

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 4/LĐ-TT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 12 tháng 1 năm 1987

THÔNG TƯ

Hướng dẫn việc 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

- 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 hoà giữa lợi ích của Nhà nước, của xí nghiệp và của người lao động.
- 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.
- 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/GTĐĐ 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 hoá 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 đắn 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 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.