

mạng, hiện nay có thái độ tốt được chính quyền cơ sở phường, xã chứng nhận.

2. Những người sau đây chưa được cấp giấy (kể cả ở trong các cơ quan, xí nghiệp thuộc nội bộ):

— Người đang bị quản chế, đang thuộc diện cải tạo tại chỗ, đang bị án treo;

— Người có liên quan đến các vụ án đang chờ xử lý;

— Người bị tù, tập trung cải tạo, quân huấn được tha về nhưng chưa được khôi phục quyền công dân.

Riêng đối với các địa phương ở vùng mới giải phóng thì thêm những người sau đây chưa được cấp giấy chứng nhận tạm thời đi lại (kể cả ở trong các cơ quan, xí nghiệp thuộc nội bộ):

— Những người thuộc giai cấp bóc lột, những người trước ngày 30 tháng 4 năm 1975 đã tham gia (dù ở cấp nào) trong bộ máy ngụy quyền, ngụy quân, gián điệp các loại, đảng phái hoặc tổ chức chính trị phản động, mà đến nay chưa được xác nhận là có biểu hiện tiến bộ;

— Những đối tượng là lưu manh chuyên nghiệp, đầu cơ buôn lậu.

3. Giấy chứng nhận tạm thời đi lại cấp cho nhân dân theo mẫu thống nhất do Bộ Nội vụ quy định. Việc cấp giấy chứng nhận tạm thời đi lại do công an thị xã, công an khu phố, công an quận, công an thành phố thuộc tỉnh và công an huyện phụ trách.

4. Người được cấp giấy chứng nhận tạm thời đi lại chỉ được đến địa phương đã ghi trong giấy; khi đi phải mang theo chứng minh hoặc giấy căn cước.

5. Thời gian cho phép sử dụng giấy tùy theo yêu cầu công việc của mỗi người và tuyến đường đi lại, nhưng tối đa không quá 60 ngày.

6. Người được cấp giấy cần làm các thủ tục sau đây:

— Làm tờ khai đầy đủ, chính xác (theo mẫu in sẵn) có sự xác nhận của Ủy ban nhân dân xã hoặc phường hoặc đại diện hành chính tiêu khu... gửi đến cơ quan công an nơi đăng ký hộ khẩu thường trú của mình, để được lần lượt giải quyết theo khả năng phục vụ của các cơ quan Nhà nước;

— Nếu có trẻ em dưới 15 tuổi đi theo thì ghi chung vào tờ khai của người có trách nhiệm đối với các em đó.

7. Giấy chứng nhận đi lại cấp cho ai, người ấy sử dụng. Nghiêm cấm việc cho mượn, cho thuê, tây xóa, sửa chữa, mua bán, làm giả mạo giấy chứng nhận đi lại. Ai vi phạm những điều cấm trên đây sẽ bị xử lý theo pháp luật hiện hành.

8. Các đồng chí Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; đồng

chí Chánh văn phòng, Cục trưởng, Vụ trưởng, Tư lệnh công an vũ trang thuộc Bộ Nội vụ căn cứ theo chức trách của mình chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện thông tư này.

Hà Nội, ngày 25 tháng 2 năm 1977

K.T. Bộ trưởng Bộ Nội vụ

Thủ trưởng

NGUYỄN TÀI

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 3-LĐ/TT ngày 24-2-1977
hướng dẫn thực hiện quyết định
số 133-CP ngày 3-8-1976 của Hội
đồng Chính phủ về công tác định
mức lao động.

Ngày 3 tháng 8 năm 1976, Hội đồng Chính phủ đã ban hành quyết định số 133-CP về tăng cường chỉ đạo xây dựng và quản lý chặt chẽ việc thực hiện các định mức lao động.

Nay Bộ Lao động hướng dẫn và quy định như sau.

I. VỊ TRÍ VÀ YÊU CẦU CỦA ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

1. Mức lao động là căn cứ để xác định nhu cầu số lượng và chất lượng lao động cho từng dây chuyền sản xuất, phân xưởng, nhằm cân đối sức lao động với năng lực sản xuất; xác định các hình thức tổ chức lao động, tổ chức sản xuất hợp lý và tiến bộ; xác định nhiệm vụ cho từng người lao động, tổ sản xuất, phân xưởng và cho toàn xí nghiệp trong kỳ kế hoạch. Trên cơ sở đó, lập kế hoạch sản xuất, kế hoạch lao động tiền lương từng thời kỳ; lập kế hoạch tác nghiệp và điều độ sản xuất hàng ngày tại xí nghiệp.

2. Những tiêu chuẩn và mức lao động do từng cấp có thẩm quyền ban hành là pháp quy. Thực hiện đúng mức lao động là một trong năm điều kỷ luật lao động. Mọi công nhân phải thực hiện mức. Cán bộ quản lý, nhân viên kỹ thuật, kinh tế, nghiệp vụ có liên quan đều phải phục vụ chu đáo cho công nhân thực hiện được mức.

Những người cố tình không chấp hành hoặc vận động người khác không chấp hành những mức lao động đã ban hành, thì thủ trưởng đơn vị tùy theo lỗi nặng nhẹ mà thi hành kỷ luật cho đến buộc thôi việc, theo điều lệ hiện hành về kỷ luật lao động.

3. Khi đã giao việc có mức lao động, phải trả lương cho người lao động theo mức độ hoàn thành mức lao động. Khuyến khích nhiều hơn bằng tiền thưởng đối với những người thực hiện tốt các mức đã được cấp có thẩm quyền ban hành. Những người lao động được khen thưởng, trước hết phải là những người hoàn thành mức lao động. Những đơn vị kinh tế được khen thưởng, được công nhận hoàn thành tốt kế hoạch, cũng phải hoàn thành mức bình quân cao hơn những đơn vị cùng loại và cùng điều kiện sản xuất không được khen thưởng.

4. Tiêu chuẩn và mức lao động phải có căn cứ khoa học kỹ thuật. Phải căn cứ vào những quy trình, quy phạm và tiêu chuẩn về kỹ thuật, tình trạng nguyên vật liệu, máy móc thiết bị, dụng cụ và những cơ sở tâm sinh lý lao động... Phải xác định những hao phí thời gian khác nhau khi cùng một công việc, nhưng làm trong những điều kiện kỹ thuật và tổ chức khác nhau; bảo đảm tiết kiệm cả sức lao động và vật tư thiết bị, bảo đảm dễ hiểu, dễ sử dụng trong các mặt quản lý và khi giao việc cho người lao động.

5. Mức lao động hợp lý và tiên tiến phải thể hiện được yêu cầu tăng năng suất lao động, bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm, phản ánh những tiến bộ khoa học, kỹ thuật và kinh nghiệm lao động tiên tiến đã được tổng kết và phổ biến. Khi nghiên cứu xây dựng mức và trong quá trình tổ chức thực hiện mức, phải chấn chỉnh và cải tiến tổ chức sản xuất, tổ chức lao động để thường xuyên có mức tiên tiến và chỉ tổ chức sản xuất và tổ chức lao động tốt mới bảo đảm thực hiện mức lao động được tốt.

6. Mức lao động không phải chỉ phản ánh tính pháp lệnh trong sản xuất và tính khoa học kỹ thuật, mà còn phản ánh tính quần chúng. Vì vậy, dưới sự lãnh đạo của Đảng, thủ trưởng cơ sở phải cùng công đoàn giáo dục ý thức làm chủ tập thể của mọi người lao động. Phải thường xuyên giải quyết thật tốt mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, giữa thủ trưởng và quần chúng. Khi tiến hành công tác định mức lao động, thủ trưởng cơ sở phải dựa chắc vào những công nhân, viên chức tích cực, gương mẫu trong sản xuất và công tác; phải khéo kết hợp với các cuộc vận động chính trị, các sự kiện chính trị quan trọng (như các dịp đại hội Đảng, hội nghị công nhân viên chức, các ngày kỷ niệm, ngày lễ lớn...) để nâng cao giác ngộ chính trị; trên cơ sở đó, thúc đẩy chấn chỉnh và cải tiến công tác định mức lao động, làm cho mọi người thấy rõ nghĩa vụ và quyền lợi thiết thân trong khi thực hiện những mức lao động hợp lý và tiên tiến, thường xuyên coi mức lao động là thước đo lòng yêu nước, sự cống hiến của mình cho chủ nghĩa xã hội. Mặt khác, mức lao động không phải chỉ

thực hiện bằng động viên tinh thần mà còn phải được thực hiện bằng khuyến khích vật chất, áp dụng đúng đắn chế độ tiền lương và tiền thưởng, tăng cường cơ sở phúc lợi công cộng. Phần đầu hoàn thành và hoàn thành vượt mức lao động còn là nguồn tăng thu nhập chính đáng của người lao động.

Trong quá trình xây dựng và áp dụng mức, thủ trưởng đơn vị phải hết sức chăm lo cải tiến tổ chức và quản lý sản xuất, ổn định sản xuất, ổn định lực lượng công nhân kỹ thuật, xác định nhiệm vụ sản xuất rõ ràng, bảo đảm các điều kiện vật chất kỹ thuật cần thiết như nguyên vật liệu, công cụ, phụ tùng thay thế... Vì vậy, phải xác định rõ trách nhiệm cho các bộ môn quản lý ra sức chuẩn bị và phục vụ tốt sản xuất và đời sống, bảo đảm các điều kiện tổ chức, kỹ thuật như mức đã quy định, tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân đạt mức. Mỗi khi điều kiện tổ chức, kỹ thuật có thay đổi lớn, phải kịp thời thay đổi mức và đơn giá.

II. XÂY DỰNG TIÊU CHUẨN VÀ MỨC LAO ĐỘNG

1. Việc xây dựng tiêu chuẩn và mức lao động phải có kế hoạch, phương án cụ thể, và phải phân công rõ ràng giữa những bộ phận và cán bộ có trách nhiệm trực tiếp tham gia. Kế hoạch và phương án này cần được cơ quan có thẩm quyền xét duyệt mức (hoặc cơ quan có trách nhiệm thỏa thuận ban hành mức) thông qua để góp ý kiến hoặc điều hòa hợp lý khối lượng xây dựng tiêu chuẩn và mức giữa các đơn vị có liên quan. Việc lập kế hoạch, dự trù kinh phí xây dựng tiêu chuẩn và mức lao động phải theo đúng thông tư số 33-TC/UBKHKTNN ngày 21-10-1975 của liên bộ Tài chính - Ủy ban Khoa học kỹ thuật Nhà nước hướng dẫn việc quản lý chi tiêu về nghiên cứu khoa học kỹ thuật.

2. Khi xây dựng hoặc sửa đổi tiêu chuẩn và mức lao động, phải căn cứ vào những tài liệu sau đây:

- Các tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về kỹ thuật và các nguyên tắc, chế độ, thể lệ có liên quan khác hiện hành của Nhà nước;

- Những kinh nghiệm tiên tiến và tiến bộ khoa học kỹ thuật, những phương án cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất và những trang bị kỹ thuật mới sẽ áp dụng trong kỳ kế hoạch;

- Những tài liệu tổng kết về quản lý xí nghiệp, nhất là quản lý kỹ thuật và quản lý lao động;

- Những tài liệu tổng hợp và phân tích tình hình thực hiện mức lao động của đơn vị;

— Những tài liệu khảo sát thực tế ở hiện trường về tổ chức sản xuất, tổ chức lao động.

3. Tiêu chuẩn đề định mức lao động phải xây dựng theo phương pháp khảo sát phân tích và phải có thí nghiệm.

Mức lao động được xây dựng theo phương pháp tính toán phân tích hoặc phương pháp khảo sát phân tích.

4. Khi khai thác những tài liệu thống kê, phải phân rõ giờ công thực làm (tách riêng giờ đã làm theo chế độ và giờ làm thêm), giờ công ngừng việc có lý do, giờ công làm các việc khác (không phải đề hoàn thành sản phẩm), giờ công phải sử dụng thêm do không theo đúng quy định. Đồng thời tùy loại sản phẩm, phải thống kê đúng đắn sản lượng làm ra trong một khoảng thời gian nhất định (ca làm việc, tuần, tháng, quý...), đối chiếu sản lượng làm ra với số giờ công thực sự cần thiết, phân tích để tính ra mức lao động.

5. Các mức (hoặc bảng mức) lao động phải trình bày rõ hai phần chủ yếu :

— Mức lao động (sản lượng /giờ ; sản lượng /ca ; giờ/đơn vị sản lượng, v.v...) và đơn giá.

— Những nhân tố có ảnh hưởng chủ yếu đến mức lao động : nội dung và thành phần công việc ; đặc tính kỹ thuật và tiêu chuẩn chất lượng ; máy móc, thiết bị và các chế độ làm việc của máy móc, thiết bị đó ; đặc tính đối tượng lao động và dụng cụ ; điều kiện làm việc và tình trạng nơi làm việc ; quy định về bảo hộ lao động và kỹ thuật an toàn ; cấp bậc công việc, cấp bậc công nhân ; các hệ số điều chỉnh cần thiết nếu có.

6. Sau khi đã có đủ những mức chi tiết cần thiết, phải dựa vào quá trình công nghệ sản xuất, tính ra mức lao động tổng hợp của đơn vị sản phẩm xí nghiệp.

Mức lao động tổng hợp này tính bằng tổng cộng lượng lao động công nghệ, lượng lao động phụ và phục vụ, lượng lao động quản lý.

Lượng lao động công nghệ (còn gọi là lượng lao động chính) là tổng cộng lượng lao động định mức của tất cả các nguyên công theo quy trình và hành trình công nghệ của sản phẩm đó. Lượng lao động phụ và phục vụ dựa vào các mức phục vụ hợp lý của tất cả công nhân phụ và phục vụ trong các phân xưởng chính và các bộ phận phụ của xí nghiệp ; cũng có thể tính theo tỷ lệ phần trăm (%) so với lượng lao động công nghệ. Lượng lao động quản lý dựa vào số lượng quy định của Nhà nước về cán bộ quản lý, nhân viên kỹ thuật, kinh tế, nghiệp vụ của xí nghiệp.

Cấp bậc công việc kèm theo mức lao động tổng hợp của đơn vị sản phẩm xí nghiệp là cấp bậc công việc bình quân của các loại lao động nói trên.

7. Các tiêu chuẩn và mức lao động trước khi trình duyệt và ban hành, phải được áp dụng thử để kiểm tra lại mức độ chính xác và tính hiện thực, bổ sung kinh nghiệm tiên tiến mới, xem xét hiệu quả kinh tế và điều chỉnh cho thật hợp lý.

III. XÉT DUYỆT, BAN HÀNH TIÊU CHUẨN VÀ MỨC LAO ĐỘNG

1. Trách nhiệm và quyền hạn xét duyệt, ban hành mức các cấp như sau :

a) *Tiêu chuẩn và mức lao động của Nhà nước* do Bộ Lao động ban hành sau khi trao đổi ý kiến với Tổng công đoàn Việt Nam và các Bộ, Tổng cục có liên quan.

b) *Tiêu chuẩn và mức lao động ngành* do các Bộ, Tổng cục hoặc ngành xây dựng theo sự phân công của Nhà nước, phải được công đoàn ngành (nếu có) góp ý kiến và do thủ trưởng Bộ, Tổng cục hoặc ngành ban hành sau khi được sự thỏa thuận bằng văn bản của Bộ Lao động (hoặc Sở, Ty lao động nếu dùng trong phạm vi địa phương). Chỉ khi có văn bản thỏa thuận của Bộ Lao động, các tập định mức ngành mới có hiệu lực.

c) *Tiêu chuẩn và mức lao động của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương* do Sở, Ty lao động cùng các Sở, Ty chủ quản xây dựng cho những công việc đặc biệt chỉ có ở một địa phương mà Nhà nước không quản lý mức thống nhất, phải được liên hiệp công đoàn góp ý kiến và do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ban hành. Trước khi ban hành, phải báo cáo với Bộ Lao động và phải tuân thủ những quy định của Nhà nước về công tác định mức lao động.

d) *Mức lao động của cơ sở* : Những công việc mà ngành và Nhà nước không quản lý mức hoặc chưa có mức thì cơ sở tự xây dựng mức. Mức lao động của cơ sở tự xây dựng phải được công đoàn cơ sở góp ý kiến, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp xét duyệt và do thủ trưởng cơ sở ban hành. Chỉ khi thủ trưởng cơ quan quản lý cấp trên xét duyệt, mức cơ sở mới được ban hành và mới có hiệu lực và chỉ có giá trị khi chưa có mức của ngành và mức của Nhà nước.

2. Những cơ quan, đơn vị được phân công xây dựng tiêu chuẩn và mức lao động phải trình lên cơ quan xét duyệt những tài liệu sau đây :

— Những bản dự thảo tiêu chuẩn và mức, trình bày theo quy định tại điểm 5 mục II trên đây ;

— Những tài liệu làm căn cứ đề dự thảo ra những tiêu chuẩn và mức đó ;

— Những tài liệu theo dõi và tổng hợp kết quả áp dụng thử các tiêu chuẩn và mức dự thảo ;

— Những tài liệu khác do cơ quan xét duyệt yêu cầu và đã báo trước.

3. Để giúp cho việc xét duyệt mức được tốt, thủ trưởng cơ quan xét duyệt mức lập ra một hội đồng tư vấn đề chuẩn bị bao gồm những thành viên có liên quan đến tiêu chuẩn và mức đưa ra xét duyệt :

— Thủ trưởng cơ quan xét duyệt (hoặc người được chính thức ủy quyền) làm chủ tịch ;

— Đại diện của công đoàn cùng cấp ;

— Những cán bộ nghiên cứu và quản lý định mức lao động ;

— Những cán bộ kỹ thuật công nghệ ;

— Những cán bộ quản lý kế hoạch sản xuất và lao động, tiền lương, tài vụ, vật tư, vệ sinh lao động.

Đối với những công việc áp dụng rộng rãi trong nhiều Bộ, Tổng cục hoặc Sở, Ty chủ quản, cần có thêm đại diện của những cơ quan đó.

Số lượng người trong hội đồng do cơ quan xét duyệt quy định. Có thể mời một số cán bộ khoa học kỹ thuật và kinh tế ở các viện và các trường đại học có liên quan tham dự và góp ý kiến trước khi duyệt mức.

4. Việc xét duyệt mức phải do thủ trưởng cơ quan (hoặc người được chính thức ủy quyền) trực tiếp và chịu trách nhiệm. Hội đồng tư vấn chỉ lập ra trong thời gian xét mức và giải thể ngay sau khi công việc xét duyệt mức kết thúc.

Hội đồng tư vấn xét mức phải có biên bản lưu ở cơ quan xét duyệt.

5. Người bảo vệ tiêu chuẩn và mức lao động trước hội đồng tư vấn là thủ trưởng đơn vị hoặc ngành (hoặc người được ủy quyền, người chủ nhiệm đề tài nghiên cứu) đã trực tiếp dự thảo ra các tiêu chuẩn và mức đó.

Người bảo vệ phải báo cáo trước hội đồng tư vấn :

— Nhiệm vụ được giao ;

— Tổ chức thực hiện ;

— Những tài liệu làm căn cứ ; phương pháp thu thập, xử lý và phân tích tài liệu đó ;

— Phương pháp xây dựng ra các bản dự thảo tiêu chuẩn hoặc mức và cấp bậc công việc. Sai số của các trị số và căn cứ để định ra sai số đó ;

— Các hệ số điều chỉnh và phương pháp xác định hệ số ;

— Kết quả áp dụng thử và ý kiến đánh giá của cán bộ chuyên môn và công đoàn ở những cơ sở tham gia áp dụng thử ;

— Nhận xét ưu, nhược điểm của các tiêu chuẩn và mức đã dự thảo ; và giải đáp những ý kiến chất vấn của hội đồng.

6. Sau khi các thành viên hội đồng hỏi và góp ý kiến, chủ tịch hội đồng kết luận, đánh giá chất lượng các tiêu chuẩn và mức lao động.

Nếu có những ý kiến chưa nhất trí giữa hội đồng và người bảo vệ, phải ghi rõ vào biên bản. Chủ tịch hội đồng phải quyết định những biện pháp tiếp tục giải quyết sự bất đồng đó (như kiểm tra lại trong thực tế...) trong thời hạn không quá 1 tháng.

Nếu bảo vệ chưa đạt yêu cầu, người bảo vệ phải thực hiện các kiến nghị và kết luận của chủ tịch hội đồng về bổ sung, điều chỉnh, sửa đổi hoặc làm lại... và trình duyệt lần sau. Thời hạn do chủ tịch hội đồng quy định.

7. Các ngành đề nghị thỏa thuận việc ban hành tiêu chuẩn và mức lao động, phải gửi đến cơ quan lao động những tài liệu nói ở điểm 2, mục III của thông tư này, kèm theo biên bản của hội đồng xét tiêu chuẩn và mức.

Cần báo trước đề cơ quan lao động cử cán bộ có thẩm quyền tham dự hội đồng xét tiêu chuẩn và mức, nhằm thỏa thuận được nhanh chóng.

8. Tiêu chuẩn và mức đã được xét duyệt hoặc thỏa thuận đúng thể thức thì thủ trưởng các cấp, căn cứ phạm vi trách nhiệm và quyền hạn đã quy định để ban hành. Tất cả những tiêu chuẩn và mức lao động đã ban hành của các cơ sở và của các ngành đều phải gửi Bộ Lao động (hoặc Sở, Ty lao động nếu là cơ sở địa phương) để kiểm tra việc tính toán mức lao động tổng hợp của các sản phẩm, xét quan hệ mức giữa các ngành và các xí nghiệp.

9. Đối với những mức lao động thống nhất, từ ngày ký ban hành đến ngày chính thức có hiệu lực, phải có khoảng thời gian ít nhất 15 ngày và nhiều nhất không quá 6 tháng đối với những công việc phức tạp để công nhân làm quen với mức mới, cán bộ hoàn thiện công tác chuẩn bị sản xuất và hướng dẫn sản xuất theo những quy định và chỉ dẫn trong mức.

Trong thời gian này, thủ trưởng cơ sở phải huy động cán bộ định mức và cán bộ các bộ môn có liên quan thường xuyên theo dõi, giúp đỡ, tạo điều kiện cho công nhân làm quen với mức ; chú trọng phổ biến kinh nghiệm tiên tiến trong sản xuất và phân tích những nguyên nhân không hoàn thành mức, để kịp thời giúp đỡ công nhân rút kinh nghiệm.

Quyết định ban hành tiêu chuẩn và mức phải ghi rõ ngày chính thức có hiệu lực.

10. Những công việc mới làm lần đầu mà lẻ tẻ, có khối lượng ít và sản xuất đơn chiếc, thị

định mức không đợi áp dụng thử, cơ sở chưa phải trình cấp trên duyệt ngay. Thủ trưởng cơ sở hội ý với công đoàn để cho áp dụng kịp thời, những cán bộ định mức phải ghi vào hồ sơ định mức, theo dõi kết quả thực hiện, sau đó báo cáo lên cấp trên trực tiếp duyệt để sử dụng khi sản xuất lặp lại.

IV. QUẢN LÝ, ÁP DỤNG VÀ SỬA ĐỔI CÁC MỨC LAO ĐỘNG

1. Tất cả các tiêu chuẩn và mức lao động được xét duyệt và ban hành theo đúng các quy định trên đây mới có giá trị pháp lý trong công tác quản lý và hạch toán.

2. Tất cả các cơ sở phải thực hiện tốt chế độ quản lý định mức lao động.

Cán bộ, công nhân từng bộ phận cần thường xuyên kiểm tra lại những điều kiện tổ chức, kỹ thuật quy định trong mức so với thực tế hiện trường, phát hiện những điều không khớp để có kiến nghị bổ khuyết kịp thời. Cán bộ định mức có nhiệm vụ kiểm tra lại chứng từ ghi chép ban đầu trước khi cơ quan kế toán thanh toán lương cho người lao động, báo ngay cho cơ quan kế toán biết những hiện tượng ghi chép không đúng, đồng thời báo cáo với thủ trưởng cơ sở và những cán bộ hữu quan biết để xử lý các hiện tượng đó.

3. Các cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ sở có trách nhiệm giúp đỡ, thường xuyên theo dõi và kiểm tra tình hình công tác định mức lao động ở cơ sở.

Định kỳ 3 hoặc 6 tháng, căn cứ vào kết quả kiểm tra và các tài liệu báo cáo của cơ sở, phải tổ chức phân tích tình hình công tác định mức lao động của từng đơn vị và của toàn ngành, rút ra những kinh nghiệm để phổ biến chung; đồng thời thực hiện nghiêm chỉnh chế độ báo cáo theo quy định tại điểm g, điều 1, mục III của quyết định số 133-CP của Hội đồng Chính phủ. Báo cáo phải gửi Thủ tướng Chính phủ và Bộ Lao động (hoặc gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố và Sở, Ty lao động nếu là cơ sở thuộc địa phương).

4. Cơ quan lao động và bộ phận định mức các cấp phải yêu cầu thủ trưởng ngành và cơ sở chỉ đạo sửa chữa trong một thời gian nhất định khi phân tích, kiểm tra, phát hiện thấy những hiện tượng sau đây:

— Khi đã có tiêu chuẩn hoặc mức lao động của các cấp trên, nhưng ngành hoặc cơ sở không áp dụng, vẫn duy trì mức lạc hậu trong sản xuất;

— Khi điều kiện tổ chức, kỹ thuật của cơ sở đã tiên tiến hơn các điều kiện quy định trong

các tiêu chuẩn và mức lao động hiện hành, nhưng cơ sở vẫn áp dụng các mức cũ hoặc có sửa đổi nhưng vẫn còn thấp;

— Khi mức lao động của cơ sở quá bất hợp lý, không kể nguyên nhân nào, người lao động hoàn thành mức quá dễ dàng (hoặc rất khó khăn) dẫn đến vượt quá xa (hoặc hụt quá nhiều) thu nhập so với tiền lương cơ bản và gây ra lãng phí thời gian lao động quá lớn;

— Khi phát hiện các chứng từ gốc về quản lý mức lao động ghi chép không rõ ràng, không chính xác, ghi thiếu, tẩy xóa, mâu thuẫn với các chứng từ khác, v.v... đã kiến nghị chấn chỉnh nhưng qua phúc tra vẫn không được sửa chữa, thì cơ quan lao động cùng với các cơ quan hữu quan (kế hoạch, tài chính, thống kê, ngân hàng, vật giá...) kịp thời kiến nghị những biện pháp xử lý thích đáng.

Trường hợp phát hiện định mức quá thấp, không có căn cứ kỹ thuật, gây thiệt hại cho sản xuất và ảnh hưởng xấu đến tư tưởng công nhân, viên chức, Bộ Lao động ra văn bản yêu cầu thủ trưởng ngành chủ quản hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh và thành phố trực thuộc trung ương đình chỉ áp dụng và tiến hành xây dựng lại mức lao động.

5. Những trường hợp sau đây phải thay đổi ngay mức lao động:

— Khi áp dụng kỹ thuật mới vào sản xuất, có thay đổi về quy cách vật tư kỹ thuật, chất lượng sản phẩm và điều kiện làm việc, đã làm cho những điều kiện kỹ thuật và tổ chức cũ quy định trong các mức lao động không còn phù hợp;

— Khi phát hiện định mức có sai lầm do xây dựng theo một phương pháp sai, tính toán trệch số mức, cấp bậc công việc, đơn giá sai; hoặc do quy định những điều kiện tổ chức, kỹ thuật trong mức lạc hậu so với thực tế; hoặc do xác định mức có trị số thấp hay quá cao so với khả năng hoàn thành của người lao động, mặc dù phương pháp định mức đúng, điều kiện tổ chức, kỹ thuật không đổi;

— Khi có sáng kiến cải tiến kỹ thuật và hợp lý hóa sản xuất đã được khen thưởng và đã phổ biến áp dụng vào sản xuất.

Đối với những người có sáng kiến cải tiến có tác dụng nâng cao mức sản lượng (hoặc hạ thấp mức thời gian) được công nhận, thì thủ trưởng cơ sở tính toán hiệu quả, kịp thời thưởng xứng đáng theo chế độ thưởng sáng kiến phát minh hiện hành, cộng thêm khoản bảo lưu đơn giá cũ cho riêng người đó, tối đa 6 tháng sau khi sửa mức.

Nếu chỉ có một công nhân hoặc một số ít công nhân vượt những mức lao động đã ban hành do họ có trình độ tay nghề cao, hoặc sử dụng thành thạo máy móc, thiết bị, dụng cụ thì không sửa ngay mức mà phải có thời gian để hướng dẫn và phổ biến cho nhiều người cùng áp dụng và sau khi số đông đã làm được như thế một thời gian từ 3 đến 6 tháng mới tiến hành sửa mức.

6. Từng kỳ kế hoạch, đi đôi với kế hoạch sản xuất và kế hoạch tiến bộ kỹ thuật, phải đồng thời lập và thực hiện kế hoạch sửa đổi mức để khi áp dụng kỹ thuật mới thì đã có mức mới. Nếu những biện pháp kỹ thuật mới do Bộ chủ quản đưa xuống thì kế hoạch sửa đổi mức phải do Bộ chủ quản lập hoặc chỉ đạo cơ sở lập.

Trường hợp cơ sở có điều kiện sửa mức tiến hơn mức mà ngành và Nhà nước (hoặc địa phương) đã ban hành thì thủ trưởng cơ sở báo cáo cho cơ quan có thẩm quyền xét duyệt hoặc ban hành mức đó biết. Cơ quan này phải nghiên cứu và chậm nhất là sau 1 tháng, phải ra quyết định mới về xét duyệt mức đã sửa. Khi mức đã sửa tiến hơn mức cũ, trong 6 tháng đầu, cơ sở này được hưởng tiền thưởng tiết kiệm tương đối quỹ tiền lương đã được duyệt theo chế độ tiền thưởng hiện hành.

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này áp dụng cho khu vực sản xuất quốc doanh và công tư hợp doanh trong cả nước. Các ngành và các cơ sở ở các tỉnh, thành phố trong Nam cũng phải tiến hành công tác định mức lao động và bảo đảm mức năng suất bằng hoặc cao hơn mức năng suất đã đạt được trước khi tiếp quản.

Trong khu vực kinh tế tập thể, các ngành, các địa phương cần vận dụng cho thích hợp; nếu có điều kiện, có thể ban hành những quy định riêng, sau khi có sự thỏa thuận của Bộ Lao động.

2. Các ngành, các địa phương khi triển khai thực hiện quyết định số 133-CP của Hội đồng Chính phủ và thông tư này, có thể cụ thể hóa những điều cần thiết cho phù hợp với đặc điểm sản xuất của Bộ, ngành và địa phương mình, sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Lao động.

3. Định mức cho viên chức sẽ hướng dẫn sau.

4. Những quy định trước đây về công tác định mức lao động trái với quyết định số 133-CP và thông tư này đều bãi bỏ.

VI. CÁC PHỤ BẢN KÈM THEO

Kèm theo thông tư này, có 2 phụ bản đề các ngành, các địa phương và các cơ sở vận dụng cho thích hợp:

1. Một số quy định cơ bản về tiêu chuẩn và mức lao động;

2. Bản hướng dẫn mẫu về tổ chức và biên chế làm công tác nghiên cứu và quản lý mức lao động⁽¹⁾.

Hà Nội, ngày 24 tháng 2 năm 1977

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN THỌ CHÂN

MỘT SỐ QUY ĐỊNH CƠ BẢN VỀ TIÊU CHUẨN VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

1. Công tác định mức lao động là một tập hợp những công việc: xây dựng, xét duyệt, ban hành, áp dụng, quản lý thực hiện, sửa đổi các mức lao động.

2. Định mức lao động (gọi là mức lao động) là lượng lao động hao phí được quy định để hoàn thành một đơn vị sản phẩm (hoặc một khối lượng công việc) đúng tiêu chuẩn chất lượng, trong những điều kiện tổ chức, kỹ thuật nhất định.

Định mức lao động được biểu hiện dưới hình thức:

a) *Mức thời gian* là lượng thời gian hao phí quy định cho một hay một nhóm người lao động có trình độ nghiệp vụ thích hợp để hoàn thành một đơn vị sản phẩm (hoặc một khối lượng công việc) đúng tiêu chuẩn chất lượng, trong những điều kiện tổ chức, kỹ thuật nhất định.

Mức thời gian tính bằng giây/đơn vị sản phẩm, phút/đơn vị sản phẩm, giờ/đơn vị sản phẩm. Người lao động làm vượt quá lượng thời gian này là không hoàn thành mức lao động.

Hoặc:

b) *Mức sản lượng* là số lượng đơn vị sản phẩm (hoặc khối lượng công việc) quy định cho một hay một nhóm người lao động có trình độ nghiệp vụ thích hợp phải hoàn thành trong một đơn vị thời gian (phút, giờ, ca...), đúng tiêu chuẩn chất lượng, trong những điều kiện tổ chức, kỹ thuật nhất định. Người lao động làm được ít hơn số lượng đơn vị sản phẩm quy định là không hoàn thành mức lao động.

3. *Tiêu chuẩn để định mức lao động* là những tài liệu làm căn cứ để xây dựng các mức lao động được nhanh chóng, chính xác. Những tiêu chuẩn này gồm có: tiêu chuẩn chế độ làm việc của máy móc, thiết bị; tiêu chuẩn thời gian; tiêu chuẩn phục vụ; tiêu chuẩn biên chế.

Tiêu chuẩn chế độ làm việc của máy móc, thiết bị là những quy định về các thông số

(1) Không in bản hướng dẫn mẫu về tổ chức và biên chế.

vận hành của máy móc, thiết bị, nhằm bảo đảm sử dụng máy móc, thiết bị hợp lý nhất.

Những tiêu chuẩn này do bộ môn kỹ thuật xây dựng và cung cấp, dùng để tính toán thời gian máy khi định mức lao động và để tính ra năng suất thực tế của máy móc, thiết bị trong những điều kiện sản xuất cụ thể.

Tiêu chuẩn thời gian là lượng thời gian hao phí quy định để hoàn thành một động tác, một thao tác hoặc tổ hợp thao tác của một nguyên công (bước công việc).

Những tiêu chuẩn này dùng để tính ra mức thời gian làm công việc bằng tay hoặc vừa máy, vừa tay; gồm có: tiêu chuẩn thời gian tác nghiệp (chia ra chính phụ); tiêu chuẩn thời gian phục vụ; tiêu chuẩn thời gian nghỉ cần thiết cá nhân và giải lao; tiêu chuẩn thời gian chuẩn bị và kết thúc.

Tiêu chuẩn (mức) phục vụ là số lượng địa điểm làm việc trong nhà máy hay khu vực sản xuất, đơn vị thiết bị, diện tích sản xuất quy định cho một hay một nhóm người lao động có trình độ nghiệp vụ thích hợp trong những điều kiện tổ chức, kỹ thuật nhất định, công việc ổn định, lặp lại có chu kỳ.

Tiêu chuẩn này áp dụng khi không thể định mức thời gian và định mức sản lượng được.

Tiêu chuẩn (mức) biên chế (còn gọi là định biên hoặc định mức quản lý) là số lượng người lao động có trình độ nghiệp vụ thích hợp, quy định chặt chẽ để thực hiện một khối lượng công việc cụ thể nhất định trong bộ máy quản lý xí nghiệp hay cơ quan.

Tiêu chuẩn này áp dụng khi không thể định mức thời gian, định mức sản lượng và định mức phục vụ được.

4. Về mặt quản lý, định mức lao động chia ra: tiêu chuẩn và mức của Nhà nước, của ngành, của tỉnh hoặc thành phố trực thuộc trung ương, của cơ sở.

— **Tiêu chuẩn và mức của Nhà nước** dùng cho những công việc áp dụng trong nhiều cơ sở thuộc nhiều ngành quản lý, do Bộ Lao động phối hợp với các Bộ, các ngành xây dựng, theo kế hoạch chung và do Bộ Lao động ban hành.

— **Tiêu chuẩn và mức của ngành** dùng cho những công việc áp dụng trong nhiều cơ sở thuộc một ngành quản lý, do Bộ, ngành đó tổ chức xây dựng khi những công việc này không có tiêu chuẩn và mức thống nhất của Nhà nước. Tiêu chuẩn và mức của ngành do thủ trưởng ngành ban hành sau khi được Bộ Lao động thỏa thuận.

— **Tiêu chuẩn và mức của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương** dùng cho những công việc đặc biệt chỉ có ở một địa phương mà Nhà nước không quản lý mức thống nhất, do Sở, Ty lao động cùng các Sở, Ty chủ quản xây dựng và do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ban hành. Trước khi ban hành, phải báo cáo với Bộ Lao động và phải tuân thủ những quy định của Nhà nước về công tác định mức lao động.

— **Tiêu chuẩn và mức của cơ sở** dùng cho những công việc chỉ áp dụng trong một cơ sở, do cơ sở tự xây dựng khi những công việc đó không có tiêu chuẩn và mức thống nhất của cấp trên (Nhà nước, ngành); hoặc đã có tiêu chuẩn mà cấp trên chưa kịp ban hành mức. Nhưng khi cấp trên đã ban hành mức thống nhất thì mức cơ sở không còn giá trị. Mức do cơ sở xây dựng phải được cấp trên xét duyệt trước khi thủ trưởng cơ sở ký ban hành.

Khi những công việc này đã áp dụng phổ biến trong nhiều cơ sở thì ngành chủ quản cấp trên của cơ sở phải tổ chức xây dựng và ban hành tiêu chuẩn hoặc mức của ngành.

5. Tiêu chuẩn và mức của Nhà nước, của ngành của tỉnh hoặc thành phố trực thuộc trung ương có thể ban hành dưới hình thức thống nhất hoặc mẫu.

— **Tiêu chuẩn và mức thống nhất** quy định và bắt buộc phải áp dụng cho những chi tiết sản phẩm, công việc thực hiện theo quá trình công nghệ thống nhất, trong những điều kiện tổ chức, kỹ thuật giống nhau ở các cơ sở.

— **Tiêu chuẩn và mức mẫu quy định** có tính chất hướng dẫn để áp dụng cho những chi tiết sản phẩm, công việc thực hiện theo quá trình công nghệ mẫu, khi trình độ tổ chức, kỹ thuật quy định chỉ mới đạt được ở một số cơ sở.

Tiêu chuẩn và mức mẫu cũng có thể trở thành bắt buộc áp dụng với một tỷ lệ cho phép xé dịch nhất định, nhưng phải được quy định rõ khi ban hành.

6. Mức lao động tổng hợp của đơn vị sản phẩm xi nghiệp (hoặc gọi là lượng lao động định mức của đơn vị sản phẩm xi nghiệp) là tổng lượng lao động (số) định mức cho toàn bộ các chi tiết của một đơn vị sản phẩm hàng hóa của xí nghiệp.

Mức lao động tổng hợp là một trong những căn cứ vững chắc để tính toán kế hoạch; giao nhiệm vụ sản xuất và chỉ tiêu tăng năng suất lao động.