

kiến nghị xử lý theo pháp luật hiện hành và có quyền tạm thời đình chỉ cung ứng phở liệu kim loại cho đơn vị đó đến khi đơn vị hoặc cơ quan quản lý cấp trên của đơn vị bảo đảm có những biện pháp quản lý của mình một cách có hiệu lực.

Công tác quản lý thu hồi và sử dụng phở liệu kim loại rất quan trọng, nhưng cũng rất khó khăn, phức tạp. Để làm tốt công tác này, các ngành, các địa phương phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về vấn đề này.

Trong quá trình thực hiện, nếu có những vướng mắc hoặc ý kiến đề xuất, đề nghị phản ánh kịp thời cho Bộ Vật tư đề nghiên cứu sửa đổi hoặc quy định bổ sung cho thích hợp.

Căn cứ vào thông tư này, Tổng công ty kim khí cần hướng dẫn và có những biện pháp cụ thể cho các công ty vật tư thi hành.

Hà Nội, ngày 2 tháng 2 năm 1978

K.T. Bộ trưởng Bộ Vật tư

Thủ trưởng

TRẦN TRUNG

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 1-LĐ/TT ngày 18-1-1978 hướng dẫn việc phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận xí nghiệp.

Năm 1976, do tình hình đặc điểm của các tỉnh phía Bắc, phía Nam có những điểm khác nhau nên việc phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng trích từ lợi nhuận có khác nhau.

Thi hành quyết định số 88-TTg/B ngày 16-8-1976 của Thủ tướng Chính phủ đã thống nhất chế độ tiền lương và một số chế độ phụ cấp áp dụng cho công nhân, viên chức vùng mới

giải phóng đang làm việc trong các xí nghiệp do Nhà nước trực tiếp quản lý, cũng cần thi hành thống nhất chế độ tiền thưởng trong cả nước.

Sau khi trao đổi nhất trí với Tổng công đoàn Việt Nam và các ngành có liên quan, Bộ Lao động hướng dẫn thống nhất việc phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận cho cả nước như sau.

I. ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC XÉT THƯỞNG

a) Tất cả công nhân, viên chức trong các xí nghiệp được phân phối lợi nhuận đều được xét thành tích đề thưởng.

Những người đã chuyển công tác đi nơi khác nếu có thành tích cũng được xét thưởng; tiền thưởng tính theo số thời gian công tác trước khi chuyển.

b) Trong năm thực hiện kế hoạch, những trường hợp sau đây đều không được xét thưởng:

— Bị kỷ luật cảnh cáo toàn xí nghiệp trở lên vì đã phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng;

— Móc ngoặc, tham ô, ăn cắp nguyên liệu, sản phẩm của xí nghiệp, lợi dụng cương vị để làm những điều sai chính sách về quản lý xí nghiệp và lao động tiền lương hoặc vi phạm nghiêm trọng luật lệ của Nhà nước đang chờ xét xử;

— Hối lộ hoặc thông đồng tâu tán tài sản cho giai cấp tư sản trong cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh, quản lý thị trường;

— Giám đốc xí nghiệp, quản đốc phân xưởng (hoặc các chức vụ tương đương) và các cán bộ trực tiếp làm công tác an toàn lao động để xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc gây thương tật nặng cho người lao động.

II. TIÊU CHUẨN XÉT THƯỞNG

a) Điều kiện xét thưởng.

Để thực hiện đúng chính sách khen thưởng của Nhà nước, xí nghiệp phải đánh giá hiệu quả kinh tế khi xét thành tích cụ thể theo tiêu chuẩn từng loại công nhân, viên chức về năng suất lao động, hợp lý hóa tổ chức lao động, rút bớt công

nhân hoặc cán bộ, nhân viên, tiết kiệm vật tư, tiền vốn, tận dụng được công suất thiết bị máy móc và phế liệu, phế phẩm, không để ngừng trệ sản xuất.

b) Tiêu chuẩn xét thưởng.

1. Đối với công nhân sản xuất :

— Hoàn thành hoặc vượt định mức lao động, đảm bảo chất lượng sản phẩm, thực hiện đúng quy trình, quy phạm kỹ thuật ;

— Đảm bảo tiêu hao vật tư đúng mức, giữ gìn tốt máy móc, dụng cụ ;

— Nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật lao động, an toàn lao động.

2. Đối với công nhân phụ và phục vụ :

— Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không để xảy ra sự cố ảnh hưởng đến sản xuất kinh doanh, tạo điều kiện cho đối tượng mình phục vụ hoàn thành nhiệm vụ ;

— Bảo đảm tiêu hao vật tư đúng mức, giữ gìn tốt dụng cụ, thiết bị ;

— Nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật lao động, an toàn lao động.

3. Đối với nhân viên trực tiếp kinh doanh :

— Hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức nhiệm vụ được giao ;

— Bảo đảm đúng chính sách, chế độ kinh doanh xã hội chủ nghĩa ; cân, đong, đo, đếm chính xác, mua bán đúng đối tượng, ưu tiên phục vụ sản xuất ;

— Bảo vệ tốt khối lượng hàng hóa, không để hàng hóa được giao lọt ra thị trường tự do, không bị khách hàng chê trách về thái độ phục vụ.

4. Đối với nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ, hành chính :

— Hoàn thành nhanh, tốt nội dung nhiệm vụ công tác được giao, đạt yêu cầu quy định ;

— Phát hiện và giải quyết nhanh chóng các yêu cầu của sản xuất kinh doanh trong phạm vi trách nhiệm của mình ;

— Báo cáo, thỉnh thị theo đúng chế độ ; giữ gìn tổ chức kỷ luật ; chấp hành nghiêm chỉnh chính sách, chế độ của Nhà nước.

5. Đối với cán bộ quản lý :

— Có kế hoạch chuẩn bị tốt bảo đảm hoạt động sản xuất kinh doanh liên tục, đồng bộ, tận dụng công suất thiết bị, máy móc, hợp lý hóa tổ chức lao động làm cho năng suất lao động tăng lên không ngừng ;

— Có biện pháp sử dụng tiết kiệm vật tư, tiền vốn, lao động và tận dụng phế liệu, phế phẩm ; giải quyết kịp thời những khâu yếu trong sản xuất, bảo đảm cho đơn vị hoàn thành và vượt mức kế hoạch một cách đều đặn trong cả năm ;

— Nghiêm chỉnh chấp hành đúng chính sách, chế độ của Đảng, Nhà nước về kinh tế, tài chính và lao động, chỉ thị và mệnh lệnh của cấp trên ; chăm lo săn sóc đời sống vật chất và tinh thần của công nhân, viên chức trong đơn vị.

6. Đối với công nhân, nhân viên phục vụ sinh hoạt :

— Hoàn thành hoặc vượt mức nhiệm vụ công tác phục vụ ăn, ở, đi lại, làm việc, chăm lo sức khỏe cho công nhân, viên chức, tổ chức giữ trẻ, chữa bệnh... có tác dụng rõ ràng cho công nhân, viên chức yên tâm, phấn khởi nâng cao ngày công, giờ công ;

— Bảo đảm đúng chế độ công tác, kỷ luật lao động, có thái độ phục vụ đúng đắn, thẳng thắn, thật thà, nhất là những người làm công tác quản lý và nấu ăn, không vi phạm đến quyền lợi của tập thể và tài sản của Nhà nước.

c) Cách phân hạng thành tích.

Căn cứ vào tiêu chuẩn xét thưởng từng loại công nhân, viên chức, cán bộ và tùy theo thành tích nhiều hay ít mà phân hạng A, B, C sau đây :

Hạng A : Dành cho những người có năng suất cao, hiệu suất công tác nhiều, chất lượng tốt, hoàn thành vượt mức nhiệm vụ được giao ; gương mẫu chấp hành kỷ luật lao động và các chính sách, chế độ.

Hạng B : Dành cho những người hoàn thành nhiệm vụ, bảo đảm chất lượng ; chấp hành tốt kỷ luật lao động và các chính sách, chế độ.

Hạng C : Dành cho những người thực hiện số lượng và chất lượng nhiệm vụ kém hơn

hạng B nhưng có đóng góp vào việc thực hiện lợi nhuận của xí nghiệp và không vi phạm kỷ luật, vi phạm chính sách, chế độ.

Các đơn vị khi xét thành tích sản xuất kinh doanh không nhận xét tính tình, tác phong sinh hoạt và những vấn đề không liên quan trực tiếp đến sản xuất và công tác ở xí nghiệp, mà chú ý đến kết quả cụ thể của công việc được giao.

III. CÁCH TÍNH THƯỞNG

1. Căn cứ vào tổng số tiền được trích quỹ khen thưởng của đơn vị, dành :

— 10 % so với tổng số quỹ đề giám đốc thưởng cho những cá nhân xuất sắc trong các đợt thi đua đột xuất ;

— 90 % so với tổng số quỹ đề thưởng cho cá nhân và tặng phẩm thi đua theo hệ số các hạng thưởng :

Hạng A = 1

Hạng B = 0,7

Hạng C = 0,4

Những người không đạt tiêu chuẩn phân hạng A, B, C nhưng vẫn trong diện đối tượng xét thưởng thì được thưởng khuyến khích do xí nghiệp quyết định ; nhưng nhiều nhất không quá 30 % một định suất hạng C.

2. Cách tính thưởng cho cá nhân.

Cách tính thưởng cho cá nhân theo hạng thành tích A, B, C theo công thức sau đây :

$$\text{Mức thưởng cá nhân theo hạng} = \frac{\text{Tổng số tiền dành đề thưởng các hạng thành tích}}{\text{Tổng số người được xếp hạng A, B, C}} \times \text{hệ số hạng thưởng}$$

(Xem bản phụ lục cách tính thưởng kèm theo).

Những người cùng một hạng thì mức thưởng của người làm trên 10 năm ở xí nghiệp được thưởng thêm cao hơn khoảng 10 — 15 % tùy theo hạng thành tích.

Sau khi phân phối tiền thưởng cho cá nhân theo các hạng thành tích, số tiền còn lại đề :

a) Thưởng khuyến khích cho những người không đạt tiêu chuẩn theo các hạng thành tích A, B, C ;

b) Tặng phẩm thi đua ;

c) Thưởng thêm cho một số cán bộ, công nhân có thành tích xuất sắc trong hạng A, có trách nhiệm nặng, có cống hiến nhiều làm cho đơn vị hoàn thành vượt mức kế hoạch mà suất thưởng theo hạng A còn bình quân. Quản đốc phân xưởng (hoặc chức vụ tương đương) và trưởng phòng, ban đề nghị những người được thưởng thêm, giám đốc bàn với công đoàn và quyết định. Riêng đối với cán bộ quản lý phải do thủ trưởng cấp trên của đơn vị quyết định. Mức thưởng thêm cũng không bình quân nhưng tối đa không quá 40 % mức thưởng hạng A và tùy theo số tiền còn lại nhiều hay ít.

IV. TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Căn cứ vào số tiền của quỹ khen thưởng được trích, giám đốc xí nghiệp lên phương án phân phối quỹ khen thưởng cho tất cả công nhân, viên chức đạt tiêu chuẩn có ý kiến của công đoàn cùng cấp và chịu trách nhiệm trước Nhà nước về việc thi hành đúng đắn quy định của thông tư này.

Giám đốc xí nghiệp quyết định phân phối tiền thưởng cho công nhân, viên chức trong đơn vị. Đối với kế toán trưởng phải tham khảo ý kiến của cơ quan tài chính cấp tương đương. Thủ trưởng cấp trên của đơn vị quyết định mức tiền thưởng cho giám đốc, các phó giám đốc và kế toán trưởng, kể cả tiền thưởng thêm đã nêu ở trên. Cấp trên của Đảng và công đoàn cơ sở quyết định mức thưởng cho cán bộ chuyên trách Đảng và công đoàn cơ sở có tham khảo ý kiến nhận xét của đơn vị cơ sở, nhưng không được cao hơn người công nhân được thưởng cao nhất.

Vào dịp cuối năm, việc khen thưởng cần tiến hành khẩn trương đề cho công nhân, viên chức được lĩnh thưởng trước tết âm lịch. Nhưng phải bảo đảm người có thành tích nhiều được thưởng nhiều, ít thành tích thưởng ít, không có thành tích thì không thưởng. Cần khắc phục phương pháp nhận xét chung chung, bình bầu không căn cứ thành tích cụ thể, dẫn đến diện người thưởng tràn lan không công bằng hợp lý.

Thông tư này được áp dụng cho tất cả các xí nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh (hoặc công quản) trong cả nước và thay thế thông tư số 20-LĐ/TT ngày 18-12-1974, thông tư số 1-LĐ/TT ngày 13-1-1977 của Bộ Lao động.

Các Bộ, các ngành, các Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ra văn bản hướng dẫn cho các đơn vị cơ sở thuộc quyền áp dụng và gửi Bộ Lao động một bản đề theo dõi.

Hà Nội, ngày 18 tháng 1 năm 1978

Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN THỌ CHÂN

PHỤ LỤC

hướng dẫn cách tính thưởng cho cá nhân.

(kèm theo thông tư số 1-LĐ/TT ngày 18-1-1978).

1. Tổng số công nhân, viên chức trong danh sách là: 364 người

— Số người không được xét thưởng: 4 »

— Số người đạt tiêu chuẩn xét thưởng: 340 »

Chia ra: — hạng A: 115 người

— hạng B: 196 »

— hạng C: 29 »

— Số người không đạt tiêu chuẩn phân hạng được xét thưởng khuyến khích: 20 người.

2. Tổng số quỹ tiền thưởng được tính là 24 900đ

— Dành 10 % để thưởng thi đua đột xuất năm sau:

$$\frac{24\,900 \times 10}{100} = 2\,490\text{đ}$$

— Dành 90 % để thưởng tiền cho cá nhân kể cả thưởng thi đua cả năm:

$$\frac{24\,900 \times 90}{100} = 22\,410\text{đ}$$

3. Mức tiền thưởng cho từng loại thành tích:

$$\text{Hạng A} = \frac{22\,410}{340} \times 1 = 65,91\text{đ}$$

$$\text{Hạng B} = \frac{22\,410}{340} \times 0,7 = 46,13\text{đ}$$

$$\text{Hạng C} = \frac{22\,410}{340} \times 0,4 = 26,36\text{đ}$$

4. Tổng số tiền chi thưởng cho các hạng thành tích:

17 395,57đ, trong đó:

$$\text{Hạng A} = 65,91 \times 115 = 7579,65\text{đ}$$

$$\text{Hạng B} = 46,13 \times 196 = 9051,48\text{đ}$$

$$\text{Hạng C} = 26,36 \times 29 = 764,44\text{đ}$$

5. Số tiền còn lại:

$$22\,410\text{đ} - 17\,395,57\text{đ} = 5\,014,43\text{đ}$$

Số tiền còn lại này dùng để thưởng khuyến khích cho những người không đạt tiêu chuẩn phân hạng, để mua tặng phẩm thi đua và để thưởng tiền thêm cho những người có thành tích xuất sắc hơn trong hạng A (nói ở tiết c, điểm 2, mục III).