốc xí nghiệp không quá 40% lương chức vụ của một tháng trong quý đó.

2. Nguyên tắc quy định tỷ lệ mức thưởng cụ thể cho cá nhân :

Trên cơ sở quỹ tiền lương và tiền thưởng trong lương được phân bổ cho đơn vị và các mức thưởng quy định nói trên cho từng loại công nhân, viên chức, thủ trưởng đơn vị, sau khi thống nhất ý kiến với công đoàn cùng cấp, quy định tỷ lệ tiền thưởng cao hay thấp cụ thể cho công nhân, viên chức :

a) Căn cứ vào vị trí quan trọng, tính chất phức tạp về kỹ thuật và điều kiện lao động nặng nhọc khó khăn khác nhau của từng ngành, nghề, từng công việc trong việc hoàn thành nhiệm vụ.

b) Mức thưởng phải bảo đảm quan hệ thu nhập hợp lý giữa công nhân hưởng lương theo

san phẩm và công nhân hưởng lương theo thời gian ; giữa công nhân sản xuất chính và công nhân sản xuất phụ và phục vụ ; giữa công nhân sản xuất và cán bộ, nhân viên quản lý. Mức thưởng cao nhất cho cán bộ, nhân viên không được cao hơn công nhân sản xuất có mức thưởng cao nhất.

c) Trong thời gian xét thưởng từ quỹ lương, không được thưởng trùng lặp, một người chỉ được thưởng một lần (không kể các chế độ thưởng từ nguồn khác như thưởng sáng kiến phát minh, thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, thưởng thi đua).

IV. TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

1. Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các Ủy ban nhân dân tỉnh và thành phố trực thuộc trung ương nghiên cứu đặc điểm ngành mình, địa phương mình hướng dẫn các cơ sở thực hiện theo đúng quy định trong thông tư này ; đồng thời chỉ đạo các cơ sở chấn chỉnh cải tiến các mặt quản lý và xây dựng nội quy tiền thưởng,

tạo điều kiện cho đơn vị phát huy quyền tự chịu trách nhiệm về việc chấp hành đúng đắn các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng của Nhà nước. Văn bản hướng dẫn của các ngành, các địa phương cần gửi cho Bộ Lao động để theo dõi, văn bản của ngành thương nghiệp và vật tư phải được sự thỏa thuận của Bộ Lao động. Các ngành, các địa phương cần chỉ đạo chặt chẽ việc thực hiện ở cơ sở, kịp thời uốn nắn những thiếu sót, lệch lạc để rút kinh nghiệm phổ biến chung. Trong quá trình thực hiện nếu gặp khó khăn mắc mứu, đề nghị các ngành các cấp báo cáo với Bộ Lao động để kịp thời nghiên cứu giải quyết.

2. Thông tư này có hiệu lực thi hành cho miền Bắc kể từ ngày 1 tháng 7 năm 1976 và thay thế các văn bản trước đây quy định về tiền thưởng trong quỹ lương.

Hà-nội, ngày 13 tháng 8 năm 1976

Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN THỌ CHÂN