

3. Bộ môn Lao động tiền lương:

Công tác định mức kỹ thuật lao động do bộ môn lao động tiền lương các cấp phụ trách, có sự kết hợp chặt chẽ với các bộ môn khác, nhất là bộ môn kỹ thuật và bộ môn lao động tiền lương của công đoàn.

Những nơi khối lượng công tác định mức nhiều phải có kỹ thuật viên định mức kỹ thuật chuyên trách.

Cán bộ định mức không những phải nắm vững và thực hiện đúng quy tắc định mức kỹ thuật lao động mà còn phải có nhiều kinh nghiệm hiện trường, có trình độ kỹ thuật nhất định, có tinh thần trách nhiệm và tinh thần nhân ái trong công tác.

4. Bộ môn kỹ thuật:

Bộ môn kỹ thuật có trách nhiệm xác định quá trình tác nghiệp hợp lý và chỉ đạo quán triệt.

Quá trình xây dựng và quán triệt định mức kỹ thuật lao động cũng là quá trình cải tiến các tổ chức kỹ thuật. Do đó bộ môn định mức và bộ môn kỹ thuật cần hợp tác chặt chẽ với nhau, cùng nghiên cứu, phân tích các tài liệu tả thực ngày công tác, khảo sát thời gian tác nghiệp công việc, xác định các mức kỹ thuật lao động.

Hai bên cung cấp cho nhau những số liệu cần thiết về quá trình tác nghiệp, qui trình, quy tắc kỹ thuật, tiêu chuẩn kỹ thuật, khả năng thiết bị, tiêu chuẩn nguyên vật liệu, sáng kiến mới có liên quan đến việc định mức. Hai bên cùng có trách nhiệm theo dõi tình hình thực hiện mức, tìm ra biện pháp giúp đỡ những công nhân không đạt được mức, tổng kết những kinh nghiệm tiên tiến để kịp thời phổ biến rộng rãi trong công nhân.

5. Các bộ môn khác:

Các bộ môn khác, căn cứ vào phạm vi nhiệm vụ của mình đề phối hợp nghiên cứu và thực hiện các biện pháp cần thiết tạo điều kiện thuận tiện cho việc xây dựng và quán triệt định mức kỹ thuật lao động được tốt.

Ban hành kèm theo quyết định số 204-1.1)
ngày 12 tháng 2 năm 1962.

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 11-LĐ/TT ngày 14-4-1962
quy định chế độ trả lương cho cán bộ,
công nhân, viên chức khi ngừng việc.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh;

Các Sở, Ty, Phòng Lao động;

Đồng kính gửi: Các Bộ, cơ quan ngang Bộ,
Tổng Công đoàn Việt-nam.

Chế độ trả lương cho cán bộ, công nhân, viên chức thuộc khu vực sản xuất khi tạm ngừng việc

đã được quy định tại các thông tư của Bộ Lao động số 12-LĐ/TT ngày 12-5-1958 cho các công trường kiến thiết cơ bản và số 27-LĐ/TL ngày 15-10-1958 cho các xí nghiệp khác. Nhưng đến nay có những điểm không còn thích hợp với tình hình mới.

Nghị quyết về «Cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương năm 1960» của Hội đồng Chính phủ đã giao cho Bộ Lao động nghiên cứu sửa đổi lại chế độ trả lương khi ngừng việc.

Bộ Lao động ra thông tư này quy định lại chế độ trả lương khi ngừng việc để áp dụng thống nhất cho cán bộ, công nhân, viên chức tại các xí nghiệp nhằm quán triệt thêm một bước nguyên tắc phân phối theo lao động; tăng cường ý thức làm chủ, ý thức trách nhiệm của cán bộ, công nhân, viên chức, phát huy tinh thần khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

I. NGUYÊN TẮC CHUNG

1. Dựa trên nguyên tắc phân phối theo lao động, lương khi ngừng việc phải thấp hơn khi sản xuất và công tác, nhưng có chiều cố thích đáng đến tình hình sinh hoạt của cán bộ, công nhân, viên chức.

2. Tùy theo trường hợp do khuyết điểm của cán bộ, công nhân, viên chức hay do hoàn cảnh khách quan gây nên mà có sự phân biệt trong việc trả lương khi ngừng việc.

II. TRẢ LƯƠNG KHI NGỪNG VIỆC

Trong quá trình sản xuất thường xảy ra những trường hợp tạm ngừng việc, nhưng do nhiều nguyên nhân, nên trả lương khi ngừng việc cần phải phân biệt từng trường hợp khác nhau:

1. Ngừng việc do nguyên nhân khách quan:

Trường hợp do thời tiết hoặc thiên tai như mưa to, bão, lụt... hoặc do thiếu sót trong công tác quản lý xí nghiệp như: mất điện, máy hỏng, thiếu nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu hoặc do bố trí kế hoạch thiết kế thi công không sát..., nếu cán bộ, công nhân, viên chức phải ngừng việc, thì kể từ khi xí nghiệp công bố ngừng việc, được hưởng 70% lương cấp bậc hay lương chức vụ.

2. Ngừng việc do khuyết điểm của bản thân cán bộ, công nhân, viên chức gây nên:

Trường hợp do khuyết điểm của bản thân cán bộ, công nhân, viên chức gây nên ngừng việc, thì kể từ khi ngừng việc, người đó không được trả lương. Nhưng nếu do khuyết điểm của người khác mà bản thân người cán bộ, công nhân, viên chức bị ảnh hưởng ngừng việc theo thì được trả 70% lương (như đã quy định tại điểm 1 nói trên).

3. Trường hợp xí nghiệp đang ở thời kỳ sản xuất thử, trường hợp do làm công tác thí nghiệm hoặc chế tạo thử sản phẩm mới hoặc áp dụng thử các kinh nghiệm tiên tiến hoặc dùng thử các máy

móc, công cụ mới, mà bị ngừng việc thì kể cả người trực tiếp gây nên ngừng việc và người bị ảnh hưởng phải ngừng việc cũng được trả đủ 100% lương.

4. Trường hợp thời gian ngừng việc bị kéo dài, các đơn vị cần phải bố trí công việc khác cho cán bộ, công nhân, viên chức và trả lương theo chế độ trả lương khi điều động công tác (có quy định riêng). Trong trường hợp này, nếu cán bộ, công nhân, viên chức không thi hành sự điều động của xí nghiệp thì không được trả lương ngừng việc.

Trường hợp xí nghiệp không tự bố trí công việc được thì phải báo cáo ngay lên cơ quan chủ quản để giải quyết. Nếu cơ quan chủ quản gặp khó khăn không tự giải quyết được thì phải báo cáo ngay lên Chính phủ để có biện pháp giải quyết kịp thời.

5. Gặp trường hợp ngừng việc, thủ trưởng xí nghiệp có thể động viên cán bộ, công nhân, viên chức làm bù vào ngày chủ nhật hoặc ngày nghỉ hàng tuần vào các tuần sau, nhưng phải được Công đoàn đồng cấp đồng ý và không được làm bù quá hai ngày nghỉ hàng tuần trong 1 tháng. Ngày làm bù, xí nghiệp cần công bố cho công nhân biết trước. Những ngày làm bù công nhân được trả lương như ngày làm việc bình thường, còn những ngày nghỉ bù thì không có lương.

III. CÁCH TÍNH TRẢ LƯƠNG KHI NGỪNG VIỆC

1. Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân, viên chức khi ngừng việc trên đây không kể là người hưởng lương theo thời gian hay lương theo sản phẩm đều tính trên cơ sở lương cấp bậc hay lương chức vụ và phụ cấp khu vực (nếu có), các khoản phụ cấp khác không tính.

2. Đối với những người mới được điều động công tác hay chuyển ngành, chuyển nghề, chưa xếp lương theo nhiệm vụ mới thì lương khi ngừng việc sẽ tính trên cơ sở lương (hoặc sinh hoạt phí) đang hưởng.

3. Đối với những người đã xếp lương mà chính sách có quy định được giữ một số tiền chênh lệch thì lương khi ngừng việc chỉ tính trên cơ sở lương cấp bậc hay chức vụ đã xếp. Ngoài ra vẫn được trả thêm số tiền chênh lệch ấy.

4. Trường hợp trong 1 ngày có người đã làm một số giờ rồi mới ngừng việc thì cách trả lương ngừng việc sẽ tính như sau:

a) Đối với người hưởng lương theo sản phẩm được trả đủ lương trong số giờ làm việc theo số lượng sản phẩm đã làm ra. Còn số giờ ngừng việc sẽ tính theo tỷ lệ lương ngừng việc như đã quy định trên cơ sở lương cấp bậc đã xếp.

b) Đối với người hưởng lương theo thời gian thì số giờ làm việc được trả đủ 100% lương cấp bậc hoặc lương chức vụ. Còn số giờ ngừng việc thì trả theo tỷ lệ % lương ngừng việc.

IV. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Chế độ này thi hành thống nhất cho tất cả cán bộ, công nhân, viên chức làm việc có tính chất thường xuyên liên tục (không phân biệt đã tuyển dụng chính thức hay chưa tuyển dụng) trong tất cả các xí nghiệp nhà nước thuộc khu vực sản xuất kể cả xí nghiệp địa phương và xí nghiệp công tư hợp doanh, trừ số người học nghề đang hưởng sinh hoạt phí.

2. Nhân công thuê mướn tạm thời, hoặc theo thời vụ, hoặc theo hợp đồng ngắn hạn thì giải quyết như sau:

a) Nếu trong phạm vi một ngày người đó đã làm việc một số giờ rồi mới ngừng việc thì:

Đối với người hưởng lương theo thời gian:

— Giờ làm việc trả đủ 100% lương;

— Giờ ngừng việc trả theo tỷ lệ lương ngừng việc.

Đối với người hưởng lương theo sản phẩm:

— Giờ làm việc trả lương theo số lượng sản phẩm đã làm được;

— Giờ ngừng việc trả theo tỷ lệ lương ngừng việc trên cơ sở lương ngày.

b) Sang ngày sau nếu còn ngừng việc thì không trả lương.

c) Nhân công tạm thời nói trên nếu điều động ở xa đến, ăn ở thường xuyên tại xí nghiệp thì khi ngừng việc trả 70% lương trong 5 ngày đầu. Nếu xét tình trạng ngừng việc có thể kéo dài thì phải báo cáo ngay với cơ quan Lao động địa phương và cơ quan chủ quản của đơn vị để tìm cách giải quyết.

3. Những người làm khoán tự do, khoán tập trung, khoán gia công, đều không thuộc đối tượng thi hành chế độ này.

4. Những người làm việc thường xuyên trong xí nghiệp nhưng công việc có tính chất thời vụ (thí dụ: công nhân lái máy kéo, đánh cá, làm muối v.v... nếu trong mùa sản xuất theo nghề chính mà xảy ra ngừng việc thì áp dụng theo chế độ trả lương khi ngừng việc. Mùa không sản xuất theo nghề chính mà được điều động đi làm việc khác thì trả lương theo chế độ trả lương khi điều động công tác (có quy định riêng).

5. Các trường hợp nghỉ việc như nghỉ vì việc riêng (con ốm, việc gia đình v.v...), nghỉ vì phạm kỷ luật nhà nước (huyền chức, bị tòa án phạt giam v.v...), nghỉ để làm công tác xã hội hoặc công tác khác (như hội họp, mít tinh, tập quân sự, thể thao thể dục v.v...) hoặc nghỉ vì lý do khác thì không thuộc phạm vi thi hành của thông tư này.

V. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN VÀ THỜI GIAN THI HÀNH

Khi phát hiện các hiện tượng có thể gây nên ngừng việc thì cán bộ, công nhân, viên chức phải báo ngay cho người phụ trách đơn vị biết để tìm mọi biện pháp ngăn chặn. Khi người phụ trách xí

nghiệp quyết định phải tạm ngừng việc thì mới được coi là trường hợp ngừng việc để được trả lương theo quy định trên.

Điều chủ yếu là các đơn vị phải có kế hoạch khắc phục khó khăn để đảm bảo sản xuất liên tục và không ảnh hưởng đến thu nhập của quần chúng. Mặt khác, cán bộ, công nhân, viên chức phải nâng cao ý thức làm chủ, tinh thần trách nhiệm, không ngừng đấu tranh loại trừ dần, đi đến xóa bỏ những nguyên nhân gây nên ngừng việc trong sản xuất.

Việc thi hành chế độ trả lương khi ngừng việc là sự kết hợp giữa lợi ích của Nhà nước và lợi ích của cán bộ, công nhân, viên chức. Để thực hiện được tốt, các ngành, các cấp cần coi trọng việc giải thích, phổ biến chính sách sâu rộng trong tất cả cán bộ, công nhân, viên chức.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày ban hành. Những quy định trước về chế độ trả lương khi ngừng việc trái với thông tư này đều bãi bỏ.

Hà nội ngày 14 tháng 4 năm 1962

K.T. Bộ trưởng Bộ lao động

Thủ trưởng.

NGUYỄN-DẪNG

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

CHỈ THỊ số 9-VP/0-53 ngày 5-4-1962 về việc bổ sung một số điểm trong việc cho vay vốn phương tiện cơ bản đối với các xí nghiệp quốc doanh địa phương, công tư hợp doanh công nghiệp và vận tải, các hợp tác xã thủ công nghiệp và vận tải.

Tiếp theo các chỉ thị của Ngân hàng trung ương đã ban hành về việc cho vay vốn phương tiện cơ bản: chỉ thị số 188-TD/CN ngày 8-5-1961 và chỉ thị số 492-TD/CN... ngày 2-10-1961 (đối với xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương, công tư hợp doanh và hợp tác xã thủ công nghiệp); chỉ thị số 215-TD/CN, ngày 23-5-1961 và số 44-TD/CN, ngày 5-9-1961 (đối với xí nghiệp vận tải quốc doanh địa phương, công tư hợp doanh và hợp tác xã vận tải), Ngân hàng trung ương ra chỉ thị này nhằm tiếp tục bổ sung một số điểm trong việc cho vay vốn phương tiện cơ bản đối với các xí nghiệp quốc doanh địa phương, công tư hợp doanh công nghiệp và vận tải, các hợp tác xã thủ công nghiệp và vận tải.

1. Về việc không cho vay « hỗ trợ tài chính » :

Để phân biệt dứt khoát về nguyên tắc giữa việc cấp phát vốn của ngân sách Nhà nước với tín dụng của Ngân hàng, hơn nữa vì nguồn vốn của Ngân hàng có hạn, từ nay trở đi, Ngân hàng không cho vay

« hỗ trợ tài chính » đối với tất cả các xí nghiệp quốc doanh địa phương, công tư hợp doanh công nghiệp và vận tải. Tất cả số nợ đã cho vay « hỗ trợ tài chính » từ trước ngày Ngân hàng địa phương nhận được chỉ thị này, nói chung, phải thu hồi về hết trong năm 1962, do đó, các Chi nhánh có cho vay khoản này phải yêu cầu các Sở Ty Tài chính ghi vào ngân sách năm 1962 để cấp cho xí nghiệp hoàn lại vốn cho Ngân hàng dần dần trong từng tháng hay quý.

2. Phân biệt loại xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương với loại xí nghiệp công nghiệp huyện :

Hiện nay, bên cạnh các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh còn có các xí nghiệp công nghiệp huyện chưa phải là quốc doanh. Giữa 2 loại xí nghiệp đó có sự khác nhau về trình độ tổ chức và quản lý hạch toán, cho nên việc áp dụng các chủ trương, biện pháp nghiệp vụ cần được phân biệt thích đáng.

a) Xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương là những xí nghiệp thuộc sở hữu toàn dân về tư liệu sản xuất; vốn hoạt động, (cố định và lưu động) do ngân sách địa phương cấp phát; xí nghiệp phải nộp lợi nhuận, khấu hao cho ngân sách địa phương, thực hiện hạch toán kinh tế và chấp hành các chế độ quản lý xí nghiệp của Nhà nước đã quy định. Đối với các xí nghiệp này, trong việc cho vay vốn phương tiện cơ bản, trước đây Ngân hàng trung ương có đề ra trường hợp cho vay « hỗ trợ tài chính » thì nay không cho vay trường hợp đó nữa, mà chỉ cho vay các trường hợp xí nghiệp cấp tiến kỹ thuật, mở rộng sản xuất xét có hiệu quả kinh tế nhưng vì không thấy trước nên không ghi vào kế hoạch cấp phát của ngân sách địa phương.

b) Xí nghiệp công nghiệp huyện (có nơi gọi là xí nghiệp địa phương huyện) là những xí nghiệp mà hiện nay thường do chính quyền hoặc đoàn thể ở huyện đứng ra tổ chức và quản lý; có nơi huy động nhân, vật, tài lực của nhân dân trong huyện rồi xây dựng nên xí nghiệp mới; có nơi mua lại các cơ sở sản xuất cũ của hợp tác xã mua bán; có nơi tổ chức sát nhập các hợp tác xã thủ công nghiệp sẵn có lại rồi đầu tư thêm một ít vốn, xây dựng thành xí nghiệp có quy mô tương đối lớn hơn... Trong bước đầu xây dựng các xí nghiệp đó, có nơi, cơ quan tài chính địa phương cũng trích trong ngân sách một số vốn nhỏ để giúp đỡ thêm; nhưng thực chất các xí nghiệp này vẫn chưa phải là quốc doanh, vì hình thức sở hữu về tư liệu sản xuất chưa phải là toàn dân; vốn hoạt động (cố định và lưu động) không do ngân sách địa phương bảo đảm cấp phát; xí nghiệp cũng không nộp lợi nhuận, khấu hao cho ngân sách; trình độ hạch toán và kế hoạch hóa ở các xí nghiệp này còn thấp kém; do đó, biện pháp cho vay không thể áp dụng như các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương mà áp dụng như là các hợp tác xã thủ công nghiệp cấp cao, cụ thể là trong việc cho vay vốn phương tiện cơ bản cải tiến kỹ thuật, mở rộng sản xuất, các xí nghiệp loại này được xét cho vay như các hợp tác xã thủ công