

xuất khẩu cho Liên hiệp để thực hiện kim ngạch xuất khẩu của tỉnh, nhưng mức thưởng không vượt quá mức thưởng đã quy định trong Thông tư hướng dẫn này.

K.T. Bộ trưởng Bộ Ngoại thương

*Thứ trưởng*

**HOÀNG TRỌNG ĐẠI**

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

*Thứ trưởng*

**NGO THIẾT THẠCH**

## BỘ LAO ĐỘNG

**THÔNG TƯ** của Bộ Lao động số 4-LĐ/TT ngày 12-1-1987 hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ của các đơn vị kinh tế cơ sở về tiền lương, tiền thưởng.

Thi hành Quyết định số 76-HĐBT ngày 26-6-1986 của Hội đồng Bộ trưởng, sau khi trao đổi thống nhất về những điểm có liên quan với Bộ Tài chính (công văn số 859-TC/CN ngày 2-12-1986) và Ngân hàng Nhà nước (công văn ngày 28-11-1986). Bộ Lao động hướng dẫn thực hiện quyền hạn và trách nhiệm của các đơn vị kinh tế cơ sở về tiền lương, tiền thưởng như sau:

### I. NGUYÊN TẮC CHUNG

1. Việc tổ chức thực hiện các chế độ tiền lương, phụ cấp và tiền thưởng ở đơn vị cơ sở phải quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động; tôn trọng tính thống

nhất và tính kỷ luật trong việc chấp hành chính sách, chế độ tiền lương của Nhà nước; bảo đảm kết hợp hài hòa lợi ích của Nhà nước, của xí nghiệp và của người lao động.

2. Gắn chặt việc trả lương, trả thưởng với kết quả lao động, hiệu quả sản xuất. Hướng sự quan tâm vật chất của tập thể và cá nhân người lao động vào việc tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, tăng số lượng và chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu, sử dụng tốt công suất thiết bị, máy móc để hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất — kinh doanh.

3. Xí nghiệp bảo đảm trả lương, trả thưởng đủ và đúng kỳ cho người lao động, tạo điều kiện cho công nhân, viên chức ổn định đời sống để an tâm sản xuất và công tác.

### II. NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

1. Trên cơ sở làm đầy đủ nghĩa vụ đối với Nhà nước (giao sản phẩm, nộp ngân sách...) theo các chỉ tiêu pháp lệnh, giám đốc xí nghiệp có quyền sử dụng các quỹ sau đây để trả lương và trả thưởng cho công nhân, viên chức:

a) Quỹ tiền lương được xác định theo quy định tại Thông tư số 3-TT/LB ngày 27-2-1986 và Thông tư số 12-TT/LB ngày 6-10-1986 của liên Bộ Lao động — Ủy ban Kế hoạch Nhà nước.

b) Quỹ khen thưởng bao gồm:

— Tiền thưởng được trích từ các nguồn lợi nhuận thu được theo quy định tại Quyết định số 76-HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng và hướng dẫn tại các Thông tư số

11-TC/CNA ngày 27-7-1986, số 29-TC/GTBD ngày 26-9-1986 và Thông tư số 34-TC/TNVT ngày 25-10-1986 của Bộ Tài chính;

— Tiền thưởng về phần giá trị làm lợi do xí nghiệp đã sử dụng tiết kiệm so với định mức được duyệt, định mức của Nhà nước, của ngành về vật tư, nguyên liệu, nhiên liệu, chi phí cố định, chi phí quản lý, phí lưu thông sau khi đã trả thưởng đúng chế độ cho những cá nhân và tập thể có công trong việc tiết kiệm;

— Tiền thưởng hoàn thành vượt tiến độ trong xây dựng cơ bản;

— Tiền thưởng khuyến khích sản xuất hàng xuất khẩu;

— Tiền thưởng về phần giá trị làm lợi nhờ sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất và sáng chế sau khi đã trừ chi phí về nghiên cứu, thí nghiệm, chế thử... và trả thưởng đúng chế độ cho các tác giả sáng kiến cải tiến;

— Tiền thưởng về phần giá trị làm lợi do áp dụng tiến bộ kỹ thuật;

— Tiền thưởng sản phẩm được cơ quan có thẩm quyền cấp dấu chất lượng và tiền thưởng về phần giá trị làm lợi do tăng khối lượng sản phẩm chất lượng cao so với định mức hoặc kế hoạch được duyệt;

— Tiền thưởng được nhận từ cơ quan cấp trên;

— Tiền thưởng từ đơn vị bạn do thực hiện tốt hợp đồng kinh tế.

c) Quỹ tiền lương và quỹ khen thưởng còn lại của thời kỳ trước.

2. Giám đốc xí nghiệp được quyền lựa chọn các hình thức trả lương (lương thời gian, lương sản phẩm) và các chế độ trả lương hiện hành thích hợp cho từng tập thể hoặc cá nhân công nhân, viên chức trong xí nghiệp. Chú trọng áp dụng đúng

đến chế độ lương khoán (khoán gọn theo công đoạn, theo công trình hoặc hạng mục công trình, khoán đến nhóm và người lao động), lương sản phẩm tập thể theo kết quả sản xuất cuối cùng, kết hợp khoán lương với khoán vật tư, chi phí sản xuất nói chung, kết hợp với hạch toán kinh tế của từng phân xưởng, tổ, đội.

Đối với các phòng, ban của xí nghiệp, từng bước áp dụng việc giao khoán quỹ lương trên cơ sở định biên chặt chẽ, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng và thời gian công việc phải hoàn thành của từng người, từng phòng, ban.

Giám đốc xí nghiệp có quyền lựa chọn hoặc phân cấp cho các tập thể lao động tổ, đội, phòng, ban thảo luận và lựa chọn phương pháp chia lương thích hợp cho các thành viên căn cứ vào mức độ đóng góp của từng người đối với việc thực hiện nhiệm vụ kế hoạch được giao. Kết quả chia lương phải được công bố cho các tập thể lao động tổ, đội, phòng, ban biết.

3. Với tổng số quỹ tiền thưởng thu được từ các nguồn nói ở điểm 1b, mục II trên đây, giám đốc xí nghiệp có quyền lựa chọn các hình thức phân phối tiền thưởng và quy định các chỉ tiêu, điều kiện và mức tiền thưởng phù hợp cho tập thể và cá nhân. Chú trọng khuyến khích công nhân trực tiếp sản xuất, những bộ phận lao động kỹ thuật phức tạp, nặng nhọc, độc hại, những thương binh nặng và người sức yếu nhưng có những cố gắng vượt bậc, và những bộ phận sản xuất chủ yếu.

4. Trên cơ sở những quy định hiện hành của Nhà nước, theo nhu cầu thực tế về cấp bậc công việc trong sản xuất và

công tác và trong phạm vi quỹ lương của đơn vị giám đốc xí nghiệp có quyền:

a) Xếp bậc lương cho công nhân, viên chức phù hợp với tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn nghiệp vụ;

b) Quyết định nâng bậc lương cho công nhân, viên chức căn cứ vào kết quả kiểm tra trình độ nghề và đề nghị của Hội đồng lương của xí nghiệp.

c) Quyết định mức lương cho công nhân, viên chức được điều động tạm thời sang làm công việc khác hoặc nghề khác.

d) Khi tuyển mới, phải tổ chức kiểm tra trình độ nghề của công nhân, trình độ nghiệp vụ của viên chức. Căn cứ vào kết quả kiểm tra và công việc được giao để xếp lương cho người mới tuyển.

5. Các chế độ phụ cấp lương đã có quy định của Nhà nước, thì giám đốc trả trực tiếp cho công nhân, viên chức theo đúng đối tượng và mức được hưởng, không được quyền giữ lại để phân phối sai nguyên tắc. Riêng tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm cho công nhân và tỷ lệ tiền thưởng từ quỹ lương cho công nhân, viên chức theo quy định hiện hành của Nhà nước thì giám đốc xí nghiệp có quyền điều chỉnh hợp lý cho từng phân xưởng chính, phụ, từng loại sản phẩm quan trọng, phức tạp về kỹ thuật khác nhau để tránh bình quân và đạt hiệu quả kinh tế cao nhất, nhưng phải công bố cho công nhân viên chức biết.

6. Giám đốc xí nghiệp có quyền giành một phần từ các quỹ đã quy định tại điểm 1, mục II trong thông tư này để khuyến khích công nhân, viên chức đảm nhận thêm công việc, làm công việc khó khăn hơn hoặc có nhiều thành tích, cống hiến cho xí nghiệp như:

a) Phụ cấp kiêm nghề, kiêm việc;

b) Trả đơn giá lũy tiến trong trường hợp cần áp dụng chế độ trả lương sản phẩm lũy tiến;

c) Trả đơn giá cao hơn cho những sản phẩm vượt định mức;

d) Trả lương cao hơn cho những công nhân, viên chức có tài năng đặc biệt của xí nghiệp và những người làm việc ở đơn vị khác đã ký kết hợp đồng với xí nghiệp như chuyên gia tư vấn, cộng tác viên kiêm nhiệm và làm các công việc khác đã thực sự đóng góp xuất sắc cho xí nghiệp;

đ) Trả lương những ngày cho nghỉ thêm ngoài chế độ nghỉ phép hàng năm đối với những lao động xuất sắc, chiến sĩ thi đua, anh hùng lao động và thương binh nặng;

e) Thưởng thâm niên xí nghiệp...;

g) Thưởng cho những công nhân, viên chức tìm được nguồn vật tư, nguyên liệu mới, nguồn tiêu thụ sản phẩm mới;

h) Thưởng cho các đơn vị bạn thực hiện tốt hợp đồng kinh tế với xí nghiệp.

7. Giám đốc xí nghiệp bảo đảm trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng kỳ hạn và tại nơi làm việc cho người lao động theo kết quả lao động của mỗi người. Bất kể vì lý do gì cũng không được trả lương chậm cho công nhân viên chức. Trường hợp trả lương chậm, giám đốc xí nghiệp phải trả lãi theo lãi suất tiền gửi tiết kiệm không kỳ hạn có lãi cho công nhân, viên chức.

8. Trong thời gian trước mắt, Nhà nước còn phải bảo đảm bán đủ 6 mặt hàng thiết yếu cho công nhân viên chức, giám đốc xí nghiệp bàn nhất trí với Hội đồng xí nghiệp và Ban chấp hành công đoàn, có quyền quản lý các tiêu chuẩn định lượng

www.ThuVienPhapLuat.Com  
Tel: +84-8-8845 6684

các mặt hàng đó hoặc quy ra giá trị theo giá kinh doanh thương nghiệp ở địa phương để gắn với ngày công thực tế hoặc nhiệm vụ kế hoạch hàng tháng đã quy định cho từng người.

Với cách phân phối như trên, công nhân viên chức không phải nộp lại tiêu chuẩn bằng hiện vật. Tiền thu lại của những người này và việc sử dụng số tiền đó phải được công bố rành mạch, công khai.

9. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm xây dựng quy chế cụ thể về trả lương, trả thưởng của xí nghiệp phù hợp với các điều kiện cụ thể và đặc điểm sản xuất của xí nghiệp. Nội quy này phải được đại hội công nhân viên chức (hoặc hội nghị đại biểu) xí nghiệp thông qua và kết quả thực hiện phải được công bố công khai đến từng người lao động trong xí nghiệp.

10. Tập thể công nhân viên chức có quyền và có trách nhiệm tham gia (thông qua ban chấp hành công đoàn và các tổ chức tập thể của người lao động), cùng với giám đốc xí nghiệp quyết định quy chế trả lương, trả thưởng, bảo đảm việc thực hiện đầy đủ quy chế đó và kiểm tra việc chấp hành các chế độ, chính sách của Nhà nước đối với người lao động.

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm hạch toán rành mạch và chính xác các nguồn tài chính phát sinh nói ở điểm 1 mục II của thông tư này, đăng ký kế hoạch quỹ tiền lương với Ngân hàng cơ sở phục vụ xí nghiệp để tạm ứng kịp thời hàng tháng, hàng quý với công nhân viên chức trước khi quyết toán cuối năm.

2. Đề nghị các ngành hướng dẫn các đơn vị thuộc quyền thực hiện tốt Thông tư này; nếu có quy định thêm cho thích hợp với đặc điểm sản xuất, kỹ thuật và lao động của mình thì trao đổi với Bộ Lao động.

3. Các Sở Lao động có trách nhiệm giúp Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố và

đặc khu trực thuộc Trung ương đơn đốc, kiểm tra và đánh giá tình hình thực hiện ở các ngành, các cơ sở trong phạm vi lãnh thổ (kể cả xí nghiệp trung ương và xí nghiệp địa phương). Các Vụ Lao động, các Sở Lao động định kỳ báo cáo tình hình thực hiện Thông tư này về Bộ Lao động để tổng hợp và báo cáo lên Hội đồng Bộ trưởng.

4. Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 7 năm 1986. Những quy định trong các văn bản ban hành trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

Bộ trưởng Bộ Lao động  
ĐÀO THIÊN THI

## THÔNG TƯ của Bộ Lao động số 7-LĐ/TT ngày 6-2-1987 hướng dẫn thi hành chế độ phụ cấp thu hút.

Căn cứ vào điểm 10, điều 5 của Nghị định số 235-HĐBT ngày 18-9-1985 của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương, Bộ Lao động hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thu hút như sau :

### I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Phụ cấp thu hút nhằm khuyến khích công nhân, viên chức đến làm việc ở các cơ sở sản xuất và xây dựng có vị trí quan trọng đặc biệt đối với nền kinh tế quốc dân, đi đến các vùng xung yếu của đất nước để phát triển sản xuất, khai thác các nguồn tài nguyên thiên nhiên, mà hiện nay ở những nơi đó việc tổ chức đời sống về ăn, ở, đi lại, tổ chức phúc lợi xã hội (bệnh viện, trường học, nhà trẻ, sinh hoạt văn hóa v.v...) còn khó khăn thiếu thốn, nên khó thu hút và ổn định lực lượng lao động.