

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 25/LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 26 tháng 10 năm 1982

THÔNG TƯ

CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG SỐ 25/LĐ-TT
NGÀY 26 THÁNG 10 NĂM 1982 HƯỚNG DẪN VIỆC PHÂN PHỐI
QUỸ KHEN THƯỞNG THEO CHẾ ĐỘ PHÂN PHỐI LỢI NHUẬN
CỦA XÍ NGHIỆP

Qua nhiều năm thực hiện chế độ khen thưởng từ lợi nhuận, nhiều xí nghiệp đã thực hiện tốt, góp phần tích cực vào việc động viên công nhân viên chức hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước. Nhưng cùng còn có nhiều nhược điểm như tiêu chuẩn xét thưởng chưa cụ thể, chưa tập trung vào những chỉ tiêu chủ yếu, mức tiền thưởng cho mỗi hạng thành tích còn mang tính chất bình quân, chưa phản ánh đầy đủ nguyên tắc phân phối theo mức độ đóng góp công sức và hiệu quả đem lại của từng người, nhất là đối với cán bộ quản lý. Việc quyết toán để xác định quỹ tiền thưởng quá chậm, khen thưởng không kịp thời, vì vậy tác dụng khuyến khích của chế độ tiền thưởng còn nhiều hạn chế.

Thực hiện Quyết định số 146-HĐBT ngày 25-8-1982 sửa đổi bổ sung Quyết định số 25-CP ngày 21-1-1981 của Hội đồng Chính phủ, sau khi trao đổi với các cơ quan có liên quan, Bộ Lao động hướng dẫn việc phân phối quỹ tiền thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận như sau,

I. MỤC ĐÍCH VÀ NGUYÊN TẮC PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG

Tiền thưởng trích từ lợi nhuận là hình thức khuyến khích bằng lợi ích vật chất nhằm động viên tất cả công nhân, viên chức trong xí nghiệp phấn đấu thực hiện mọi chỉ tiêu hoạt động sản xuất, kinh doanh của xí nghiệp.

Chế độ tiền thưởng này thể hiện sự thống nhất giữa lợi ích Nhà nước, lợi ích xí nghiệp và lợi ích cá nhân người lao động; gắn bó quyền lợi của mỗi người, mỗi đơn vị sản xuất kinh doanh với nhiệm vụ chung là không ngừng nâng cao hiệu quả sản xuất của xí nghiệp đối với nền

kinh tế quốc dân và đối với xã hội; tăng cường trách nhiệm làm chủ tập thể của người lao động, đóng góp sức mình vào việc cải tiến quản lý sản xuất, kinh doanh của xí nghiệp, thực hiện tiết kiệm nhân lực, vật lực, khai thác mọi khả năng tiềm tàng trong sản xuất nhằm hoàn thành và hoàn thành vượt mức , toàn diện kế hoạch của xí nghiệp, góp phần lớn nhất cho lợi ích chung của đất nước.

Nguyên tắc phân phối tiền thưởng này là phải căn cứ vào kết quả lao động cuối cùng của mỗi công nhân viên chức đã đóng góp vào thành quả chung của xí nghiệp qua một quý hoặc một năm lao động sản xuất; người đóng góp nhiều , hiệu quả lớn thì được hưởng nhiều, người đóng góp ít được hưởng ít, người không hoàn thành kế hoạch (hoặc nhiệm vụ) thì không được thưởng.

II. CÁCH PHÂN PHỐI QUỸ THƯỞNG

1. Nguồn tiền thưởng: Tiền thưởng hoàn thành kế hoạch từng quý hoặc cả năm chủ yếu căn cứ vào quỹ khen thưởng được trích từ lợi nhuận sản xuất chính, sản xuất phụ quy định tại Quyết định số 146-HĐBT ngày 25-8-1982 của Hội đồng Bộ trưởng, và Thông tư số 21-TC ngày 1-9-1982 của Bộ Tài chính hướng dẫn về chế độ phân phối lợi nhuận. Ngoài ra được cộng thêm các nguồn tiền thưởng khác theo quy định hiện hành mà xí nghiệp đã thu nhận được nhưng chưa phân phối hoặc phân phối chưa hết. Cụ thể là:

- Tiền thưởng được tạm tính theo mức hoàn thành kế hoạch lợi nhuận đăng ký của quý hoặc năm;
- Tiền thưởng từ lợi nhuận của quý trước còn lại chưa phân phối hết;
- Tiền thưởng từ quỹ lương được cấp phát tương ứng với quỹ lương và nhiệm vụ sản xuất hoàn thành cả năm còn lại chưa sử dụng hết (quy định tại mục C, điểm 2 trong Thông tư số 5-LĐ/TT ngày 18-4-1981 của Bộ Lao động);
- Nguồn tiết kiệm được từ quỹ lương do hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất, kinh doanh do giảm lao động sống và tăng năng suất lao động (nếu có);
- Nguồn tiền thưởng do tiết kiệm vật tư theo quy định tại Thông tư số 342-TTg ngày 6-11-1975 và Quyết định số 26-CP ngày 21-1-1981 chưa sử dụng hết;

- Tiền thưởng khuyến khích xuất khẩu của xí nghiệp (nếu có).

2. Phân phối nguồn tiền thưởng.

Căn cứ tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình, giám đốc xí nghiệp tổng hợp các nguồn tiền thưởng nói trên thành quỹ khen thưởng nói trên thành quỹ khen thưởng hoàn thành kế hoạch cuối năm của xí nghiệp và cùng với công đoàn xí nghiệp lập phương án phân phối quỹ tiền thưởng như sau:

- Dành 10% quỹ khen thưởng được tạm trích từ lợi nhuận quý hoặc năm để làm quỹ khen thưởng cho các danh hiệu chiến sĩ thi đua; tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa; tổ, đội lao động tiên tiến; thưởng đột xuất cho đầu năm sau .
- Với sự thoả thuận của công đoàn xí nghiệp, giám đốc xí nghiệp có thể sử dụng một phần quỹ khen thưởng để thưởng cho các đơn vị kinh tế tập thể (trừ kinh tế quốc doanh) có quan hệ hợp đồng kinh tế với xí nghiệp đã góp phần thiết thực vào việc hoàn thành kế hoạch cả năm của xí nghiệp.
- Phần quỹ khen thưởng còn lại để phân phối chung theo thành tích của cán bộ công nhân viên chức.

3. Thời hạn tính thưởng.

Thời hạn phân phối quỹ khen thưởng cho công nhân, viên chức phụ thuộc vào việc quyết toán thực hiện mức đăng ký nộp lợi nhuận hàng quý hoặc năm của xí nghiệp. Những xí nghiệp thực hiện được việc tạm trích từng quý thì tiến hành phân phối thưởng theo quý, riêng việc trích thưởng của quý IV nên kết hợp vào thưởng tổng kết cả năm. Những nơi chưa thực hiện được thưởng từng quý thì thưởng một lần vào dịp cuối năm.

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG VÀ TIÊU CHUẨN XÉT THƯỞNG

1. Phạm vi áp dụng tiền thưởng từ chế độ phân phối lợi nhuận.

Tất cả các đơn vị trực tiếp sản xuất, kinh doanh thuộc khu vực sản xuất vật chất, các đơn vị sự nghiệp đã thực hiện chế độ hạch toán kinh tế độc lập, có kế hoạch phân phối lợi nhuận và được trích quỹ khen thưởng từ lợi nhuận theo chế độ quy định thì đều thuộc phạm vi thực hiện chế độ thưởng này.

2. Đối tượng xét thưởng.

Tất cả các công nhân, viên chức thuộc lực lượng lao động thường xuyên của các đơn vị sản xuất, kinh doanh, những người đang trong thời kỳ tập sự, những người làm theo hợp đồng có thời hạn, học sinh học nghề kèm cặp trong sản xuất có thành tích đóng góp vào việc hoàn thành kế hoạch của xí nghiệp đều thuộc đối tượng được xét thưởng.

Những trường hợp sau đây không được xét thưởng:

- Những người do khuyết điểm bản thân mà thường xuyên không hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch hoặc nhiệm vụ công tác được giao;
- Những người vi phạm kỷ luật lao động hoặc xâm phạm tài sản xã hội chủ nghĩa đã bị kỷ luật cảnh cáo toàn xí nghiệp trở lên hoặc những người đã vi phạm pháp luật đang chờ xét xử;
- Những người có trách nhiệm mà để xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc gây thương tích nặng đối với người lao động.

3. Tiêu chuẩn xét thưởng và phân hạng thành tích.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và phạm vi trách nhiệm của từng người, giám đốc quyết định chỉ tiêu và điều kiện xét thưởng cho từng loại cán bộ, công nhân viên trong xí nghiệp. Mỗi chỉ tiêu phải kèm theo một hoặc hai điều kiện thưởng, trường hợp hoàn thành các chỉ tiêu thưởng nhưng không đạt các điều kiện thưởng thì không thưởng hoặc giảm mức thưởng.

Khi xây dựng chỉ tiêu và điều kiện xét thưởng, không nên dùng qua nhiều chỉ tiêu, chỉ nên dùng một số chỉ tiêu chủ yếu có quan hệ trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất, công tác của từng người đã đóng góp vào việc hoàn thành kế hoạch của đơn vị. Ví dụ:

- Đối với công nhân:

Chỉ tiêu xét thưởng là hoàn thành và hoàn thành vượt các định mức giao cho cá nhân trong quý hoặc năm như mức sản lượng, ngày công, v.v... điều kiện xét thưởng là bảo đảm lượng tiêu hao vật tư v.v...

- Đối với cán bộ lãnh đạo xí nghiệp:

Chỉ tiêu xét thưởng là hoàn thành kế hoạch giá trị sản lượng hàng hoá, thực hiện kế hoạch lợi nhuận và kế hoạch năng suất lao động.

Điều kiện xét thưởng là thực hiện tốt kỷ luật giao nộp sản phẩm, kỷ luật tài chính.

- Đối với cán bộ lãnh đạo phân xưởng, đội sản xuất: