

có nơi do bộ phận kỹ thuật hay kế hoạch phụ trách. Từ nay, cần thống nhất giao cho bộ phận lao động tiền lương phụ trách và cần bố trí đào tạo một số cán bộ chuyên trách công tác định mức.

Các ngành cần có kế hoạch tiếp tục mở những lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lao động tiền lương. Các lớp học đó cần dành nhiều thời gian hơn nữa cho phần chính sách và nghiệp vụ về tiền lương theo sản phẩm và tiền thưởng. Ngoài ra, cần có kế hoạch sơ kết, tổng kết việc thi hành chế độ lương theo sản phẩm và tổ chức tham quan ở những xí nghiệp, công trường thi hành lương đối tốt, để qua thực tế mà bồi bổ kinh nghiệm, nâng cao trình độ nghiệp vụ tiền lương cho cán bộ.

Chỉ thị số 83/TTg của Thủ tướng quy định thành lập ở mỗi xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, một Hội đồng định mức, để giúp cơ quan lãnh đạo các đơn vị đó trong công tác định mức. Trong khi chờ đợi rút kinh nghiệm về Hội đồng định mức, Bộ Lao động tạm thời quy định nhiệm vụ, quyền hạn, thành phần và lề lối làm việc của các Hội đồng đó (có thông tư riêng). Các ngành sẽ căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất ngành mình để hướng dẫn thi hành cho thích hợp. Cần làm thử ở một vài đơn vị để rút kinh nghiệm, sau đó sẽ thành lập dần ở khắp các xí nghiệp trong ngành, tránh tình trạng tổ chức Hội đồng một cách hình thức, không có tác dụng thiết thực. Để cho Hội đồng có thể làm tròn nhiệm vụ của mình, có hoạt động thực tế, làm việc có kết quả, điều trước tiên là phải kiện toàn tổ chức lao động tiền lương, tăng cường bộ phận chuyên trách về lương theo sản phẩm.

##### **5. Năm tình hình kịp thời, tăng cường chỉ đạo việc thi hành chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng.**

Năm nay với nhiệt tình cách mạng và khí thế vươn lên của quần chúng, phong trào thi đua sản xuất ở các xí nghiệp, công trường sẽ có những chuyển biến nhanh chóng, mạnh mẽ, nhiều vấn đề mới sẽ đặt ra cho các ngành phải giải quyết trong quá trình củng cố và mở rộng diện thi hành chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng. Vì vậy việc chỉ đạo từ các ngành trung ương xuống tận cơ sở phải chặt chẽ hơn, phải nắm tình hình và phát hiện các vấn đề mới một cách kịp thời, phải có kế hoạch kết hợp chặt chẽ việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm với việc xây dựng chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật và cuộc vận động thi đua hợp lý hóa sản xuất, cải tiến kỹ thuật, phải có biện pháp cụ thể giải quyết khó khăn cho cơ sở trong quá trình thực hiện chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng.

Mỗi ngành, mỗi địa phương cần chọn một đơn vị chỉ đạo riêng rút kinh nghiệm phổ biến cho các đơn vị khác trong ngành và trong địa phương mình.

Các Bộ, các ngành, các cơ quan lao động phải có cán bộ đi sát cơ sở, mặt khác phải đặt thành chế độ báo cáo thỉnh thị, tránh tình trạng buông lỏng việc chỉ đạo, để mặc cho cơ sở làm đến đâu hay đến đó.

Hàng tháng, xí nghiệp, công trường phải báo cáo tóm tắt lên cơ quan chủ quản cấp trên những điểm chính về kết quả thực hiện, những khó khăn mắc mứu, những ý kiến đề nghị về việc thi hành chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng.

Cuối mỗi quý, cần sơ kết báo cáo cụ thể tình hình thực hiện trong quý. Các ngành cần tạo điều kiện để tổ chức các cuộc hội nghị từng vùng kiểm điểm và trao đổi kinh nghiệm giữa các xí nghiệp, công trường ở gần nhau.

Chỉ thị số 83/TTg của Thủ tướng quy định: « Các ngành cần báo cáo thường xuyên kết quả của việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng về Bộ Lao động để Bộ Lao động tổng hợp báo cáo Thủ tướng Chính phủ ». Từ nay cuối mỗi quý, các Bộ, các ngành, các Ủy ban hành chính và cơ quan lao động địa phương sẽ báo cáo tình hình thực hiện chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng cho Bộ Lao động để Bộ Lao động tổng hợp báo cáo lên Thủ tướng Chính phủ.

Ngoài ra, mỗi khi có những vấn đề do tình hình mới đặt ra phải giải quyết có quan hệ đến nguyên tắc chính sách, các ngành, các địa phương sẽ cử người đến trực tiếp phản ánh hoặc gửi báo cáo để Bộ Lao động nghiên cứu giải quyết kịp thời.

Căn cứ vào những điều quy định và hướng dẫn trên đây, đề nghị các ngành, các địa phương dựa vào đặc điểm tình hình của các xí nghiệp, công trường thuộc ngành mình, địa phương mình, vạch kế hoạch cụ thể hướng dẫn cho các cơ sở đẩy mạnh việc thi hành chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng.

Hà nội, ngày 18 tháng 5 năm 1961

K. T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thư trưởng

NGUYỄN ĐĂNG

#### **THÔNG TƯ số 778-LĐ/TL ngày 18-5-1961 về việc trả lương và tiền thưởng trong thao diễn kỹ thuật.**

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ và cơ quan ngang Bộ,

Các cơ quan, đoàn thể trung ương,

Các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh,

Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

Thông tư số 10-LĐ/TT ngày 18-5-1961 của Bộ Lao động đã hướng dẫn và giải thích phương

hưởng và biện pháp đẩy mạnh việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm và các chế độ tiền thưởng để kịp thời phục vụ cho phong trào thi đua hợp lý hóa sản xuất, cải tiến kỹ thuật ở các xí nghiệp và công trường.

Dưới đây, Bộ Lao động quy định tạm thời và hướng dẫn thi hành chế độ tiền lương và tiền thưởng trong các đợt thao diễn kỹ thuật:

Một số xí nghiệp, công trường đã và sẽ tổ chức những đợt thao diễn kỹ thuật vào ngày nghỉ chủ nhật hay ngày nghỉ hàng tuần (như nhà máy cơ khí Duyên Hải) hoặc tổ chức thao diễn thường xuyên vào ngày sản xuất (như nhà máy toa xe Hải Phòng, nhà máy cơ khí Hà Nội).

Nếu xí nghiệp tổ chức thao diễn kỹ thuật trong những ngày sản xuất thường xuyên thì tiền lương ngày của công nhân sẽ được trả như những ngày sản xuất khác. Nếu ở xí nghiệp đó đã thi hành chế độ lương theo sản phẩm hoặc chế độ thưởng tăng năng suất thì tiền lương và tiền thưởng được tính theo toàn bộ năng suất đã đạt được trong tháng hoặc nửa tháng (theo kỳ trả lương). Trong trường hợp năng suất lao động của công nhân được tăng lên nhiều nhưng không phải chủ yếu do khả năng chủ quan và sự nỗ lực bản thân của công nhân mà do có những điều kiện khách quan thuận lợi hơn như: tổ chức lao động có thay đổi, tổ chức sản xuất, thiết bị, kỹ thuật có cải tiến hợp lý hơn, v.v... thì phải kịp thời nghiên cứu để sửa đổi định mức làm cho thu nhập của công nhân được hợp lý và làm cho định mức có tác dụng thúc đẩy công nhân cố gắng sản xuất. Trong thời gian chưa sửa đổi mức thì tiền lương vẫn được tính theo định mức cũ. Trừ trường hợp có thay đổi về thiết bị, có thêm người làm phụ hoặc do tổ chức lao động sửa đổi (như công việc đó trước 1 người làm nay phải 2 người làm) thì phải tạm thời xác định lại mức trên cơ sở tổ chức lao động và thiết bị mới rồi mới tính tiền thưởng hoặc lương sản phẩm cho công nhân.

Việc điều chỉnh mức sau các đợt thao diễn kỹ thuật sẽ theo đúng nguyên tắc đã hướng dẫn ở mục I phần II thông tư số 10-LĐ/TT ngày 18-5-1961 và ở mục 2 phần IV thông tư số 4-LĐ/TT ngày 11-2-1959 của Bộ Lao động. Ngoài ra, trong khi thao diễn kỹ thuật, nếu công nhân có phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất thì xí nghiệp cần xác minh và khen thưởng kịp thời theo chế độ thưởng sáng kiến phát minh do Bộ Lao động đã ban hành.

Nếu xí nghiệp tổ chức thao diễn kỹ thuật trong ngày chủ nhật, hoặc ngày nghỉ hàng tuần hay ngày lễ (như nhà máy cơ khí Duyên Hải) thì công nhân sẽ được trả lương theo thì giờ thực tế đã thao diễn.

Thí dụ: nếu thao diễn trong 4 giờ thì được trả 4 giờ lương.

Nếu ở xí nghiệp đó chưa thi hành chế độ thưởng tăng năng suất hoặc chế độ lương theo sản phẩm thì để kịp thời động viên phong trào và bồi dưỡng cho những người có thành tích trong sản xuất, ngoài các hình thức động viên khen thưởng tinh thần cần khen thưởng bằng vật chất cho những người vượt chỉ tiêu. Đối với các xí nghiệp quốc doanh đã tiến hành xây dựng chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật tốt trước khi thao diễn kỹ thuật thì có thể căn cứ vào số giờ đã được giảm bớt hoặc số sản phẩm đã vượt mà tính thưởng từ 60 đến 100% đơn giá của sản phẩm (tùy theo điều kiện vượt chỉ tiêu, khó hay dễ mà định tỷ lệ cao hay thấp). Tiền thưởng vượt chỉ tiêu chỉ tính riêng cho những ngày thao diễn kỹ thuật mà thôi.

Đối với các xí nghiệp chưa xây dựng chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật mà chỉ mới căn cứ vào chỉ tiêu kế hoạch để thao diễn kỹ thuật (như một số xí nghiệp công tư hợp doanh) và đối với những xí nghiệp tiến hành thao diễn kỹ thuật thường xuyên, thời gian thao diễn của mỗi công nhân tương đối dài (từ 7 ngày trở lên) thì tỷ lệ tiền thưởng ấn định thấp hơn (từ 40 đến 60%) hoặc có thể trích một số tiền để thưởng bằng tặng phẩm.

Sau đợt thao diễn kỹ thuật cần xác định lại mức và tạm thời thi hành chế độ thưởng tăng năng suất với tỷ lệ từ 40 đến 60%. Vì thời gian thao diễn kỹ thuật cũng là thời gian nghiên cứu xác định lại mức và tìm mức mới cho nên cần có một hình thức thưởng quá độ, cho đến khi mức đã được quy định chính xác thì sẽ chuyển qua thi hành chế độ lương theo sản phẩm.

Trong mọi trường hợp, phải nhìn đến hiệu quả kinh tế, chủ trọng toàn diện: chất lượng, năng suất, giá thành, tiết kiệm nguyên vật liệu, v.v... Trừ tiền thưởng vượt chỉ tiêu được thanh toán vào khoản tiền « thưởng không thưởng xuyên » (quy định tại nghị định 14-CT ngày 1-2-1961 của Hội đồng Chính phủ) các khoản tiền lương và khoản tiền thưởng nói trên đều thanh toán vào quỹ lương.

Những quy định tạm thời trên đây nhằm phục vụ kịp thời cho phong trào thao diễn kỹ thuật ở cơ sở. Đây là vấn đề mới. Chúng ta chưa có kinh nghiệm, vì vậy trong lúc thực hiện, các cấp, các ngành có gặp khó khăn mắc mứu gì, yêu cầu phản ánh kịp thời về Bộ Lao động nghiên cứu giải quyết.

Hà Nội, ngày 18 tháng 5 năm 1961

K. T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thứ trưởng

NGUYỄN ĐĂNG