

Bộ cũng đã hướng dẫn tỷ lệ số cá nhân xuất sắc được thưởng mà không thưởng cho những người chuyên cần như đã thi hành năm 1957.

Quy định này, cũng chỉ là một mức hướng dẫn các xí nghiệp cần đối chiếu thông tư của Tổng liên đoàn về tiêu chuẩn bầu chiến sĩ thi đua và cá nhân xuất sắc mà giải quyết thỏa đáng.

Bộ lưu ý không nên mở rộng số cá nhân xuất sắc, nếu số tiền được thưởng ít, chia ra được ít, không có tác dụng khuyến khích.

Cũng có đôi xí nghiệp, số tiền được trích quỹ nhiều, cũng có thể thưởng nhiều người hơn. Nhưng cũng tránh gây một tình trạng suy bì giữa xí nghiệp này và xí nghiệp khác.

Vì vậy Bộ ra thông tư này để nói rõ thêm như sau:

Căn cứ tỷ lệ được trích lập quỹ tiền thưởng.

Căn cứ mức được thưởng tối đa cho các chiến sĩ thi đua, tổ xuất sắc và cá nhân xuất sắc.

Căn cứ tiêu chuẩn bình bầu chiến sĩ và cá nhân xuất sắc.

Các xí nghiệp sẽ đề nghị lên Ủy ban tỷ lệ số cá nhân xuất sắc cho thích hợp với tình hình của xí nghiệp gây được tác dụng đoàn kết phân phối ở xí nghiệp, đồng thời tránh sự suy bì giữa xí nghiệp này và xí nghiệp khác.

Ủy ban so sánh thành tích các xí nghiệp, mà quyết định tỷ lệ cá nhân xuất sắc, tránh:

1. Thưởng cho chiến sĩ quá ít, không gây được tác dụng khuyến khích những người có thành tích thi đua.

2. Thưởng quá nhiều cá nhân xuất sắc, mỗi người được một ít cũng không gây được sự hào hứng cho người được thưởng.

Đối với các xí nghiệp đã bình bầu chiến sĩ và lao động xuất sắc, nhưng diện bình bầu còn hẹp mà số tiền thưởng cho cá nhân lại còn thừa, công nhân còn có nhiều thắc mắc, không đảm bảo được đoàn kết, đẩy mạnh sản xuất, thì ngoài số chiến sĩ và lao động xuất sắc, có thể nhận định và thưởng thêm cho một số công nhân, nhân viên có thành tích về từng mặt trong sản xuất. Thí dụ: trường hợp không đảm bảo đủ tiêu chuẩn chiến sĩ hoặc lao động xuất sắc, những tiến bộ tích cực trong sản xuất, vượt mức năng suất cá nhân hoặc cố gắng đảm bảo chất lượng sản phẩm hay chất lượng công tác được tốt. Mức thưởng đối với những người này sẽ thấp hơn mức thưởng đối với lao động xuất sắc.

Tổng số lao động xuất sắc và những người được thưởng thêm ở các xí nghiệp nói trên có thể chiếm độ trên dưới 60 % một ít (bằng tỷ lệ đã quy định trong năm 1957).

Các Ủy ban Hành chính địa phương sẽ giải quyết các đề nghị của xí nghiệp trong vấn đề thưởng thêm cho một số người (về mức, diện).

Đối với những xí nghiệp không còn thừa tiền thưởng và những xí nghiệp đã tiến hành khen thưởng rồi mà bảo đảm được đoàn kết nội bộ, đẩy mạnh sản xuất, thì không đặt vấn đề xét thưởng thêm nữa.

Bộ Lao động đề nghị các Bộ căn cứ thông tư này, hướng dẫn cho các ngành thi hành cho thống nhất.

Hà nội, ngày 17 tháng 1 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 3-LDĐT ngày 20-1-1959 hướng dẫn sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp ở các xí nghiệp quốc doanh

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ

Các cơ quan Trung ương,

Các Ủy ban Hành chính khu,
thành phố và tỉnh.

Các Sở, Khu và Ty Lao động.

Thê lệ tạm thời số 133-TTg ngày 4-4-1957 của Thủ tướng phủ quy định cho trích lập và sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp tại các xí nghiệp quốc doanh nhằm khuyến khích các xí nghiệp tiến tới hạch toán kinh tế. Chỉ thị số 5.127-TN ngày 6-4-1958 của Thủ tướng Phủ về việc sử dụng quỹ tiền thưởng năm 1957 đã giải thích rõ thêm về mục đích ý nghĩa, trách nhiệm và quyền hạn sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp.

Để thống nhất nguyên tắc và hướng sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp, sau khi trao đổi ý kiến với các Bộ, các ngành quản lý sản xuất và Tổng liên đoàn Lao động Việt nam, Bộ Lao động ban hành thông tư này hướng dẫn cách sử dụng quỹ tiền thưởng.

I. NGUYÊN TẮC CHUNG VỀ VIỆC SỬ DỤNG QUỸ TIỀN THƯỞNG XÍ NGHIỆP

Để việc sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp được hợp lý và kết quả tốt, Bộ giải thích thêm một số điểm nguyên tắc dưới đây:

1. Các khoản Nhà nước cho sử dụng trong quỹ tiền thưởng xí nghiệp nằm ngoài kinh phí hàng năm mà Nhà nước cấp cho các xí nghiệp về quỹ Xã hội (phúc lợi tập thể, bảo hiểm lao động) và quỹ tiền thưởng cá nhân (thuộc quỹ tiền lương). Cho nên không vì có quỹ tiền thưởng mà rút bớt chi tiêu về các khoản nói trên Nhà nước đã quy định trong kế hoạch của xí nghiệp. Trái lại quỹ tiền thưởng xí nghiệp có thể bổ sung thêm các khoản kinh phí Nhà nước đã cấp cho xí nghiệp theo kế

hoạch hàng năm để mở rộng thêm phạm vi và quy mô xây dựng các sự nghiệp phúc lợi tập thể, thiết bị sản xuất và thiết bị an toàn lao động.

2. Phạm vi sử dụng quỹ tiền thưởng phải đúng theo thể lệ Nhà nước đã quy định, không được vượt quá tỷ lệ đã quy định cho mỗi khoản kinh phí, không dùng tiền của khoản này chi cho khoản khác (50% tiền thưởng dùng xây dựng sự nghiệp văn hóa và phúc lợi cho công nhân, 15% tiền thưởng để làm phần thưởng cho cá nhân, 20% tiền thưởng dùng vào việc cải tiến hoặc bổ sung thiết bị sản xuất và an toàn lao động, 15% tiền thưởng dùng để cứu tế tạm thời).

3. Các khoản chi tiêu phải có dự trù, có kế hoạch sử dụng trước nhằm đảm bảo sử dụng quỹ tiền thưởng thích hợp với yêu cầu cần thiết cải thiện điều kiện lao động và cải thiện đời sống công nhân, viên chức và cũng để đảm bảo việc chi tiêu không quá tổng số quỹ tiền thưởng đã được Nhà nước xét duyệt.

4. Quyền sử dụng quỹ tiền thưởng là thuộc về toàn thể cán bộ, công nhân viên xí nghiệp. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm nghiêm chỉnh thi hành thể lệ Nhà nước; lập kế hoạch sử dụng nhưng phải được Công đoàn và công nhân viên tham gia ý kiến một cách rộng rãi. Giám đốc xí nghiệp định kỳ báo cáo tình hình thu — chi quỹ tiền thưởng xí nghiệp trước Đại hội đại biểu công nhân viên chức.

5. Công đoàn cơ sở cần phối hợp chặt chẽ với Giám đốc xí nghiệp trong việc lập kế hoạch sử dụng, giáo dục công nhân hiểu rõ tính chất, mục đích của quỹ tiền thưởng và tổ chức cho công nhân nhân viên tham gia lập kế hoạch sử dụng được thích đáng, đơn đốc kiểm tra việc thực hiện và báo cáo với quần chúng.

6. Các Bộ, các ngành đề ra phương hướng sử dụng đồng thời kiểm tra đơn đốc việc thực hiện cho đúng hướng đúng yêu cầu, tránh tình trạng xét duyệt quá chi tiết, hạn chế việc phát huy sáng kiến của cơ sở làm chậm trễ hoặc trở ngại cho việc sử dụng quỹ tiền thưởng.

II. HƯỚNG SỬ DỤNG QUỸ TIỀN THƯỞNG XÍ NGHIỆP

A. Phúc lợi tập thể:

Thông tư 133 quy định “Phí tổn dùng vào việc cải thiện hoặc xây dựng các sự nghiệp về văn hóa và phúc lợi cho công nhân (như nhà ở, nhà ăn, nhà giữ trẻ, bệnh viện, câu lạc bộ và những xây dựng về thể thao thể dục...) có thể chiếm độ 50% so với số tiền thưởng xí nghiệp được trích trong kỳ kế hoạch”.

— Việc chi tiêu về những khoản phúc lợi nói trên hàng năm đã có dự trù theo kế hoạch Nhà

nước quy định cho từng xí nghiệp, những tình hình và yêu cầu về đời sống của mỗi đơn vị có đặc điểm khác nhau mà khả năng quỹ Nhà nước không đủ chi tiêu; số tiền 50% tiền thưởng dùng để bổ sung cho thích hợp. Tuy nhiên số tiền cũng có hạn mà yêu cầu còn nhiều nên phải tập trung giải quyết có trọng điểm, việc nào cấp thiết hoặc có tác dụng cải thiện cho nhiều người thì làm trước, việc nào chưa cần thiết thì chưa làm, không phân tán chi tiêu ra nhiều việc vụn vặt.

Thí dụ: Đơn vị ở rừng núi, xa đô thị trước tiên cần chú trọng tổ chức việc ăn uống giải trí cho tốt. Ở những xí nghiệp có nhiều phụ nữ có con chú trọng tổ chức và chấn chỉnh nhà giữ trẻ, vườn trẻ tạo điều kiện cho chị em an tâm sản xuất. Các xí nghiệp có nhiều công nhân ở xa thường xuyên phải làm ca, làm kíp thì tổ chức chỗ nghỉ trưa, tối, quán cơm lao động v.v...

Khi sử dụng quỹ phúc lợi không những chỉ chú ý những người ăn ở tập thể mà còn phải lưu ý đến những người ăn ở ngoài nữa.

Tóm lại việc sử dụng quỹ phúc lợi tập thể phải tùy hoàn cảnh tính chất của mỗi xí nghiệp, tùy sự cần thiết từng thời gian, giám đốc xí nghiệp phối hợp chặt chẽ với Công đoàn. Đoàn Thanh niên Lao động và tranh thủ ý kiến của công nhân viên chức một cách rộng rãi mà định kế hoạch cho sát, phải nhằm trọng tâm trọng điểm giải quyết để có tác dụng thiết thực cải thiện đời sống cho công nhân viên chức.

B. Cải tiến hoặc bổ sung thiết bị sản xuất và thiết bị an toàn lao động.

Thông tư 133 quy định: “Phí tổn dùng vào việc cải tiến, hoặc bổ sung thiết bị sản xuất và thiết bị an toàn lao động chiếm độ 20% so với số tiền thưởng xí nghiệp được trích trong kỳ thực hiện kế hoạch”.

Trong kế hoạch hàng năm của xí nghiệp, đã có dự trù khoản chi phí thiết bị sản xuất và thiết bị an toàn lao động. Vì vậy khoản 20% được trích trong số tiền thưởng nhằm để bổ sung thêm cho dự trù sẵn có của đơn vị, để mở rộng phạm vi thực hiện thiết bị an toàn lao động và thiết bị sản xuất để cải thiện điều kiện lao động làm cho công nhân kịp thời cải tiến dụng cụ đưa năng suất lên cao tạo điều kiện vượt kế hoạch sản xuất nhiều hơn.

Thí dụ: Trường hợp một số khoản nào do xí nghiệp đã dự trù để cải tiến điều kiện lao động vì hoàn cảnh chung Nhà nước không duyệt y, nay nhờ có tiền thưởng xí nghiệp cần thiết chi để thiết bị thêm. Những công việc đột xuất không có ghi trong kế hoạch hoặc trong lúc xây dựng theo kế hoạch thiếu tiền, nay có thể dùng số 20% tiền thưởng để chi đặng kịp thời cải thiện điều kiện lao động cho công nhân viên chức.

Các xí nghiệp cần phát huy khả năng sáng tạo của công nhân, động viên công nhân dùng số tiền đó mà góp thêm công sức của mình nữa để cải tiến điều kiện lao động cho được nhiều.

Mặt khác mỗi khi làm kế hoạch không thể căn cứ vào xí nghiệp đã có khoản tiền thưởng mà không chú ý dự trừ những khoản chi phí cần thiết về thiết bị sản xuất và an toàn trong kế hoạch hàng năm.

Mỗi xí nghiệp phải căn cứ tình hình thiết bị máy móc, điều kiện làm việc từng xí nghiệp mà có kế hoạch sử dụng cho thích hợp không nên chỉ nặng về phần bổ sung thiết bị sản xuất mà nhẹ phần thiết bị an toàn hoặc ngược lại.

C. Cứu tế tạm thời:

Thông tư 133 quy định: “Phi tổn cứu tế tạm thời cho công nhân viên chức gặp khó khăn đặc biệt, không quá 15% so với số tiền thưởng xí nghiệp được trích trong kỳ thực hiện kế hoạch”. Không đạt thành định kỳ để xét cứu tế thường xuyên, khi nào ai có khó khăn nhiều thì người đó sẽ được đề nghị xét giúp đỡ kịp thời. Mỗi xí nghiệp đề ra nội quy sử dụng và cử ra một số người gồm có chính quyền, Công đoàn, đại biểu công nhân để giải quyết thích đáng và kịp thời. Tùy hoàn cảnh và mức độ khó khăn của công nhân viên, số tiền cứu tế được nhiều hay ít, có thể giải quyết bằng 2 cách: Cứu tế và cho vay tạm.

a) Trường hợp cứu tế:

— Bản thân đau ốm dài ngày, bị hoạn nạn, gia đình đông con gặp khó khăn thiếu việc làm và bị nợ nần nhiều.

— Gia đình vợ, chồng, con đau ốm, sinh đẻ chết chóc mà người cán bộ, công nhân, nhân viên đã phải vay mượn nợ nần nhiều nên gia đình quá khó khăn chật vật.

— Trong phạm vi quỹ cứu tế có nhiều thì giúp đỡ nhiều, quỹ có ít thì giúp đỡ ít, ai có khó khăn đặc biệt sẽ được xét trước. Đối với các anh hùng, chiến sĩ, những cán bộ, công nhân có thành tích trong sản xuất và công tác nếu gặp khó khăn cần được ưu tiên xét giúp đỡ kịp thời.

b) Trường hợp vay tạm.

Nhằm giải quyết khi cán bộ, công nhân, nhân viên gặp khó khăn nếu được giúp đỡ kịp thời thì sau một thời gian có thể tự giải quyết được khó khăn và có khả năng trả lại cho xí nghiệp. Tuyệt đối không cho vay để chi tiêu một cách lãng phí theo tập quán cũ như: sắm sửa tiền Tết quá tốn kém, ma chay giỗ kỵ hoặc cưới xin linh đình.

Tóm lại hai trường hợp: (cứu tế và vay tạm) đều là khó khăn túng thiếu nhưng tùy tình hình đời sống công nhân của từng xí nghiệp, quỹ cứu tế có nhiều hay ít mà sử dụng cho thích ứng nhằm giải

quyết kịp thời cho những người có khó khăn. Không quá khắt khe mà không sử dụng đến hoặc quá dễ dãi cứ tiêu cho hết tiền quỹ. Cần giáo dục công nhân viên tinh thần hữu ái giai cấp, nhường nhịn lẫn nhau, không ty nạnh nhau trong việc cứu tế. Nếu không sẽ dễ phát sinh thắc mắc, ảnh hưởng đến đoàn kết trong nội bộ công nhân.

D. Khen thưởng cá nhân:

“Phi tổn dùng vào việc phát tiền thưởng cá nhân xuất sắc, chiến sĩ thi đua và tập thể cho đơn vị gương mẫu có thể chiếm độ 15% so với tiền thưởng xí nghiệp được trích trong kỳ kế hoạch”. (Thông tư 133-TTg).

— Quỹ tiền thưởng xí nghiệp chủ yếu sử dụng cho các lợi ích tập thể nhưng để động viên khen thưởng kịp thời cho cá nhân và đơn vị có thành tích trong sản xuất và công tác. Chính phủ cho trích một phần tiền để khen thưởng cá nhân.

Thề lệ tạm thời 133-TTg quy định cho các xí nghiệp có thể trích từng quý, nếu đã hoàn thành kế hoạch sản xuất, kế hoạch lợi nhuận và nộp lợi nhuận từng quý... Vì vậy tùy tình hình từng xí nghiệp nếu xí nghiệp nào đã quyết toán kịp thời thì có thể tạm trích từng quý hay 6 tháng để sử dụng.

1. Khen thưởng cá nhân từng quý hay 6 tháng:

Việc khen thưởng lao động xuất sắc, tổ xuất sắc từng quý hay 6 tháng sẽ theo sự hướng dẫn của Tổng liên đoàn về sơ kết thi đua và bình bầu lao động xuất sắc.

2. Khen thưởng cuối năm:

Việc khen thưởng cuối năm sẽ căn cứ vào thông tư số 30-LĐ-TT ngày 5-12-1958 và số 54-LĐ-TT ngày 17-1-1955 của Bộ Lao động hướng dẫn thưởng hoàn thành kế hoạch cuối năm 1958. Các thông tư số 30-LĐ-TT và số 54-LĐ-TT đã quy định đối tượng khen thưởng, tỷ lệ, mức khen thưởng, tổ chức liên hoan đã quy định cho những xí nghiệp quốc doanh đã bước đầu tiến tới hạch toán kinh tế.

III. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH

Chế độ khen thưởng này chỉ áp dụng cho các xí nghiệp quốc doanh đã bước đầu hạch toán kinh tế và được trích lập quỹ tiền thưởng xí nghiệp.

Đối với những đơn vị đã hạch toán kinh tế nhưng không được trích lập quỹ tiền thưởng và những đơn vị chưa hạch toán kinh tế thì chỉ được khen thưởng theo thông tư số 26-LĐ ngày 18-12-1957 của Liên Bộ Tài chính — Lao động.

Việc thực hiện quỹ tiền thưởng xí nghiệp là một chủ trương nhằm khuyến khích việc quản lý xí nghiệp đi vào hạch toán kinh tế. Việc sử dụng quỹ tiền thưởng xí nghiệp là do quản chứng công nhân viên chức quyết định dưới sự lãnh đạo của Chi bộ Đảng và sự hướng dẫn của Công đoàn. Vậy các xí

ngiệp cần làm cho toàn thể công nhân viên chức thấu triệt chính sách và nguyên tắc tiền thưởng này, khi tiến hành cần làm đúng đường lối quần chúng vì quan hệ thiết thân đến quần chúng, nó có tác dụng gây phấn khởi, động viên tinh thần tích cực thi đua thực hiện kế hoạch sản xuất.

Thông tư này chỉ giải thích và hướng dẫn những điểm chính về nguyên tắc và hướng sử dụng quỹ tiền thưởng. Đề nghị các Bộ, các Ủy ban Hành chính địa phương căn cứ vào đặc điểm của mỗi ngành, mỗi xí nghiệp mà có kế hoạch hướng dẫn cụ thể sát hoàn cảnh hơn cho các cơ sở thi hành. Trong khi thi hành nếu gặp những rắc rối khó khăn, yêu cầu các ngành, các Ủy ban Hành chính, các xí nghiệp phản ánh cho Thủ tướng phủ và Bộ Lao động để kịp thời bổ sung cho thể lệ tạm thời 133-TTg của Thủ tướng phủ và thông tư này.

Hà nội ngày 20 tháng 1 năm 1959

Bộ Trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

NGÂN HÀNG QUỐC GIA VIỆT NAM

NGHỊ ĐỊNH : số 13-VP-NGD ngày 27-1-1959 chuyển hai phòng doanh nghiệp Vĩnh bảo và Tiên lãng ở tỉnh Kiến an thành Chi điểm Vĩnh bảo và Chi điểm Tiên lãng.

TỔNG GIÁM ĐỐC NGÂN HÀNG QUỐC GIA VIỆT NAM

Căn cứ sắc lệnh số 15-SL ngày 6-5-1951 thiết lập Ngân hàng Quốc gia Việt nam ;

Căn cứ nghị định số 94-TTg ngày 27-5-1951 của Thủ tướng Chính phủ quy định chi tiết tổ chức Ngân hàng Quốc gia Việt nam ;

Theo nhu cầu công tác ;

NGHỊ ĐỊNH :

Điều 1. Chuyển hai Phòng doanh nghiệp Vĩnh bảo và Tiên lãng ở tỉnh Kiến an thành Chi điểm Vĩnh bảo và Chi điểm Tiên lãng.

Điều 2. Thành lập thêm ở tỉnh Kiến an 3 chi điểm :

- Chi điểm Kiến Thụy
- Chi điểm An dương
- Chi điểm An lão.

Điều 3. Các Chi điểm Vĩnh bảo, Tiên lãng, Kiến Thụy, An dương, An lão đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Chi nhánh Ngân hàng Kiến an.

Điều 4. Công tác của mỗi Chi điểm nói trên sẽ do quyết định của Trưởng Chi nhánh Ngân hàng Kiến an quy định.

Điều 5. Ông Chánh văn phòng Ngân hàng trung ương và ông Trưởng Chi nhánh Ngân hàng Kiến an chiếu nghị định thi hành.

Hà nội ngày 27 tháng 1 năm 1959

Tổng Giám đốc

Ngân hàng Quốc gia Việt nam

LÊ VIỆT LƯỢNG

BỘ QUỐC PHÒNG

NGHỊ ĐỊNH số 303-NĐ ngày 12-1-1959 điều chỉnh và bổ sung một số điểm cụ thể về chế độ tiền lương của cán bộ quân đội.

BỘ TRƯỞNG BỘ QUỐC PHÒNG

Căn cứ sắc lệnh số 121-SL ngày 11-7-1950 tổ chức Bộ Quốc phòng Tổng Tư lệnh ;

Căn cứ sắc lệnh số 33-SL ngày 22-3-1946 và sắc lệnh số 71-SL ngày 22-5-1950 tổ chức và quy định quy tắc Quân đội Nhân dân Việt nam ;

Căn cứ nghị định số 299-TTg ngày 13-6-1958 của Thủ tướng Chính phủ ban hành chế độ tiền lương cho cán bộ trong Quân đội Nhân dân Việt nam ;

Theo đề nghị của đồng chí Tổng Tham mưu trưởng, Chủ nhiệm Tổng cục Chính trị, Chủ nhiệm Tổng cục Hậu cần.

NGHỊ ĐỊNH :

Nay điều chỉnh và bổ sung một số điểm cụ thể về chế độ tiền lương của cán bộ Quân đội như sau :

Điều 1. — Điều chỉnh mức lương hàng tháng của Trung đội trưởng từ 45.000 đ lên 48.000 đ.

Trung đội phó cấp bậc chuẩn úy được hưởng lương hàng tháng 44.000 đ.

Điều 2. — Những cán bộ hưởng chế độ tiền lương hàng năm được cấp thêm một bộ quần phục mùa đông.

Điều 3. — Nghị định này thi hành kể từ ngày 1-2-1959.

Điều 4. — Đồng chí Chủ nhiệm Tổng cục Hậu cần trong phạm vi nhiệm vụ và quyền hạn của mình hướng dẫn những điểm cụ thể để thi hành nghị định này.

Điều 5. — Các đồng chí Tổng Tham mưu trưởng, Chủ nhiệm Tổng cục Chính trị, Chủ nhiệm Tổng cục Hậu cần chịu trách nhiệm thi hành nghị định này.

Hà nội, ngày 12 tháng 1 năm 1959

K.T. Bộ trưởng Bộ Quốc phòng

Thủ trưởng

NGUYỄN VĂN VINH