

## BỘ LAO ĐỘNG

**THÔNG TƯ số 1 - LĐ/TT ngày 2-1-1980 hướng dẫn về công tác lao động tiền lương đề thi hành Điều lệ liên hiệp các xí nghiệp quốc doanh.**

Thi hành nghị định số 302-CP ngày 1-12-1978 của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ liên hiệp các xí nghiệp quốc doanh, Bộ Lao động hướng dẫn về công tác lao động tiền lương của liên hiệp các xí nghiệp quốc doanh như sau.

**I. NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA LIÊN HIỆP CÁC XÍ NGHIỆP QUỐC DOANH VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG**

Nhiệm vụ và quyền hạn của liên hiệp các xí nghiệp quốc doanh (sau đây gọi tắt là liên hiệp) về quản lý lao động tiền lương đã được quy định trong Điều lệ của liên hiệp (từ điều 15 đến điều 19), dưới đây Bộ Lao động quy định và hướng dẫn nhiệm vụ, quyền hạn của liên hiệp về mặt này như sau.

**1. Công tác định mức lao động và tổ chức lao động.**

*a) Định mức lao động:*

Liên hiệp phải lập và tổ chức thực hiện kế hoạch dài hạn và hàng năm về công tác định mức lao động cho toàn ngành, hướng dẫn các xí nghiệp trực thuộc xây dựng kế hoạch này và chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện; chỉ đạo và đôn đốc các xí nghiệp thực hiện đúng dẫn các tiêu chuẩn và định mức lao động của Nhà nước và của ngành đã ban hành.

Đối với những công việc chưa có tiêu chuẩn và mức thống nhất của Nhà nước, liên hiệp tổ chức việc xây dựng đề tổng giám đốc liên hiệp ban hành sau khi được sự thỏa thuận bằng văn bản của Bộ Lao động.

Trên cơ sở những tiêu chuẩn và mức chi tiết, dựa vào quy trình công nghệ tiến bộ, liên hiệp chỉ đạo xây dựng và ban hành mức tổng hợp của từng sản phẩm theo quy định của Nhà nước, làm cơ sở cho việc xây dựng và xét duyệt kế hoạch, quản lý quỹ tiền lương, v.v...

Liên hiệp hướng dẫn các xí nghiệp trực thuộc xây dựng những mức lao động trong khi chưa có mức ngành, tổ chức xét duyệt những mức ấy để giám đốc các xí nghiệp ban hành.

Đôn đốc các xí nghiệp áp dụng các tiêu chuẩn và mức hiện có vào việc cải tiến tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và trả lương cho công nhân.

Thực hiện chế độ quản lý và hạch toán nghiệp vụ về định mức lao động, phân tích hiệu quả của việc thực hiện định mức, tổng kết và phổ biến những kinh nghiệm sản xuất và phương pháp lao động tiên tiến, thường xuyên nâng cao chất lượng định mức lao động.

*b) Tổ chức lao động:*

Liên hiệp xây dựng và thực hiện kế hoạch công tác tổ chức lao động khoa học, nghiên cứu xây dựng mô hình mẫu và thiết kế mẫu về tổ chức lao động khoa học, hướng dẫn các đơn vị trong liên hiệp thực hiện, đồng thời tổ chức chỉ đạo điển hình để rút kinh nghiệm, từng bước mở rộng ra toàn ngành. Kế hoạch công tác tổ chức lao động khoa học phải được lập đồng thời với kế hoạch kinh tế kỹ thuật. Tổ chức lao động khoa học phải tiến hành có hệ thống và thường xuyên trong tất cả các khâu lao động chính, phụ và phục vụ. Phải kết hợp kinh nghiệm tiên tiến với tiến bộ khoa học kỹ thuật vào hoàn cảnh sản xuất cụ thể nhằm sử dụng có hiệu quả nhất sức lao động vào sản xuất, tạo điều kiện bảo vệ tốt sức khỏe người lao động và không ngừng tăng năng suất lao động.

Căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất và định mức lao động tiến bộ, liên hiệp hướng

www.ThuVienPhapLuat.com  
Tel: 84-8-3845 6684  
0967 123 456



dẫn các xí nghiệp bố trí lại lao động một cách chặt chẽ trong từng dây chuyền sản xuất. Liên hiệp phải theo dõi kiểm tra việc sử dụng đúng ngành nghề, tổ chức làm việc, chế độ đãi ngộ đối với những kỹ sư, cán bộ kỹ thuật giỏi và công nhân lành nghề nhằm phát huy tối năng lực của họ.

Trong quá trình xét duyệt chỉ đạo thực hiện kế hoạch, liên hiệp có quyền điều hòa lao động giữa các xí nghiệp. Các cơ quan hữu quan địa phương như công an, lương thực... cần giải quyết vấn đề hộ khẩu, lương thực cho những người được điều động từ địa phương này sang địa phương khác theo quyết định của liên hiệp để tạo điều kiện sử dụng hợp lý lực lượng lao động trong toàn liên hiệp.

Khi xí nghiệp thu hẹp sản xuất hoặc cải tiến tổ chức sản xuất mà có lao động dôi ra, nếu xí nghiệp không tự giải quyết được thì liên hiệp điều động cho các xí nghiệp khác. Nếu không có yêu cầu của xí nghiệp khác thì giải quyết theo điều 6 của nghị định số 24-CP ngày 13-1-1963 của Hội đồng Chính phủ.

Trường hợp do nguyên nhân khách quan, xí nghiệp phải ngừng việc nhiều ngày mà bản thân từng xí nghiệp không tự giải quyết được thì liên hiệp có trách nhiệm tạm thời điều chỉnh cho những xí nghiệp khác. Tránh tình trạng để công nhân hưởng lương ngừng việc kéo dài quá thời hạn quy định.

## 2. Tổ chức tiền lương.

a) Tiền lương áp dụng chung trong liên hiệp:

Đối với những xí nghiệp sản xuất đã ổn định về nhiệm vụ mặt hàng và nguyên vật liệu thì liên hiệp phải kiên quyết thực hiện chế độ tiền lương sản phẩm cho toàn bộ xí nghiệp nghĩa là chi quỹ tiền lương theo mức hoàn thành khối lượng sản phẩm có kiểm tra chặt chẽ về chất lượng. Còn việc trả lương trong nội

bộ xí nghiệp do giám đốc xí nghiệp quyết định thực hiện đúng chế độ của Nhà nước.

Liên hiệp có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra các xí nghiệp trực thuộc thực hiện đúng các chế độ, chính sách tiền lương của Nhà nước, áp dụng các thang lương, bảng lương, các hình thức trả lương và các chế độ phụ cấp đúng quy định. Liên hiệp quy định cụ thể các tiêu chuẩn và điều kiện khen thưởng, xét duyệt nội quy và chỉ đạo các đơn vị trực thuộc thi hành đúng các chế độ tiền thưởng hiện hành. Còn biện pháp khen thưởng là thuộc quyền giám đốc xí nghiệp.

Hàng năm, liên hiệp giao chỉ tiêu đào tạo công nhân cho các xí nghiệp, đơn đốc các xí nghiệp tổ chức đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề và tổ chức thi kiểm tra nâng bậc cho công nhân theo quy định của Nhà nước.

Dựa vào các phương pháp xác định cấp bậc công việc mà Bộ Lao động đã hướng dẫn, liên hiệp chọn phương pháp xác định cấp bậc công việc thích hợp với tổ chức sản xuất, đặc điểm kỹ thuật của ngành mà hướng dẫn các xí nghiệp xác định cấp bậc công việc và hoàn thiện các tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật thống nhất cho những nghề phổ biến trong ngành để đề nghị các cơ quan quản lý cấp trên xét duyệt ban hành.

Dựa theo bảng phân loại lao động hiện hành, liên hiệp căn cứ vào đặc điểm và điều kiện lao động cụ thể của các nghề trong ngành để nghiên cứu đề nghị bổ sung các chức danh chưa có hoặc sửa đổi cho hợp lý, làm cơ sở cho việc thực hiện chế độ cung cấp lương thực, thực phẩm, bồi dưỡng lao động nặng nhọc, độc hại.

Căn cứ vào phương pháp và tiêu chuẩn xếp hạng xí nghiệp do Bộ Lao động hướng dẫn, liên hiệp nghiên cứu xác định các yếu tố cụ thể của ngành để xếp hạng cho các xí nghiệp trong liên hiệp, trình cơ quan cấp trên phê chuẩn.



Định kỳ tổ chức sơ kết và phổ biến kinh nghiệm của các xí nghiệp trong công tác quản lý thực hiện các chính sách chế độ tiền lương, tiền thưởng... uốn nắn kịp thời những lệch lạc của các xí nghiệp, đề xuất ý kiến sửa đổi những chính sách, chế độ không còn phù hợp.

*b) Tiền lương cho cán bộ quản lý liên hiệp:*

Trong khi chờ đợi Nhà nước ban hành bảng lương chức vụ của cán bộ quản lý các liên hiệp và tiêu chuẩn phân hạng các liên hiệp, tạm thời quy định việc xếp lương cho cán bộ quản lý giữ các chức vụ lãnh đạo trong các cơ quan liên hiệp theo những nguyên tắc sau:

— Mức tương của tổng giám đốc và phó tổng giám đốc liên hiệp tạm thời vận dụng mức lương của cán bộ lãnh đạo vụ, cục hiện hành. Mức lương của các trưởng, phó phòng trực thuộc cục, vụ, viện cũng dùng để xếp cho các trưởng, phó phòng các liên hiệp;

— Cán bộ cấp trên tăng cường cho liên hiệp mà mức lương cũ cao hơn mức lương mới vẫn được giữ nguyên cho tới khi có quy định mới.

*c) Tiền thưởng cho cán bộ công tác ở cơ quan liên hiệp:*

Liên hiệp là một tổ chức hạch toán cấp trên, được trích lập quỹ khen thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận quy định trong thông tư số 165-TTg ngày 21-3-1978 của Thủ tướng Chính phủ và các văn bản hiện hành. Mức trích lập quỹ khen thưởng của liên hiệp phụ thuộc vào kết quả hoàn thành kế hoạch của các xí nghiệp và đơn vị trực thuộc trong toàn liên hiệp. Việc phân phối theo chế độ thưởng này thi hành theo văn bản hướng dẫn của Bộ Lao động. Tiền thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật hợp lý hóa sản xuất được áp dụng theo nghị định số 20-CP ngày 8-2-1965 của Hội đồng Chính phủ. Chế độ tiền thưởng từ quỹ lương không áp

dụng cho cán bộ, công nhân viên công tác ở cơ quan liên hiệp.

### 3. Công tác bảo hộ lao động.

*a) Lập và chỉ đạo thực hiện kế hoạch:*

Khi xây dựng quy hoạch và kế hoạch sản xuất, liên hiệp phải làm kế hoạch bảo hộ lao động (bao gồm đủ 5 nội dung trong biểu 24-KH/C Nhà nước quy định) trình Bộ chủ quản xét duyệt.

Liên hiệp chỉ đạo và hướng dẫn các xí nghiệp xây dựng kế hoạch bảo hộ lao động, xét duyệt và tổng hợp thành dự án về bảo hộ lao động toàn liên hiệp để đưa vào kế hoạch sản xuất kỹ thuật tài chính của liên hiệp. Liên hiệp không được duyệt kế hoạch sản xuất nếu không có kế hoạch bảo hộ lao động.

Khi giao kế hoạch chính thức cho các xí nghiệp, liên hiệp phải giao cả chỉ tiêu về bảo hộ lao động, đồng thời tăng cường kiểm tra đôn đốc và giúp các xí nghiệp thực hiện tốt các biện pháp đề ra.

*b) Xây dựng và thực hiện các quy phạm, quy trình kỹ thuật an toàn:*

Liên hiệp chỉ đạo và kiểm tra các xí nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh các quy phạm kỹ thuật an toàn và vệ sinh lao động của Nhà nước.

Liên hiệp xây dựng những quy trình quy phạm kỹ thuật an toàn thuộc phạm vi áp dụng trong các xí nghiệp của liên hiệp và đề nghị Bộ chủ quản ban hành.

Các xí nghiệp tự xây dựng những quy trình kỹ thuật an toàn thuộc nội bộ xí nghiệp để giám đốc xí nghiệp ban hành sau khi được liên hiệp duyệt.

*c) Thực hiện các thể lệ, chế độ bảo hộ lao động:*

Liên hiệp chỉ đạo và kiểm tra các xí nghiệp thực hiện các thể lệ, chế độ bảo hộ lao động của Nhà nước, hướng dẫn và tạo điều kiện về tài chính, vật tư kỹ thuật... để các xí nghiệp thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động cho công nhân.



d) *Thực hiện các biện pháp tổ chức và chỉ đạo và công tác bảo hộ lao động:*

Liên hiệp có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chuyên trách về kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động cho toàn ngành; định kỳ tổ chức những lớp huấn luyện về kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động cho cán bộ quản lý trong ngành.

Liên hiệp chỉ đạo các xí nghiệp thực hiện chế độ tự kiểm tra về kỹ thuật an toàn, chế độ điều tra khai báo, thống kê tai nạn lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

#### 4. Công tác kế hoạch lao động tiền lương.

Căn cứ vào phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch đã được cấp trên xác định, liên hiệp hướng dẫn các xí nghiệp xây dựng kế hoạch lao động tiền lương bao gồm kế hoạch tăng năng suất lao động, kế hoạch tổng số công nhân, viên chức, kế hoạch, quỹ tiền lương, kế hoạch đào tạo và nâng bậc... Sau đó tổng hợp thành kế hoạch, lao động tiền lương của toàn liên hiệp để trình cấp trên xét duyệt.

Liên hiệp không phân bổ chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm mà do giám đốc các xí nghiệp xét quyết định trong phạm vi quỹ tiền lương đã được duyệt như đã quy định trong điều lệ xí nghiệp.

Liên hiệp xét duyệt cơ cấu và biên chế bộ máy quản lý của các xí nghiệp trong phạm vi quỹ tiền lương và tỷ lệ khống chế theo quy định của Nhà nước (nghị quyết số 245-CP ngày 5-11-1974 đã quy định là bộ máy quản lý xí nghiệp nói chung không được vượt quá 12% tổng số cán bộ, công nhân. Trường hợp đặc biệt cũng không vượt quá 18%).

Liên hiệp phân bổ tổng quỹ tiền lương đã được duyệt cho các xí nghiệp trực thuộc tương ứng với kế hoạch sản lượng và chỉ tiêu tăng năng suất lao động, giám sát và kiểm tra chặt chẽ việc chi tiêu quỹ tiền lương của các cơ sở thuộc quyền. Trường hợp xí nghiệp vượt chỉ quỹ tiền lương, liên hiệp có trách nhiệm kiểm tra xác định nguyên nhân và có biện pháp xử lý.

Căn cứ phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch dài hạn, liên hiệp lập quỹ kế hoạch và kế hoạch đào tạo cán bộ (chủ trọng đào tạo tổ trưởng sản xuất, đốc công, đội trưởng...) và công nhân kỹ thuật để bổ sung cho toàn ngành.

Liên hiệp thường xuyên theo dõi, kiểm tra và phân tích tình hình thực hiện kế hoạch lao động tiền lương trong toàn liên hiệp để đánh giá hiệu quả của công tác quản lý lao động.

#### 5. Công tác đời sống.

Liên hiệp huy động, sử dụng một số lao động dôi ra để tổ chức những cơ sở tăng gia, chăn nuôi... tạo thêm nguồn thực phẩm cho công nhân, viên chức tự cải thiện đời sống nếu được Nhà nước cho phép và phải hạch toán riêng.

Liên hiệp hướng dẫn và kiểm tra các đơn vị cơ sở thực hiện những biện pháp phát triển phúc lợi tập thể và cải thiện đời sống cho công nhân, viên chức trong ngành, trước tiên chú trọng các nhu cầu về ăn, ở, di lại, học tập...

Liên hiệp có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền ở tỉnh thành kiểm tra, theo dõi sát sao tình hình cung cấp phân phối lương thực phẩm, hàng hóa và tổ chức phục vụ ở các cửa hàng, nhà ăn tập thể, bảo đảm đủ tiêu chuẩn, định lượng đúng đối tượng, kịp thời đề xuất với Nhà nước (hoặc chính quyền địa phương) những biện pháp cần thiết để hạn chế khó khăn trong đời sống của người lao động, nhất là đối với phụ nữ, lao động nặng nhọc và thường xuyên tiếp xúc với môi trường độc hại.

Liên hiệp phối hợp với các địa phương trong việc xây dựng nhà ở và các công trình phúc lợi khác nhằm phục vụ đời sống công nhân, viên chức các xí nghiệp thuộc liên hiệp đóng trên lãnh thổ.

#### 6. Công tác thi đua - hợp đồng tập thể.

Liên hiệp phối hợp với công đoàn trong việc tổ chức và chỉ đạo phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa, định kỳ



tổ chức sơ kết phổ biến kinh nghiệm, quy định và thực hiện chế độ xét duyệt khen thưởng những đơn vị và cá nhân có thành tích trong phong trào phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, áp dụng tiến bộ kỹ thuật vào sản xuất đem lại hiệu quả kinh tế.

Liên hiệp hướng dẫn các xí nghiệp tổ chức các tổ có tính chất quần chúng và tư vấn về sáng kiến cải tiến tổ chức lao động và cải tiến kỹ thuật gồm những cán bộ và công nhân có nhiều sáng kiến đề thường xuyên đóng góp ý kiến về cải tiến tổ chức lao động và cải tiến kỹ thuật.

Liên hiệp phối hợp với công đoàn hướng dẫn các xí nghiệp trong việc ký kết hợp đồng tập thể và kiểm tra quá trình thực hiện các cam kết đó.

## II. TỔ CHỨC BỘ MÔN LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG CỦA LIÊN HIỆP

Để thực hiện tốt những nhiệm vụ trên đây, cần phải kiện toàn tổ chức bộ môn lao động tiền lương của liên hiệp, xác định rõ nhiệm vụ và tăng cường cán bộ có chất lượng để giúp tổng giám đốc liên hiệp chỉ đạo có hiệu lực công tác quản lý lao động.

Cơ cấu tổ chức của phòng lao động tiền lương của liên hiệp có thể gồm các bộ phận sau đây:

- Định mức và tổ chức lao động,
- Tiền lương, tiền thưởng,
- Kế hoạch lao động tiền lương, điều phối lao động,
- Đào tạo và nâng cao tay nghề cho công nhân,
- Bảo hộ lao động và kỹ thuật an toàn.

Số lượng cán bộ trong từng bộ phận tùy thuộc quy mô tính chất loại hình sản

xuất và khối lượng công tác nhiều hay ít để bố trí cho phù hợp theo tinh thần gọn, nhẹ, có chất lượng. Nói chung, mỗi bộ phận chỉ nên có từ một đến hai người phụ trách. Khi cần nghiên cứu một vấn đề, liên hiệp có thể trưng tập cán bộ chuyên môn kỹ thuật của xí nghiệp tập trung làm một thời gian, xong nhiệm vụ lại trở về vị trí cũ.

Ngoài ra tùy theo sự cần thiết và khối lượng công tác về xây dựng các tiêu chuẩn định mức, mô hình mẫu và thiết kế mẫu về định mức và tổ chức lao động khoa học, liên hiệp có thể sử dụng một vài xí nghiệp làm trạm nghiên cứu về tiêu chuẩn, định mức lao động, tổ chức lao động khoa học dưới sự chỉ đạo trực tiếp của tổng giám đốc liên hiệp, hướng động bất kỳ cán bộ nghiệp vụ và kỹ thuật nào để làm việc theo kế hoạch đã định.

## III. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này áp dụng đối với liên hiệp các xí nghiệp quốc doanh trung ương thuộc các ngành công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng, vận tải được thành lập theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

Các Bộ, các ngành dựa vào đặc điểm ngành mình có kế hoạch phân cấp và hướng dẫn các liên hiệp xí nghiệp thuộc quyền thực hiện những nội dung trong thông tư này, giải quyết kịp thời những yêu cầu, khó khăn, mắc mứu cho cấp dưới để thực hiện tốt điều lệ liên hiệp các xí nghiệp.

Hà Nội, ngày 2 tháng 1 năm 1980

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN THỌ CHÂN