

195526

基本館藏

勞動組織與工資專輯

〔一〕



中國人民大學

合作社生產企業底組織與計劃教研室

一九五三年 北京

中國人民大學合作社生產企業底組織與計劃教研室

勞動組織與工資專輯

〔一〕

一九五三年 北京

書號：合2-2

勞動組織與工資專輯〔一〕

編輯者：中國人民大學合作社生產
企業底組織與計劃教研室

出版者：中國人民大學

印刷者：中國人民大學印刷廠

(僅供參考，請勿翻印)

一九五三年十月三十日第一版第一次印刷

2083(30+61+2002)

東北區公營企業計件工資制度暫行規程.....	1
更好的推行計件工資制.....	13
關於工資總額組成的規定.....	18
中央人民政府勞動部關於工資總額組成的規定中若干問 題的解釋.....	21
棉紡織工人工資制度調整方案（草案）.....	23
青島棉紡織廠怎樣製訂工資調整方案.....	35
實行八級工資制的好處.....	43
實行八級工資制必須作評資工作.....	50
目前各地工資調整的情況及其主要經驗.....	52
關於調整工資的幾點初步經驗.....	60
如何貫徹八級工資制？.....	75
怎樣在造紙廠中推行八級工資制.....	83
山東造紙總廠實行八級工資制工作總結.....	100
東北輕工業局各廠礦實行計件工資的幾點體會.....	118
第一毛織廠試行八級工資制經驗介紹.....	124
實行八級工資制的前後情況.....	128
怎樣掌握工資基金？.....	132

蘇聯工資形式與制度.....	134
蘇聯領導人員工程技術人員和職員的勞動報酬.....	178
關於蘇聯工資立法的幾個問題.....	208

東北區公營企業計件 工資制度暫行規程

——一九五一年四月十七日東北人民政府令——

第 一 章

總 則

第 一 條 爲提高勞動生產率、鞏固工人的勞動積極性、貫徹『按勞付酬』的原則，有計劃有步驟地推行計件工資制度，特製定本規程。

第 二 條 工礦企業在目前條件下應根據本府頒佈的工資等級表爲基礎，首先推行直接無限制計件工資制度，暫不推行累進計件工資制度。必須實行累進計件工資制度者，須經主管部批准後方得實行之。

第 三 條 計件工資制度的形式，爲個人計件與工組計件兩種；在有利於生產並能保證勞動者與設備安全的原則下，工組應儘量分小。

第 四 條 凡直接生產工人已實行計件工資的企業，其中某些輔助工人，因其本身工作不能實行計件者，爲了與

直接工人良好配合，應同時實行計時獎勵制度；如有獨立之工作標準，並更有利於配合生產時，亦應儘量實行計件工資制度。

第五條 爲鼓勵技術人員及管理人員良好領導與組織生產，凡實行計件工資制度之工礦企業中，直接指揮生產之現場技術人員及現場管理人員（如坑長、工長、車間主任、統計員、效率員、保管員、記工具等），應同時實行計時獎勵制度；其他技術人員及管理人員亦應同時實行定期獎勵辦法。

第六條 學徒不得實行計件工資制度。

第七條 凡實行計件工資制度者，得同時實行質量及原材料消耗獎懲制度。

第八條 爲保證計件工資制度的正確推行，實行計件制的工礦企業，必須注意下列事項：

- 1、經過技術人員的慎重研究，並吸取先進生產者的工作經驗，正確製定並貫徹技術操作規程。
- 2、建立獨立檢驗系統，製定並貫徹檢驗專責制度，嚴格檢查產品質量。
- 3、設立並加強車間記錄統計制度，精確掌握生產數字及工具材料消耗數字。
- 4、根據技術定額測定的結果，適當調整並健全管理機構及制度，合理改善勞動組織，保證原材料、半成品、在製品和工具的及時供應。
- 5、建立並貫徹機械動力檢修制度，原材料、成品、半成

品、~~非製品及工具的收發保管制度~~，技術安全制度，及勞動紀律。

- 第九條 工時（或產量）定額與計件單價的製定或修改，應由該工礦企業之勞動工資專管部門會同工會提出意見，經工廠管理委員會通過，呈報直接領導部門審查同意後，轉主管部（省由廳）審核批准執行之。必要時主管部可委託廠礦直接領導部門審查批准，並轉呈上級備案，但各級行政部門在批准（或審查）前必須取得各該同級工會之同意。

第二章

工作等級與工時（或產量）定額

- 第十條 工作等級應根據工作所需的技術能力，勞動強度，責任大小及工作環境確定之。
- 第十一條 製定工時（或產量）定額時，凡易於根據技術定額測定者必須依據技術定額製定之。凡一時尚難根據技術定額測定者，為照顧目前實際情況，得先根據統計記錄找出平均先進定額，再以技術定額測定結果加以審核。
- 第十二條 確定平均先進定額之原則，應在該工作等級同級工人全體平均工作指標，與該同級工人中先進生產者經常達到的、穩定的、先進工作指標之間確定之。該定額應為同級的大部分工人，在正常努力的條件

下，能够達到的定額。

第十三條 第十二條中關於平均工作指標與先進工作指標的計算。至少應有最近的、生產穩定的、一個月以上比較正確的統計資料作為依據。

第十四條 凡因做同樣工作之工人數或做同樣工作之工組數過少，而製定平均先進定額確有困難時，得在平均工作指標與技術定額測定結果之間，確定適當的定額。

第三章

計件單價與支付方法

第十五條 計算計件單價之原則，應按照該工作等級同級工人之基本工資與定額之乘積，再以工作時間除得商數，其具體計算公式如下：

1、個人計件的單價計算公式：

$$\text{計件單價} = \frac{\text{與工作等級相同的基本工資}}{25.5 \text{天} \times \text{現行工作日小時}} \times \text{單位產品工時定額（小時）}$$

$$\text{或} = \frac{\text{與工作等級相同的基本工資}}{25.5 \text{天} \times \text{現行工作日小時}} \times$$

$$\frac{1}{\text{單位小時產量定額}}$$

2、工組計件的單價計算公式：

$$\text{計件單價} = \frac{\text{現行全組定員人數基本工資總數}}{25.5 \text{天} \times \text{現行工作日小時}} \times$$

單位產品工時定額（小時）

$$\text{或} = \frac{\text{現行全組定員人數基本工資總數}}{25.5 \text{天} \times \text{現行工作日小時}} \times \frac{1}{\text{單位小時產量定額}}$$

第十六條 不論個人計件或工組計件之工人，凡產品質量合格，並未違反技術操作規程者，其工作結果，按計件單價全部支付之。

第十七條 工組計件所得總工資的分配原則，應按照該組成員不同的基本工資及出勤日數決定分配率，進行分配（在實行計件過程中，如遇工組內部個別成員之基本工資有不合理情形時，應予以適當調整）。

第十八條 計件單價一經確定後，未到定額修改期前不得變動。在分配工人工作時，原則上應盡量做到工人等級符合於工作等級，如兩者不能符合時，得根據不同情況，按照下列辦法支給工資。

- 1、工人等級低於工作等級時，按該工作原定的計件單價支給計件工資。
- 2、工人等級高於工作等級時，仍按該工作原定的計件單價支給計件工資，但若該工人已完成或超過規定定額，而仍不能達到基本工資時，應保證其基本工資；不能達到定額者，不予保證。
- 3、為鼓勵工組本身組織合理化，不論其內部勞動組織如何變動，不到定額改變之規定日期，均不變更其單價。

第十九條 停工時間工資支給辦法：

- 1、由於工人本身過失所造成的停工時間，不支給工資，若同時造成機器設備的損失時，應由各單位行政、工會，根據損失程度責成賠償，一次從工資中扣除之，但應保證工人該月收入不低於實際應得基本工資之75%。如該工人在停工時間內另行分配其他工作時，應按照所分配工作支給其應得工資。
- 2、非由於工人本身的過失所造成的停工時間，行政應儘量分配工作，並根據不同情況，按照下列辦法支給工資：
 - (1) 在工作時間內無工作可分配時，經現場工長（或相當於工長者）證明，支給基本工資75%。
 - (2) 分配計時工作時，按基本工資支給之。
 - (3) 若所分配之計件工作與該工人等級不符合時得按第十八條辦理。

第二十條 不合格品工資處理辦法：

- 1、由於工人本身的過失所造成之廢品，除不支給計件工資外，必要時應負責賠償原材料損失之一部或全部；但應保證該工人每月收入不得低於實際應得基本工資之75%。若另有其他項賠款（如機器損壞賠償費）時，則應保證工人該月收入最低不低於實際應得基本工資之50%。如連續超過廢品率者，必要得降低其工資等級。
- 2、不合標準規格，而仍能使用之次等品，應折合為合格品支給其計件工資。
- 3、由於工人本身過失所造成之退修品，應由該工人本身負責修理。合格以後，支給其計件工資，但修理期間，不

另支給工資。

- 4、非由於工人本身過失所造成之廢品，應支給其計件工資；若由該工人負責修理時，修理時間應另支給本人應得基本工資。
- 5、非由於工人本身過失所造成之工廢品或料廢品，按實際加工時間支給其基本工資；如在工作中工人已發現廢品（工廢或料廢）時，仍不通知直接領導人員，故意延遲時間，繼續加工，則不支給該廢品之加工工資，如已通知，而直接領導人員又命令其繼續工作，再造成廢品時，則支給全部工資，物資損壞責任由廠方負責。

第二十一條 凡實行計件工資的企業由行政新調來的工人，如果因工作不熟練，事先徵得該工人之同意，仍可按計時工資支給，但須預先規定期限，最多不得超過兩個月。

第二十二條 若由於工作需要，而臨時分配計件工人新工作時，如因其工作不熟練，得事先徵求該工人之同意，並經礦廠長批准後，可按計時工資支給。

第二十三條 凡計件工人在生產時間內，執行國家和上級社會團體所付予之各種任務，或出席本廠內部之法定會議，不能參加生產並經廠長同意時，由行政按基本工資發給；但本廠內部之其他會議或社會工作，需要在生產時間內停止工作時，須經廠長批准，其工資由行政部門按其基本工資支給之，但每人每月不得超過兩個工作日。

第 四 章

定 額 的 修 改

第二十四條 爲充分發揮勞動積極性，凡工時（或產量）定額一經規定後，在半年之內不得修改；但初次實行計件工資制的定額可有一次定額試行期，時間暫定爲三個月。

第二十五條 定額期滿，應重行審查定額，提出修改意見，經工會同意後，送主管上級，轉呈主管部批准後執行之。

第二十六條 遇有下列情況之一，且對定額有重大影響時，得臨時修改定額：

- 1、技術操作規程改變時。
- 2、原材料規格改變時。
- 3、產品規格改變時。
- 4、勞動組織改變時（工組計件單位內部的勞動組織改變不在此例）。
- 5、廠礦設備機器工具改變時。
- 6、定額隨季節變化而必須變化時（如林業等）。

第二十七條 因工人之合理化建議或創造發明及技術改進而縮短工時定額時，除按合理化建議規定給獎外，該建議者或發明者本人（或工組）從批准使用之日起，有保持原定額半年不變的權利，但其他做同樣工作的

工人（或工組）在先進工作方法推廣而符合於第二十六條的規定時，應立即修改定額。

第 五 章

獎 勵 制 度

第二十八條 凡配合實行計件工資的直接生產工人之輔助工人，在完成本身任務的原則下，得根據有關生產單位計件工人完成任務後的平均超額率及其本身工作成績之大小，分別支給獎勵金，

第二十九條 檢驗工獎勵標準，應根據其本身責任範圍內之工作成績，及時完成檢驗工作，保證產品質量，或能提出改進質量的有效辦法時，應根據成績大小分別給予計時獎勵金。暫定最多不得超過本人每月基本工資15%。

第三十條 凡在現場工作並直接指揮生產的技術人員及現場領導幹部（如坑長、工長、車間主任等），若完成每月本身責任範圍內生產計劃任務（根據定員、法定工時、設備能力等所規定的計劃任務），並保證質量，未發生責任事故時，得根據本車間勞動生產率，每提高1%支給本人月基本工資的1%至2%的獎勵金。

第三十一條 凡在現場工作之職員（如車間統計員、保管員、效率員、記工員等）在本車間完成生產任務原則下，

得根據其本人工作成績支給計時獎勵金。暫定最多不得超過本人每月基本工資之15%。

第三十二條 凡與生產有關的行政與技術領導幹部，如工程師、計劃科長、材料科長、製造科長、化驗室主任、勞動工資科長、檢驗科長等，在保證質量完成季度生產任務及成本計劃與本身責任範圍內之工作時，得按超過季度生產任務之多寡，每超過1%，按季支給其月基本工資3%至6%的獎勵金。暫定每次最多不得超過本人月基本工資的60%。廠礦長與總工程師在其主管範圍內，未發生責任事故，並保證質量、完成季度生產任務及成本計劃時，每超過季度生產任務1%，按季支給其月基本工資5%至9%的獎勵金，暫定每次最多不得超過本人月基本工資的90%。

第三十三條 廠礦其他工作人員，在該廠礦超額完成季度生產任務時，得按照本人工作成績之大小，按季分別支給一定數量的獎勵金，暫定每次最多不得超過本人月基本工資30%。

第三十四條 實行計件制廠礦中生產輔助工人（包括檢驗工）及現場直接指揮生產的技術人員及管理人員（如坑長、車間主任等）的獎勵金由工資基金項下報銷，科長以上行政及技術領導幹部與廠礦其他工作人員的獎勵金，在各該企業超額所得之經理基金內支給。

第三十五條 凡二十八條、二十九條、三十條、三十一條之受獎人員及獎金數目須經工廠管理委員會通過廠長批准，並轉呈主管局備案。第三十二條之受獎人員及獎金數目，則須經主管局之批准。並轉呈主管部備案。

第三十六條 實行計件廠礦內之計件工人、生產輔助工人、技術人員及管理人員除基本工資外，其計件超額所得及計時獎勵金之實際工資，不受平均基本工資之限制。

第六章

附 則

第三十七條 本規程僅為原則上的規定，各單位行政必須按照本規程的原則與各自之具體情況與同級工會共同製定計件工資制度暫行規程實施細則，呈請各該單位主管部（省由廳）批准執行，並轉呈本府備案。但各級行政領導部門於批准（或審查）前，須取得各該級同級工會之同意。

第三十八條 各廠礦實行計件與計時獎勵制時，必須將主管上級批准之計件細則、定額、計件單價與獎懲率事先公佈，詳細說明，並應簽訂集體合同。

第三十九條 實行計件工資制度的工礦企業，必須研究合理的勞動組織，加以改進，但不得裁減工人，所有剩餘工

人應預先作出計劃，呈報主管部門解決之。

第四十條 凡工礦企業現行計件工資制度及計時獎勵制度如與本規程之規定有抵觸時，一律作廢，統按本規程執行。

第四十一條 本規程之修改權與解釋權屬於東北人民政府。

（錄自一九五一年四月十八日『東北日報』）