

Phần thứ ba

ĐIỀU-KHOẢN THI HÀNH

Điều 50. — Nghị định này thay thế chương III và chương IV của bản điều lệ về tổ chức và hoạt động của Hội đồng Chính phủ và thay thế bản quy định ban hành kèm theo nghị định số 172-CP ngày 1 tháng 11 năm 1973 của Hội đồng Chính phủ.

Điều 51. — Nghị định này có hiệu lực thi hành đối với tất cả bộ trưởng, chủ nhiệm các Ủy ban Nhà nước, thủ trưởng cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố và đặc khu trực thuộc trung ương.

Điều 52. — Hội đồng Chính phủ và mỗi thành viên của Hội đồng Chính phủ, thủ trưởng cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ chịu trách nhiệm tổ chức thi hành nghị định này kết hợp với việc thi hành bản quy định về 4 chế độ kèm theo nghị định số 217-CP ngày 8 tháng 6 năm 1979 trong ngành hoặc lĩnh vực thuộc quyền quản lý của mình.

Điều 53. — Căn cứ vào nghị định này, các bộ trưởng xây dựng hoặc bổ sung bản điều lệ về tổ chức và hoạt động của Bộ đề trình Chính phủ quyết định.

Hà Nội, ngày 9 tháng 2 năm 1981

T.M. Hội đồng Chính phủ

Thủ trưởng Chính phủ

PHẠM VĂN ĐỒNG

LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG

QUYẾT ĐỊNH của Hội đồng Chính phủ số 26-CP ngày 21-1-1981 về việc mở rộng hình thức trả lương khoán, lương sản phẩm và vận dụng các hình thức tiền thưởng trong các đơn vị sản xuất, kinh doanh của Nhà nước.

Trả lương khoán, lương sản phẩm là một biện pháp quan trọng nhằm thúc đẩy người lao động hăng hái đầy mạnh sản xuất, tăng năng suất lao động và từ đó có tăng thu nhập.

Đề cải tiến một bước công tác quản lý nhằm ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh, khuyến khích công nhân hăng hái thi đua tăng năng suất lao động, Hội đồng Chính phủ quyết định:

1. Các cơ sở sản xuất, kinh doanh cần tiến hành mở rộng một cách vững chắc, có hiệu quả việc trả lương khoán, lương sản phẩm và các hình thức tiền thưởng thích hợp, bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) *Tăng năng suất lao động* (ít nhất là tăng hơn mức bình quân đạt được năm 1980), tăng chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu...

Riêng đối với các xí nghiệp được xếp vào loại được bảo đảm phương tiện vật chất một cách tập trung và được giao các điều kiện để hoạt động ổn định thì ít nhất phải đạt mức năng suất đã đạt trước đây trong thời kỳ sản xuất ổn định.

b) *Củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, tăng cường vai trò của kế hoạch* là trung tâm của hệ thống quản lý, giữ gìn và tăng cường kỷ luật lao động và đạo đức xã hội chủ nghĩa trong đội ngũ công nhân, viên chức.

c) *Bảo đảm sự thống nhất giữa 3 loại lợi ích*: lợi ích của Nhà nước, lợi ích của đơn vị cơ sở, lợi ích của cá nhân người lao động; đặc biệt chú ý đến lợi ích chính đáng của người lao động để khuyến khích sản xuất.

2. Các Bộ quản lý sản xuất, kinh doanh, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố căn cứ các nguyên tắc nói trên và tình hình đặc điểm của ngành kinh tế kỹ thuật và từng đơn vị trực thuộc để ban hành các định mức lao động (định mức ngành hoặc định mức địa phương) và đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm và đơn giá lũy tiến, để thi hành cho cả năm 1981.

Việc xác định các định mức trên đây phải được tiến hành cẩn thận, bảo đảm tăng năng suất lao động và trên cơ sở đó hình thành mức thu nhập của công nhân, viên chức một cách thỏa đáng; chú ý giữ mối quan hệ tương đối hợp lý giữa các ngành, nghề, các đơn vị cơ sở trong điều kiện kinh tế hiện nay.

Ngoài lương khoán, thu nhập của công nhân, viên chức trong xí nghiệp còn có thể được tăng thêm do việc bổ sung tiền thưởng trích từ quỹ lương hoặc từ lợi nhuận xí nghiệp.

Cơ sở để trả lương khoán, lương sản phẩm và tiền thưởng phải căn cứ vào sự ghi chép, hạch toán và kiểm tra chặt chẽ số lượng và chất lượng sản phẩm nhập kho.

3. Các Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố căn cứ vào đặc điểm tình hình sản xuất của từng ngành, từng cơ sở, hướng dẫn việc áp dụng các hình thức trả lương khoán, lương theo sản phẩm thích hợp như khoán công việc, khoán tập thể hoàn thành một bản thành phẩm, khoán sản phẩm cuối cùng, lương trả theo sản phẩm trực tiếp cho cá nhân, lương theo sản phẩm lũy tiến, lương theo sản phẩm gián tiếp.

Các hình thức trả lương nói trên có thể áp dụng cho toàn bộ dây chuyền sản xuất, cho các phân xưởng chính, phụ, phụ trợ trong xí nghiệp.

Trong việc trả lương khoán, lương theo sản phẩm, *phải chú ý gắn lợi ích của mỗi người lao động, kể cả người lao động phục vụ cho việc sản xuất ra sản phẩm đó (quản lý, cung ứng, kỹ thuật, y tế, giữ trẻ, cấp dưỡng, bảo vệ, v.v...)* với kết quả sản phẩm cuối cùng, bảo đảm các mối quan hệ hợp tác sản xuất, kinh doanh và quản lý được tốt.

Khi đã tiến hành trả lương sản phẩm, phải bảo đảm sản xuất bình thường, liên tục, thường xuyên. Trường hợp phải ngừng sản xuất một thời gian nhất định, thì phải bố trí làm việc khác và hưởng lương theo việc đó. Việc trả lương cho các trường hợp ngừng sản xuất phải theo đúng chế độ đã quy định. Nghiêm cấm việc dùng mức lương đạt được do trả lương theo sản phẩm để trả lương theo thời gian khi phải ngừng sản xuất.

Đối với trường hợp không thể trả lương theo sản phẩm được mà phải trả lương theo thời gian thì áp dụng việc trả lương theo thời gian định mức có thưởng.

4. Các cơ quan quản lý sản xuất, kinh doanh, có thể áp dụng hình thức trả lương gắn với kết quả sản xuất cuối cùng theo các loại hình thức sau đây:

— *Đối với một số xí nghiệp sản xuất có tính chất khai thác, có thể áp dụng cách làm khoán và trả lương khoán tập thể theo sản phẩm cuối cùng. Trên cơ sở giá trị sản lượng đạt được, sau khi đã trừ các khoản tiêu hao vật chất, nộp thuế, trích nộp các quỹ do chế độ quy định và trích lập các quỹ xí nghiệp,* phần còn lại thì quy định tỷ lệ thích đáng nộp cho Nhà nước và để lại phân phối cho người lao động; tỷ lệ này do Bộ trưởng Bộ chủ quản quy định nếu là xí nghiệp trung ương, hoặc chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quy định nếu là xí nghiệp địa phương.

— *Đối với các ngành sản xuất có tính chất chế biến, cần tạo các điều kiện ổn định sản xuất, tổ chức lại từng dây chuyền sản xuất theo nguyên tắc bảo đảm từng bản thành phẩm hoặc thành phẩm cuối cùng, trên cơ sở đó áp dụng các hình thức trả lương khoán tập thể thích hợp.*

— *Đối với ngành xây dựng, cần áp dụng hình thức khoán gọn công trình, hay hạng mục công trình, khoán khối lượng công việc riêng lẻ cho tổ, cá nhân, khoán theo từng dây chuyền sản xuất cho đội, tổ.*

— *Trong ngành vận tải, cần trả lương khoán theo các định mức tổng hợp số tấn/kilômét hay hành khách/kilômét, kết hợp với định mức tiêu hao xăng dầu, bảo quản xe, tàu; có thể khoán cho mỗi xe, tàu và mỗi chuyến xe, tàu.*

— *Trong ngành cung ứng vật tư, thương nghiệp, dịch vụ, có thể trả lương theo doanh số (tính bằng hiện vật hoặc bằng giá trị) kết hợp với việc khen thưởng về chất lượng phục vụ như bảo đảm chất lượng phục vụ, thời gian và thái độ phục vụ...*

5. Quỹ lương được giao tương ứng với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, cụ thể là:

— Khi sản xuất, kinh doanh vượt kế hoạch thì quỹ lương được tăng lên tương ứng;

— Quỹ lương được lập trên cơ sở sản lượng nhân với định mức tiền lương cho một đơn vị sản phẩm;

— Đối với phần kế hoạch tự làm và sản xuất phụ được lập quỹ lương riêng; phần quỹ lương này phải ghi vào kế hoạch của xí nghiệp và phải thống nhất với cơ quan ngân hàng.

6. Tiền thưởng từ quỹ lương được tăng lên bằng 10%:

Các xí nghiệp phải coi trọng việc thưởng tiết kiệm nguyên liệu, vật liệu, nhất là tiết kiệm điện năng, nhiên liệu và các loại vật tư nhập khẩu. Xí nghiệp phải trích một phần số tiền thu được do tiết kiệm nguyên liệu, vật liệu, nhiên liệu... dưới định mức để thưởng cho người có thành tích. Trong khi chờ đợi cải tiến, bổ sung chế độ thưởng tiết kiệm nguyên liệu, vật liệu, gặp trường hợp áp dụng các quy định hiện hành chưa đủ khuyến khích thỏa đáng thì giám đốc xí nghiệp có thể nâng mức thưởng tiết kiệm lên từ 50 đến 70% số tiền thu được do tiết kiệm nguyên liệu, vật liệu tính trong một quý, theo giá cung cấp hiện hành. Những người phát hiện được các vụ tham ô, lãng phí được thưởng từ 10 đến 20% số tiền hoặc giá trị hiện vật thu hồi được.

Công nhân sản xuất và các cán bộ, nhân viên quản lý, phục vụ được phân phối hàng tháng tiền thưởng từ quỹ lương, và hàng quý, hàng năm tiền thưởng từ lợi nhuận xí nghiệp.

7. Để thực hiện được đúng đắn quyết định này, các Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố phải chỉ đạo sát sao các đơn vị sản xuất, kinh-doanh trực thuộc thi hành nghiêm chỉnh các nội dung cơ bản của quyết định và các bản hướng dẫn thi hành của các cơ quan tổng hợp của Nhà nước có liên quan.

Các cơ quan tổng hợp sau đây phải ban hành các bản hướng dẫn thi hành trong tháng 2 năm 1981.

Bộ Lao động hướng dẫn cụ thể về chế độ trả lương khoán, lương sản phẩm và chế độ tiền thưởng trong lương và tiền thưởng từ lợi nhuận xí nghiệp.

Ủy ban Kế hoạch Nhà nước phối hợp với các Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố hướng dẫn về cải tiến kế hoạch hóa quỹ tiền lương, tiền thưởng.

Bộ Tài chính, Tổng cục Thống kê hướng dẫn cụ thể công tác hạch toán quỹ tiền lương, tiền thưởng theo nội dung quyết định này.

Ngân hàng Nhà nước quy định lại việc cấp phát và quản lý tiền lương và các loại tiền thưởng.

Hà Nội, ngày 21 tháng 1 năm 1981

T.M. Hội đồng Chính phủ

K. T. Thủ tướng Chính phủ

Phó thủ tướng

ĐỖ MƯỜI