

— Việc đòi tiền và trả tiền kịp thời, chính xác theo giá trị đã giao nhận, ngay sau khi giao nhận vật tư, hàng hóa, là trách nhiệm của hai bên mua và bán. Lập chứng từ đòi tiền chậm thì bên bán chịu thiệt, ngược lại, trả tiền chậm thì bên mua phải tự bồi thường thiệt hại cho bên bán theo hợp đồng hai bên đã ký.

— Ngân hàng cơ sở có trách nhiệm phổ biến, hướng dẫn xí nghiệp lựa chọn hình thức thanh toán thích hợp; thực hiện chính xác, và ngay trong ngày những món thanh toán khi khách hàng đưa đến, không được phép trì hoãn khi chứng từ có đủ các yếu tố pháp lý và ghi rõ theo hợp đồng mua, bán đã ký (số, ngày). Nếu vì lý do bên trả tiền chưa có khả năng trả thì báo ngay cho bên bán biết và theo dõi phạt chậm trả theo quy định. Nếu Ngân hàng gây ra chậm trễ thì cũng bị phạt như quy định; Trước hết, Ngân hàng cơ sở phải trả ngay số tiền bù thiệt hại cho đơn vị được hưởng, sau đó truy cứu trách nhiệm các cá nhân gây ra chậm trễ.

— Những xí nghiệp làm tốt công tác thanh toán, được Ngân hàng xét cho hưởng chế độ ưu đãi trong cho vay. Ngược lại, những xí nghiệp luôn dè nợ nần dây dưa, mất tín nhiệm trong thanh toán sẽ bị áp dụng hình thức thanh toán bắt buộc.

8. Về tổ chức thực hiện.

— Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1-1-1988 thay thế Thông tư số 100-NH/TT ngày 28-7-1986 của Tổng Giám đốc Ngân hàng Nhà nước và những văn bản hướng dẫn triển khai Thông tư số 100-NH/TT trái với những quy định trong Thông tư này.

— Các Ngân hàng chuyên nghiệp, Vụ, Ban ở Ngân hàng Trung ương cần hướng dẫn cụ thể để các đơn vị ngân hàng cơ sở thực hiện đúng nội dung Thông tư này.

— Giám đốc Ngân hàng các cấp phải tổ chức triển khai trong nội bộ và phổ biến tới các cơ sở kinh tế có quan hệ để phối hợp thực hiện.

Quá trình thực hiện có gì khó khăn, phải báo cáo ngay bằng văn bản đề Ngân hàng Nhà nước Trung ương xem xét và hướng dẫn giải quyết.

Tổng Giám đốc Ngân hàng Nhà nước
Việt Nam
LŨ MINH CHÂU

LAO ĐỘNG — THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

THÔNG TƯ số 1 - LĐTBXH/TT
ngày 9-1-1988 hướng dẫn thực hiện Quyết định số 217-HĐBT ngày 14-11-1987 của Hội đồng Bộ trưởng về lao động — tiền lương và xã hội.

Căn cứ phần VIII về lao động — tiền lương và xã hội của quy định về các chính sách đổi mới kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa đối với xí nghiệp quốc doanh theo Quyết định số 217-HĐBT ngày 14-11-1987 của Hội đồng Bộ trưởng, Bộ Lao động — Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:

09653510

Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhoLuat.com

I. CHẾ ĐỘ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(Điều 47)

Từ nay, xí nghiệp quốc doanh thực hiện việc chuyển dần từng bước chế độ tuyển dụng vào biên chế Nhà nước sang chế độ hợp đồng lao động.

— Đối với số lao động tuyển mới từ nay về sau (kể cả học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, trường dạy nghề và cán bộ quản lý) đều thực hiện chế độ hợp đồng lao động.

— Đối với số lao động đang làm việc ở xí nghiệp theo chế độ hợp đồng lao động cũ hoặc tạm tuyển, nay xí nghiệp còn có nhu cầu sử dụng thì ký kết lại và thực hiện chế độ hợp đồng lao động theo thông tư này.

— Đối với công nhân viên chức trong biên chế hiện nay, xí nghiệp căn cứ vào điều kiện cụ thể mà thực hiện việc chuyển từng người, từng bộ phận hoặc toàn bộ (trừ giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng) sang chế độ hợp đồng lao động.

Trường hợp 2 và 3 nói trên, được cộng dồn thời gian công tác trước đó.

1. Nội dung hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa Giám đốc xí nghiệp và người lao động về nghĩa vụ và quyền lợi, về trách nhiệm và quyền hạn của cả 2 bên trong quá trình lao động do Giám đốc và người lao động ký kết. Trong bản hợp đồng, người lao động cam kết hoàn thành công việc được ký kết trong bản hợp đồng lao động về số lượng và chất lượng quy định, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy xí nghiệp, quy trình an toàn lao động và các quy chế khác của xí nghiệp; Giám đốc xí nghiệp cam kết bảo đảm các điều kiện cần thiết để người lao động hoàn thành công việc đã ký kết trong hợp đồng, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao

động, chế độ bảo hộ lao động và các chính sách, chế độ khác của Nhà nước đối với người lao động.

2. Hình thức hợp đồng lao động.

Tùy theo tính chất sản xuất — kinh doanh, Giám đốc xí nghiệp và người lao động thỏa thuận ký kết theo các hình thức hợp đồng lao động sau đây:

— Hợp đồng lao động không thời hạn áp dụng đối với những công việc ổn định lâu dài, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và những kinh nghiệm được tích lũy trong lao động. Hình thức hợp đồng này chủ yếu thực hiện đối với những người đã qua các trường lớp đào tạo, hoặc những nghề truyền thống (không qua trường lớp đào tạo) có kỹ thuật và tay nghề cao mà xí nghiệp có nhu cầu.

— Hợp đồng lao động có thời hạn áp dụng đối với những công việc xác định được thời gian hoàn thành từ 1 năm đến 5 năm.

Đối với hai hình thức hợp đồng lao động trên đây, hàng năm Giám đốc xí nghiệp và người lao động rà soát việc thực hiện hợp đồng để thỏa thuận việc tiếp tục hoặc chấm dứt hợp đồng.

— Hợp đồng lao động theo vụ, theo việc dưới 1 năm.

3. Tiêu chuẩn người lao động được ký kết hợp đồng lao động.

— Có quyền công dân, tự nguyện làm việc.

— Có trình độ phù hợp với công việc của xí nghiệp.

— Có đủ sức khỏe và từ 18 tuổi.

Cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại có ảnh hưởng đến sự phát triển thể lực và trí lực; những công việc khác, xí nghiệp có

thẻ sử dụng lao động dưới 18 tuổi, nhưng phải được sự thỏa thuận của Ủy ban Nhân dân huyện và cấp tương đương nơi xí nghiệp đóng.

4. Thủ tục ký kết hợp đồng lao động.

— Trước khi ký kết hợp đồng lao động, Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm:

Giới thiệu cho người lao động hiểu rõ nội dung và yêu cầu công việc sẽ làm; những trường hợp có thể điều động tạm thời sang làm việc khác, nơi khác; thời hạn của hợp đồng; điều kiện lao động; quy trình an toàn lao động; kỷ luật lao động và nội quy xí nghiệp; mức tiền lương và hình thức trả lương, trả thưởng; các chính sách, chế độ khác mà người lao động được hưởng.

Kiểm tra sức khỏe, trình độ nghề nghiệp, tổ chức làm thử. Thời gian làm thử không quá 30 ngày. Tiền công trong thời gian làm thử do giám đốc và người lao động thỏa thuận.

— Người lao động có trách nhiệm nộp cho xí nghiệp giấy xin việc làm; bản lý lịch được Ủy ban Nhân dân phường, xã, thị trấn nơi cư trú chứng nhận; giấy chứng nhận sức khỏe, văn bằng hoặc giấy chứng nhận trình độ văn hóa, chuyên môn. Đối với người đã có sổ lao động thì chỉ nộp cho xí nghiệp giấy xin việc làm và giấy chứng nhận sức khỏe.

— Hợp đồng lao động được ký kết theo mẫu quy định có chữ ký của 2 bên, làm thành 2 bản, giám đốc xí nghiệp giữ 1 bản, người lao động giữ 1 bản.

5. Chính sách, chế độ đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động.

a) Người lao động làm việc theo hình thức hợp đồng lao động không thời hạn và hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 năm trở lên được hưởng các chế độ tiền

lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể; được mua lương thực, thực phẩm..., được khen thưởng, đề bạt, nâng bậc lương, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, học tập... theo chế độ đối với công nhân, viên chức Nhà nước. Được cấp sổ lao động làm căn cứ để thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động. Khi về hưu hoặc mất sức lao động thì được cộng dồn những thời gian làm việc trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước trước đó để tính quyền lợi bảo hiểm xã hội (trừ trường hợp đã quy định ở điểm 4, mục III trong Thông tư này).

b) Người lao động làm việc theo hình thức hợp đồng theo vụ, theo việc dưới 1 năm được hưởng:

— Tiền công do hai bên thỏa thuận, nhưng mức tiền công không được thấp hơn mức lương tối thiểu của Nhà nước quy định.

Cơ sở để tính mức tiền công bao gồm lương cấp bậc, phụ cấp lương; chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng (nếu có) như công nhân viên chức; bảo hiểm xã hội và các phụ phí khác. Lương cấp bậc và phụ cấp lương dựa vào thang, bảng lương và chế độ phụ cấp của Nhà nước để xác định chênh lệch giá được xác định trên cơ sở giá bảo đảm kinh doanh thương nghiệp của từng địa phương trừ phần giá đã tính trong lương. Bảo hiểm xã hội và phụ phí khác được tính từ 25% đến 30% lương cấp bậc. Nếu thực hiện trả lương theo sản phẩm thì lấy tiền công này chia cho định mức sản lượng hoặc định mức thời gian để xác định đơn giá trả lương. Tiền công được hạch toán vào giá thành sản phẩm.

— Ngoài tiền công, người lao động còn được hưởng các chế độ tiền thưởng, chế độ bồi dưỡng ca 3, ăn giữa ca, phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ, bồi dưỡng bằng hiện vật (nếu có). Xí nghiệp có trách nhiệm trang bị dụng cụ làm việc và phương tiện

bảo vệ cá nhân cho người lao động. Khi chấm dứt hợp đồng, người lao động phải trả lại cho xí nghiệp các trang bị đã cấp. Nếu người lao động tự túc các trang bị trên thì xí nghiệp thanh toán hao mòn do hai bên thỏa thuận.

II. TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG

(Điều 45, 46)

1. Từng thời kỳ kế hoạch, xí nghiệp căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất—kinh doanh và các định mức lao động, tiêu chuẩn định biên để xác định nhu cầu lao động. Trên cơ sở đó, xí nghiệp xác định nhu cầu lao động bổ sung và xây dựng kế hoạch tuyển thêm lao động theo 3 hình thức hợp đồng lao động. Kế hoạch tuyển thêm lao động gửi đồng thời với phương án kế hoạch hoàn chỉnh đã quy định tại điều 4 của bản quy định kèm theo Quyết định số 217-HĐBT ngày 14-11-1987 của Hội đồng Bộ trưởng đề Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương (qua Sở Lao động—thương binh và xã hội) nơi xí nghiệp đóng hướng dẫn nguồn tuyển và lập kế hoạch cân đối các nhu cầu thiết yếu cho người lao động. Sau 1 tháng kể từ ngày nhận được báo cáo kế hoạch, nếu Ủy ban không trả lời thì xí nghiệp được thực hiện việc tuyển chọn lao động theo kế hoạch đã báo cáo. Kết quả tuyển chọn, xí nghiệp phải báo cáo với Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương (qua Sở Lao động—Thương binh và xã hội) để giải quyết các quyền lợi cho người lao động như đăng ký hộ khẩu, lương thực, thực phẩm...

Trong kỳ kế hoạch, nếu phát sinh nhiệm vụ đột xuất cần thêm lao động, xí nghiệp được tuyển thêm lao động theo hình thức hợp đồng lao động theo vụ, theo việc.

2. Theo sự hướng dẫn của cơ quan lao động về địa bàn tuyển, xí nghiệp trực

tiếp tuyển chọn hoặc ký hợp đồng với các cơ quan lao động tuyển chọn theo yêu cầu của xí nghiệp. Xí nghiệp có quyền từ chối không nhận những người do các ngành, các cấp kể cả cơ quan lao động giới thiệu đến, nếu người đó không đủ tiêu chuẩn hoặc xí nghiệp không có nhu cầu. Trước khi tuyển thêm lao động, xí nghiệp cần niêm yết công khai số lượng và tiêu chuẩn để tập thể lao động trong xí nghiệp biết và khi tiến hành ký kết hợp đồng lao động theo hình thức hợp đồng lao động không thời hạn và có thời hạn từ 1 năm trở lên cần lấy ý kiến của Hội đồng xí nghiệp.

Về địa bàn tuyển, lao động phổ thông thì tuyển người địa phương sở tại là chủ yếu; trường hợp cần lao động kỹ thuật, lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi và những nghề mà địa phương sở tại không đáp ứng được thì xí nghiệp được tuyển từ nơi khác đến. Những xí nghiệp đóng ở các tỉnh miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, vùng kinh tế mới được tuyển vợ hoặc chồng, con, em ở các tỉnh khác đến kể cả người làm nông nghiệp.

Về đối tượng, căn cứ tiêu chuẩn, xí nghiệp tuyển chọn theo các thứ tự sau đây:

— Người đang làm việc theo hợp đồng lao động tại xí nghiệp.

— Người trong biên chế từ nơi khác điều chỉnh đến.

— Học sinh tốt nghiệp các trường đào tạo chính quy, học sinh tốt nghiệp các trường lớp đào tạo tại xí nghiệp, lao động hợp tác với nước ngoài đã hoàn thành nhiệm vụ.

— Con của người lao động trong xí nghiệp.

— Lao động phổ thông khác.

Các đối tượng trên, trước hết ưu tiên tuyển chọn thương binh còn khả năng lao động; vợ, chồng, con của liệt sỹ hoặc của

thương binh nặng; gia đình có công với cách mạng; bộ đội, thanh niên xung phong đã hoàn thành nhiệm vụ trở về.

Riêng đối với lao động ở thành phố, thị xã thì chú ý người chưa có việc làm đã đăng ký yêu cầu sắp xếp việc làm.

3. Xí nghiệp phải thường xuyên thay đổi địa bàn hoạt động như xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, địa chất..., khi di chuyển một bộ phận lao động đến làm việc ở nơi khác ngoài địa phương của xí nghiệp đóng, xí nghiệp phải báo cáo trước với Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương (qua Sở Lao động - Thương binh và xã hội) về số lượng người và thời gian công tác đề Ủy ban cân đối các nhu cầu thiết yếu cho người lao động. Khi di chuyển, xí nghiệp được đưa lao động kỹ thuật theo; còn lao động phổ thông thì tuyển tại chỗ, trường hợp tại chỗ không đáp ứng được, xí nghiệp mới đưa lao động phổ thông đến.

Địa phương sở tại có trách nhiệm giải quyết mọi chế độ cho lao động của xí nghiệp như đăng ký hộ khẩu tạm trú, bán lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng cho số lao động này và các thành viên trong gia đình họ (nếu có) sau khi đã có đầy đủ thủ tục di chuyển ở nơi khác đến.

III. THÔI VIỆC VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG (Điều 48, 49)

1. Giám đốc xí nghiệp có quyền cho người lao động trong biên chế thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đối với những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động khi vi phạm 1 trong các trường hợp sau đây, nhưng chưa đến mức bị thi hành kỷ luật buộc thôi việc, hoặc đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự:

— Không hoàn thành nhiệm vụ được giao do bản thân gây nên, đã nhắc nhở nhưng vẫn tái phạm.

— Ăn cắp tài sản xã hội chủ nghĩa đã giáo dục mà không sửa chữa.

— Người lao động tự ý bỏ việc ở xí nghiệp 3 ngày trong 1 tháng (cộng dồn), 10 ngày trong 1 năm (cộng dồn) không có lý do chính đáng.

— Không tuân thủ nội quy của xí nghiệp đã gây thiệt hại cho sản xuất và tính mạng của người lao động. Không chấp hành mệnh lệnh điều động của Giám đốc xí nghiệp nếu xét việc điều động đó là hợp lý và được tập thể công nhận.

— Vi phạm nghiêm trọng các điều khoản khác trong hợp đồng lao động đã ký kết.

Trường hợp phải thu hẹp sản xuất, xí nghiệp phải tìm mọi biện pháp giải quyết việc làm cho người lao động; trường hợp không giải quyết được thì cho thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động và người lao động được hưởng các chế độ tại điểm 4 dưới đây.

Giám đốc không được cho thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động đang điều trị hoặc điều dưỡng tại bệnh viện và viện điều dưỡng; người đang có thai và đang nghỉ đẻ.

2. Người lao động trong biên chế có quyền đề nghị thôi việc hoặc người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động có quyền đề nghị chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong các trường hợp sau đây:

— Cần thay đổi chỗ làm việc khi công việc đang làm không phù hợp với năng lực và sức khỏe.

— Khi được tuyển vào học các trường kỹ thuật, nghiệp vụ... mà không do xí nghiệp cử đi.

— Khi hoàn cảnh gia đình thật sự quá khó khăn.

— Khi xí nghiệp vi phạm nghiêm trọng các điều khoản đã ký kết trong hợp đồng lao động.

www.ThuVienPhapLuat.com
Tel: +848-3845 6684 * 363510
LawSoft *

3. Khi Giám đốc cho thôi việc hoặc người lao động đề nghị thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, bên này phải báo bằng giấy cho bên kia biết trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động không thời hạn và có thời hạn; ít nhất 7 ngày đối với hợp đồng lao động theo vụ, theo việc dưới 1 năm, kể từ ngày nhận được giấy báo.

Trước khi giám đốc quyết định cho người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng phải lấy ý kiến của ban chấp hành công đoàn xí nghiệp. Trường hợp ban chấp hành công đoàn chưa nhất trí, Giám đốc có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

4. Khi có quyết định cho thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng, người lao động được trợ cấp 1 lần như sau:

— Cứ 1 năm công tác được trợ cấp 1 tháng lương kể cả phụ cấp và bù giá (nếu có), được mua 13kg lương thực/tháng trong 6 tháng theo giá bảo đảm kinh doanh thương nghiệp và được bù chênh lệch so với phần giá đã tính trong lương (do xí nghiệp thanh toán), nếu người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng do thu hẹp sản xuất hoặc giải thể xí nghiệp và các trường hợp đã quy định ở điểm 2, mục III nói trên.

— Cứ 1 năm công tác được trợ cấp 1/2 tháng lương kể cả phụ cấp và bù giá (nếu có), được mua 13kg lương thực/tháng trong 6 tháng theo giá bảo đảm kinh doanh thương nghiệp và được bù chênh lệch so với phần giá đã tính trong lương (do xí nghiệp thanh toán), nếu người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp đã quy định ở điểm 1, mục III nói trên.

— Được cấp tiền tàu xe, cước phí hành lý và tiền ăn đi đường cho bản thân và gia đình (nếu có gia đình cùng đi) về đến nơi trú quán theo chế độ hiện hành.

— Người ăn theo được tiếp tục mua lương thực trong 6 tháng theo tiêu chuẩn

và được bù giá (nếu có) cho một người ăn theo, các người ăn theo khác giải quyết trợ cấp khó khăn theo chế độ hiện hành.

Những người đã hưởng chế độ trợ cấp 1 lần nói trên, nếu trở lại làm việc trong cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, thì không được cộng dồn thời gian làm việc trước đó để tính bảo hiểm xã hội.

Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động nơi này để tiếp tục làm việc nơi khác thì được cộng dồn thời gian công tác trước đó và không được hưởng trợ cấp thôi việc nói trên.

5. Người lao động có quyền khiếu nại khi quyền lợi của mình bị xâm phạm theo Pháp lệnh quy định việc xét và giải quyết các khiếu nại, tố cáo của công dân do Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 27-11-1981 và Nghị định số 58-HĐBT ngày 29-3-1982 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Pháp lệnh. Việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp buộc thôi việc vẫn thi hành theo Quyết định số 10-HĐBT ngày 14-1-1985 của Hội đồng Bộ trưởng và Thông tư số 2-TT/LN ngày 2-10-1985 của liên ngành Tòa án nhân dân — Viện kiểm sát nhân dân — Bộ Tư pháp — Bộ Lao động — Tổng cục Dạy nghề.

6. Người lao động làm việc tại xí nghiệp, khi được gọi nhập ngũ làm nghĩa vụ quân sự thì được tạm hoãn hợp đồng lao động đã ký kết; sau khi hoàn thành nghĩa vụ trở về, thì được tiếp tục làm việc tại xí nghiệp.

IV. TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

(Điều 50)

1. Giám đốc xí nghiệp có quyền sử dụng các nguồn quỹ sau đây để trả lương, trả thưởng cho người lao động trong xí nghiệp:

a) Quỹ lương được xác định tương ứng với khối lượng sản phẩm sản xuất kỳ kế

hoạch và đơn giá (mức chi phí) tiền lương trong sản phẩm. Đơn giá tiền lương trong sản phẩm được xác định căn cứ thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp do Nhà nước quy định và định mức lao động đã được xác định hợp lý và chặt chẽ. Đơn giá tiền lương được điều chỉnh khi có sự thay đổi định mức lao động hoặc thay đổi các yếu tố được tính trong đơn giá tiền lương và tình hình giá cả biến động từng thời kỳ. Phương pháp xác định định mức lao động, đơn giá tiền lương, trước mắt thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư số 3-TT/LB ngày 22-2-1986 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 của xí nghiệp (lợi nhuận sản xuất chính, phụ, tiết kiệm tiêu hao vật tư, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, nâng cao chất lượng sản phẩm...).

— Tiền thưởng khuyến khích sản xuất hàng xuất khẩu.

— Tiền thưởng sản phẩm được cơ quan có thẩm quyền cấp dấu chất lượng.

— Tiền thưởng từ cơ quan cấp trên.

— Tiền thưởng từ đơn vị bạn do thực hiện tốt hợp đồng kinh tế.

— Các chế độ tiền thưởng hiện hành khác nếu có.

c) Quỹ lương và quỹ tiền thưởng còn lại của thời kỳ trước.

2. Trên cơ sở quỹ lương đã xác định như trên, giám đốc xí nghiệp có quyền chủ động lựa chọn các hình thức trả lương (lương thời gian, lương sản phẩm, lương khoán) và chế độ trả lương phù hợp cho từng tập thể hoặc cá nhân người lao động trong xí nghiệp; được xếp bậc, nâng bậc lương cho người lao động phù hợp với tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật của công nhân, tiêu chuẩn nghiệp vụ của viên chức theo yêu cầu sản xuất và theo phân cấp quản lý cán bộ của cấp trên trực tiếp,

được quyết định mức lương theo chế độ hiện hành của người lao động khi được điều động tạm thời sang làm công việc khác; được điều chỉnh hợp lý tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm cho từng phân xưởng chính, phụ, sản phẩm quan trọng... để tránh bình quân và đạt hiệu quả kinh tế cao. Đối với cán bộ, nhân viên quản lý của xí nghiệp, tiền lương, tiền thưởng của họ được gắn với hiệu quả sản xuất — kinh doanh của xí nghiệp.

3. Với tổng số quỹ tiền thưởng thu được từ các nguồn nói trên, Giám đốc xí nghiệp có quyền chủ động lựa chọn hình thức phân phối tiền thưởng và quy định các chỉ tiêu, điều kiện, và mức thưởng phù hợp cho tập thể và cá nhân có tác dụng thúc đẩy sản xuất và không bình quân.

4. Giám đốc xí nghiệp có quyền trích một phần từ các quỹ đã quy định tại điểm 1, mục IV trong Thông tư này để khuyến khích những người lao động dám nhận thêm công việc, làm công việc khó khăn hơn hoặc có nhiều thành tích cống hiến cho xí nghiệp như:

— Phụ cấp kiêm nghề, kiêm việc.

— Trả lương cao hơn cho những công nhân, viên chức có tài năng đặc biệt của xí nghiệp, những người làm việc ở đơn vị khác đã ký kết hợp đồng với xí nghiệp như chuyên gia, tư vấn, cộng tác viên và làm các công việc khác đã thật sự đóng góp xuất sắc mang lại hiệu quả cho xí nghiệp.

— Trả lương cho những ngày được Giám đốc xí nghiệp cho nghỉ thêm ngoài chế độ nghỉ phép hàng năm đối với những người được xác định là lao động tiên tiến xuất sắc, chiến sĩ thi đua, anh hùng lao động.

— Thưởng cho những người tìm được nguồn vật tư, nguyên liệu mới, nơi tiêu thụ sản phẩm mới đã đem lại hiệu quả cho xí nghiệp.

— Thưởng cho các đơn vị bạn thực hiện tốt hợp đồng kinh tế với xí nghiệp.

— Thưởng cho đơn vị và cá nhân làm tốt công tác bảo hộ lao động.

5. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm hạch toán rành mạch và chính xác các nguồn tài chính phát sinh nói trên; có trách nhiệm xây dựng quy chế về trả lương, trả thưởng. Những quy chế này phải được thông báo công khai trong xí nghiệp.

6. Mức thu nhập của mỗi người trong xí nghiệp phụ thuộc vào năng suất, chất lượng và hiệu quả công tác của mình và của toàn đơn vị, không khống chế mức thu nhập tối đa. Mức thu nhập bao gồm tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp đã quy định ở các điểm 2, 3, 4, mục IV trong Thông tư này.

V. ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG VÀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG (Điều 51)

1. Kế hoạch về an toàn lao động — vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động là một bộ phận không tách rời của kế hoạch sản xuất kỹ thuật tài chính và xã hội của xí nghiệp. Xí nghiệp có trách nhiệm xây dựng và tổ chức thực hiện tốt kế hoạch đó.

2. Xí nghiệp có nghĩa vụ chấp hành đúng luật lệ, chế độ bảo hộ lao động, tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện lao động và quy phạm kỹ thuật an toàn; phải bảo đảm tình trạng hoạt động tốt của máy móc, thiết bị sản xuất, thiết bị an toàn và vệ sinh. Khi đổi mới quá trình công nghệ, máy móc, thiết bị, xây dựng mới hoặc mở rộng nhà xưởng... phải bảo đảm yêu cầu về an toàn, vệ sinh.

3. Giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm tổ chức huấn luyện, giáo dục cho cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và công nhân hiểu và chấp hành đúng những quy định

về bảo hộ lao động, về biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và nhiệm vụ, quyền hạn của họ đối với bảo hộ lao động; phải thường xuyên tổ chức kiểm tra việc thực hiện các quy định đó trong phạm vi toàn xí nghiệp.

4. Xí nghiệp không được bố trí công nhân làm việc trong điều kiện có nguy cơ gây tai nạn lao động chết người, nhiễm độc cấp tính; công nhân có quyền từ chối khi xí nghiệp yêu cầu làm việc trong điều kiện nói trên mà không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động. Trường hợp không bảo đảm an toàn để xảy ra tai nạn lao động, Giám đốc xí nghiệp phải chịu trách nhiệm.

5. Xí nghiệp phải thực hiện đúng chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân và bồi dưỡng bằng hiện vật cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại.

Xí nghiệp có quyền tự mua sắm phương tiện bảo vệ cá nhân để bảo đảm yêu cầu về chất lượng, quy cách và thời gian sử dụng.

6. Việc thực hiện các quy định về bảo hộ lao động, về biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh phải được cụ thể hóa thành các chỉ tiêu trong nội dung thi đua thường xuyên của mỗi người từ cán bộ lãnh đạo đến người lao động, có thưởng, phạt nghiêm minh.

7. Giám đốc xí nghiệp chịu trách nhiệm về việc báo cáo và tính chính xác của báo cáo về tình hình an toàn lao động, vệ sinh lao động và tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với cơ quan quản lý cấp trên và cơ quan Lao động — Thương binh và xã hội địa phương.

VI. BẢO HIỂM XÃ HỘI (Điều 52)

Xí nghiệp có trách nhiệm trích nộp đầy đủ, đúng thời hạn quỹ bảo hiểm xã hội và thực hiện đúng chế độ bảo hiểm xã

hội của Nhà nước, có quyền sử dụng quỹ phúc lợi tập thể vào mục đích cải thiện đời sống tinh thần và vật chất cho người lao động.

VII. TỜ CHỨC THỰC HIỆN

1. Bộ Lao động — Thương binh và xã hội yêu cầu các ngành, các địa phương hướng dẫn các đơn vị thuộc quyền thực hiện Thông tư này; nếu có quy định khác thì phải được sự thỏa thuận của Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

2. Giám đốc Sở Lao động — Thương binh và xã hội có trách nhiệm giúp Ủy

ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương và Vụ trưởng Vụ Lao động tiền lương có trách nhiệm giúp Bộ trưởng, Tổng cục trưởng chủ quản, hướng dẫn đôn đốc, kiểm tra và định kỳ báo cáo tình hình thực hiện Thông tư này về Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

3. Thông tư này được phổ biến cho mọi người lao động trong xí nghiệp và có hiệu lực kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với Thông tư này đều bị bãi bỏ.

Bộ trưởng

Bộ Lao động — Thương binh và xã hội
NGUYỄN KỶ CẨM