

Vi dụ : Nông trường B có 50 héc-ta cà-phê chè. Từ tháng 10 đến cuối tháng 12 năm 1965 đã chi vào công tác chăm sóc 12.500đ. Từ tháng 1 năm 1966 đến cuối tháng 9 năm 1966, chi thêm vào công tác chăm sóc là 42.000đ. Toàn bộ chi phí chăm sóc cho vụ thu hoạch năm 1966 — 1967 là : 12.500đ + 42.000đ = 54.500đ.

Đến cuối năm, thực thu được 180 tấn, giám định sản lượng còn có thể thu đầu năm 1967 là 40 tấn.

Chi phí chuyển sang năm 1967 cho vụ thu hoạch 1966 — 1967 là :

$$\frac{54.500 \times 40}{180 + 40} = 9.910đ00$$

Từ đầu tháng 10 đến cuối tháng 12 năm 1966, còn chi cho công tác chăm sóc 13.200đ. Chi phí này cũng chuyển sang năm 1967, nhưng là chuyển cho vụ thu hoạch 1967 — 1968 vì vậy, trong sổ sách, cần phải phân biệt cho rõ ràng để khỏi nhầm lẫn.

b) Cà-phê vối : Thu hoạch rộ trong các tháng 1, 2, 3, toàn bộ chi phí chăm sóc trong năm trước đều chuyển sang năm sau để tính cho vụ thu hoạch đầu năm.

Trường hợp cà-phê vối chín sớm, thu hoạch một phần cuối năm trước và một phần đầu năm sau thì lấy toàn bộ chi phí chăm sóc trong năm kế hoạch chia cho toàn bộ sản lượng (sản lượng thực thu + sản lượng giám định còn lại sẽ thu đầu năm sau), rồi nhân với sản lượng dự thu thành ra chi phí chuyển năm sau.

c) Cà-phê mít : Thu hoạch rộ trong các tháng 6, 7, 8 chi phí chăm sóc từ đầu tháng 7 năm trước đều chuyển sang năm sau. Chi phí đó cộng với chi phí chăm sóc phát sinh từ đầu năm sau đến cuối tháng 6 thành ra toàn bộ chi phí chăm sóc của vụ thu hoạch năm sau.

4. Đối với chè, việc đồn phốt có thể tiến hành vào cuối năm trước hoặc đầu năm sau. Trong đồn phốt có thu hoạch chè lá già. Chi phí đồn phốt phát sinh trong năm nào tính vào giá thành năm đó, không đặt vấn đề chuyển sang năm sau.

Chi phí tú đất, tú đất có tác dụng rõ rệt trong hai năm, nên chi phí tú đất được phân bổ trong hai năm. Nếu tú đất đầu năm thì chi phí tú đất được phân bổ trong năm kế hoạch 50% và chuyển sang năm sau 50%. Nếu tú đất từ quý III trở đi thì chi phí tú đất chuyển sang năm sau và phân bổ cho năm sau 50%, năm tiếp theo 50%.

5. Đối với hồ tiêu : cũng chuyển chi phí như đối với cà-phê mít.

6. Đối với cam kinh doanh, nếu có tú đất thì cách phân bổ chi phí tú đất cũng như đối với chè.

7. Đối với gai, cói, sả, năm đầu chưa tính giá thành. Thu hoạch năm đầu xem như thu bó. Tất cả chi phí năm đầu, sau khi trừ giá trị sản phẩm thu được, đều chuyển sang năm sau và phân bổ đều cho thời gian thu hoạch, tạm quy định như sau :

Gai : 10 năm,
Cói : 7 năm,
Sả : 3 năm.

Nếu chưa đến thời gian quy định trên mà cây đã phải hủy, không sản xuất được nữa, thì tất cả chi phí còn lại chưa phân bổ đều phải phân bổ vào năm thu hoạch cuối cùng.

Nếu đã phân bổ xong rồi mà cây còn tiếp tục sản xuất thì không phải phân bổ gì nữa. (Chỉ thị số 47-CT/KV ngày 6 tháng 11 năm 1965).

Đề đảm bảo cho chi phí chuyển sang năm sau được chính xác, cuối năm nông trường cần phải tổ chức hội đồng giám định sản lượng chuyển sang năm sau, thành phần gồm đại diện giám đốc, cán bộ kỹ thuật trồng trọt, thống kê, kế toán. Biên bản của hội đồng giám định là căn cứ để kế toán xác định chi phí chuyển từ năm trước sang năm sau.

Thông tư này phải được phổ biến cho các ngành trồng trọt, kế hoạch, thống kê, kế toán tài vụ biết để thi hành.

Hà-nội, ngày 3 tháng 11 năm 1966

K.T. Bộ trưởng Bộ Nông trường

Thủ trưởng

LÊ DUY TRINH

TỔNG CÔNG ĐOÀN VIỆT-NAM

THÔNG TƯ số 44-TT/3a ngày 6-10-1966
hướng dẫn việc tổ chức thi hành
chế độ bồi dưỡng tại chỗ cho công
nhân, viên chức.

Kính gửi :

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ,
- Các Cơ quan, đoàn thể trung ương,
- Các Ủy ban hành chính, khu, thành, tỉnh,
- Các Liên hiệp công đoàn và công đoàn ngành dọc trung ương.

Thi hành chi thị số 135-CP ngày 20-7-1966 của Hội đồng Chính phủ về việc tăng cường giữ gìn sức khỏe cho công nhân, viên chức, Tổng công đoàn Việt-nam giải thích và hướng dẫn thi hành chế độ bồi dưỡng tại chỗ như sau.

I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH

Nói chung tất cả công nhân, viên chức làm việc ở các cơ quan, xí nghiệp, công, nông, lâm trường Nhà nước, kể cả các xí nghiệp công tư hợp doanh đã thống nhất chế độ tiền lương và xí nghiệp địa phương đã thi hành điều lệ bảo hiểm xã hội, đều là đối tượng thi hành chế độ bồi dưỡng tại chỗ. Nhưng vì khả năng có hạn nên trong khi thi hành những công nhân, viên chức làm việc trong những điều kiện sau đây được ưu tiên xét đề hưởng chế độ này.

a) Là những người giữ những nhiệm vụ chủ chốt trong công tác, trong dây chuyền sản xuất, mà do làm việc quá sức trong những điều kiện khàn trương căng thẳng, nên mất ăn, mất ngủ, sức khỏe bị giảm sút;

b) Hoặc là những người làm việc ở những nghề nặng nhọc, có hại sức khỏe, mà sức khỏe đã bắt đầu giảm sút.

Ngoài ra những công nhân, viên chức tuy không làm việc trong những điều kiện nói trên (a,b), nhưng đột xuất vì yêu cầu của sản xuất, chiến đấu, làm việc quá căng thẳng sau đó sức khỏe bị giảm sút, nếu xét cần phải bồi dưỡng thì cũng được hưởng chế độ này.

Những người do bệnh tật, ốm đau mà sức khỏe giảm sút không áp dụng chế độ bồi dưỡng tại chỗ, nếu cần sẽ áp dụng chế độ điều trị, điều dưỡng, bồi dưỡng theo chế độ chữa bệnh hiện hành.

Những nghề được coi là nặng nhọc, có hại sức khỏe là:

a) Những nghề tiêu chuẩn gạo ăn hàng tháng được cấp từ 19 kg trở lên;

b) Những nghề được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo thông tư số 2-TTg ngày 9-1-1963 của Thủ tướng Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của Bộ Lao động.

Việc xét cho công nhân, viên chức được bồi dưỡng sẽ tiến hành thường xuyên, kịp thời sau mỗi đợt sản xuất, công tác, chiến đấu khàn trương, căng thẳng.

Riêng đối với những người làm việc ở những nghề nặng nhọc, có hại sức khỏe thì không nhất thiết phải qua những đợt sản xuất, chiến đấu khàn trương, căng thẳng mới được xét, cứ khi nào sức khỏe giảm sút nhiều thì được xét đề bồi dưỡng.

Hiện nay việc xác định tình hình sức khỏe bị giảm sút nhiều, ít của từng người chưa thể có tiêu chuẩn cụ thể, cho nên phải căn cứ vào điều kiện lao động, điều kiện sinh hoạt và kết quả của các đợt kiểm tra sức khỏe đề quyết định. Do đó, chuyên môn và công đoàn cơ sở phải phối hợp chặt chẽ, dựa vào tờ sản xuất, tờ công tác đề nhận xét, giải quyết cho thỏa đáng, vừa đảm bảo được nội dung chính sách, vừa bảo đảm được đoàn kết nội bộ công nhân, viên chức. Khi xét, cần quán triệt tinh thần chi thị của Hội đồng Chính phủ là phục vụ được những yêu cầu bức thiết nhất của sản xuất, công tác, tránh tư tưởng suy bì, bình quân và cách làm tràn lan, không đúng đối tượng.

Theo chi thị của Hội đồng Chính phủ, việc xét và quyết định bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức do tổ chức y tế cơ sở đề nghị, thủ trưởng và công đoàn cơ sở đồng ý. Nhưng khi tiến hành giữa y tế, thủ trưởng và công đoàn phải có kế hoạch cụ thể nhất trí với nhau đề giải quyết cho tốt. Nếu có trường hợp chưa nhất trí thì phải xin ý kiến của Đảng ủy cơ sở tránh gây dư luận không tốt trong quần chúng.

II. MỨC BỒI DƯỠNG, THỜI GIAN BỒI DƯỠNG

Mức bồi dưỡng mỗi ngày 0đ80 trong thời gian 7 ngày, 10 ngày, 15 ngày tùy theo tình hình sức khỏe của từng người, nhưng người được bồi dưỡng nhiều nhất trong năm không quá hai lần. Trong thời gian đó, nói chung người công nhân, viên chức vẫn tiếp tục làm việc. Riêng đối với một số người nếu xét thấy cần thiết thì có thể nghỉ việc. Những ngày nghỉ này sẽ trừ vào ngày nghỉ hàng năm hoặc ngày nghỉ bù. Trường hợp đặc biệt có thể cho nghỉ thêm.

Việc cho công nhân, viên chức nghỉ thêm, ngoài số ngày nghỉ hàng năm cần phải cân nhắc thận trọng để khỏi ảnh hưởng đến kế hoạch sản xuất và công tác. Vì vậy, sẽ giải quyết theo hướng sau đây:

— Đối với những người do hoàn cảnh công tác được nghỉ bù chủ nhật thì số ngày nghỉ việc đề bồi dưỡng sẽ trừ vào những ngày nghỉ bù chủ nhật;

— Những người được nghỉ bồi dưỡng ngoài số ngày nghỉ hàng năm và số ngày nghỉ bù chủ nhật, phải là những người có thành tích trong sản xuất và công tác, họ đã hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất, công tác của cá nhân trong quý, năm; những người giữ những nhiệm vụ chủ chốt trong công tác.

09672554

www.thuvienlaptriviet.com

trong dây chuyền sản xuất do làm việc quá sức nên sức khỏe bị giảm sút, xét cần thiết phải cho nghỉ, bồi dưỡng trong một thời gian nhất định, sức khỏe họ phục hồi nhanh sẽ có lợi nhiều cho sản xuất và công tác nhiều hơn.

Trong những ngày nghỉ việc này, công nhân, viên chức được trả đủ lương (do quỹ lương dài thọ).

III. HÌNH THỨC TỒ CHỨC VÀ KINH PHÍ BỒI DƯỠNG

I. Hình thức tổ chức.

Những nơi có điều kiện, dựa vào những cơ sở sẵn có như bệnh xá, trạm xá, nhà điều dưỡng... sẽ tổ chức theo quy mô nhỏ cho công nhân, viên chức ăn, nghỉ tại chỗ; nơi không có điều kiện như trên thì dựa vào nhà ăn tập thể hoặc căng-tin để tổ chức cho công nhân, viên chức ăn tại chỗ (không phát thực phẩm cho cá nhân mang về nhà).

Về bữa ăn, tùy theo hoàn cảnh từng nơi, tổ chức bồi dưỡng cho công nhân, viên chức cùng với hai bữa ăn chính trong ngày hoặc các bữa ăn sáng, trưa, tối.

Về vấn đề thực phẩm bồi dưỡng, Hội đồng chính phủ đã quy định « cơ quan thương nghiệp địa phương cần cố gắng cung cấp thực phẩm cho những người được bồi dưỡng; xí nghiệp, công trường cần trích một phần thích đáng kết quả tăng gia sản xuất (nếu có) để bảo đảm mức ăn tương đối đủ cả về lượng và chất ».

Để thực hiện quy định trên, các Liên hiệp công đoàn địa phương có nhiệm vụ tập hợp yêu cầu về thực phẩm bồi dưỡng của các cơ sở của địa phương và các cơ sở do các cơ quan trung ương quản lý đóng tại địa phương để làm dự trù tổng quát với cơ quan thương nghiệp sở tại theo cách thức sau đây :

— Khi các Bộ, các cơ quan chủ quản ở trung ương phân phối kinh phí bồi dưỡng cho cơ sở trực thuộc thì các cơ sở đó phải đến đăng ký với Liên hiệp công đoàn sở tại về số tiền bồi dưỡng và số lượng thực phẩm yêu cầu.

— Các Liên hiệp công đoàn tập hợp yêu cầu của các cơ sở do trung ương quản lý cộng với tiền bồi dưỡng và số lượng thực phẩm theo yêu cầu của các cơ sở thuộc địa phương quản lý để lập dự trù với cơ quan thương nghiệp sở tại. Cố gắng bảo đảm cung cấp thịt, đường, sữa bằng 2/3 số tiền bồi dưỡng nhưng chủ yếu là thịt ; còn lại 1/3 số tiền bồi dưỡng sẽ cung cấp bằng thực phẩm phụ : tôm, gà, cá, trứng và nước ngọt v.v...

Cách cung cấp thực phẩm bồi dưỡng cho cơ sở do cơ quan thương nghiệp địa phương thảo luận với Liên hiệp công đoàn để quy định thủ tục thích hợp với hoàn cảnh từng địa phương. Nếu có khó khăn mắc mứu về nghiệp vụ, yêu cầu cơ quan thương nghiệp địa phương phản ảnh, thỉnh thị trực tiếp với Bộ chủ quản giải quyết.

Những nơi tăng gia, chăn nuôi được thực phẩm sẽ trích một phần thích đáng để cải thiện thêm bữa ăn cho những người được bồi dưỡng tại chỗ. Các cấp công đoàn cùng với thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp giải thích cho công nhân, viên chức về điểm này để tránh sự suy bì, thắc mắc trong công nhân, viên chức.

2. Kinh phí bồi dưỡng.

a) Nguồn kinh phí thuộc quỹ bảo hiểm xã hội.

Hàng năm, Tổng công đoàn sẽ lấy một phần trong quỹ bảo hiểm xã hội (trước đây chỉ về tổ chức nghỉ mát) phân phối cho các Bộ và một số cơ quan ở trung ương để các Bộ, các cơ quan phân phối lại cho các cơ sở trực thuộc. Đối với một số cơ quan khác ở trung ương, Tổng công đoàn sẽ phân phối kinh phí qua Liên hiệp công đoàn các cơ quan trung ương.

Đối với các địa phương, để thống nhất việc quản lý nguồn kinh phí này vào một mối thuộc quỹ bảo hiểm xã hội và các Liên hiệp công đoàn đang phụ trách, Tổng công đoàn sẽ phân phối trực tiếp khoản kinh phí này cho các Liên hiệp công đoàn và các Liên hiệp công đoàn cùng với Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh sở tại có kế hoạch cụ thể phân phối lại cho các cơ sở trực thuộc.

Cách phân phối khoản kinh phí này dựa theo những nguyên tắc sau đây :

— Ngành giao thông vận tải, các ngành nghề nặng nhọc và độc hại, các ngành trực tiếp phục vụ chiến đấu, các vùng chiến đấu ác liệt được phân phối nhiều hơn các ngành và địa phương khác ;

— Ngành và cơ sở có nhiều quỹ xí nghiệp được chiếu cố thỏa đáng (kinh phí bảo hiểm xã hội phân phối có ít hơn, nhưng bảo đảm số lần người được bồi dưỡng sẽ nhiều hơn các ngành và cơ sở có ít hoặc không có quỹ xí nghiệp) ;

— Ngành và cơ sở nào, số công nhân, viên chức ít, sẽ được giải quyết thỏa đáng từng trường hợp.

b) Nguồn kinh phí thuộc quỹ xí nghiệp.

Các Bộ, các cơ quan chủ quản xí nghiệp (kể cả Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh) sẽ huy động tập trung từ 10 đến 15% số tiền chi về phúc lợi tập thể thuộc quỹ xí nghiệp của các

xí nghiệp trực thuộc. Số tiền này bổ sung cho việc bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức. Cụ thể là :

— Ở trung ương, các Bộ, các cơ quan chủ quản xí nghiệp, khi xét duyệt quỹ xí nghiệp trong năm kế hoạch cho các xí nghiệp trực thuộc, sẽ huy động tập trung luôn quỹ xí nghiệp theo tỷ lệ quy định trên và cộng với số tiền do Tổng công đoàn phân phối để sử dụng chung trong toàn ngành. Ở các địa phương, Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh cũng tiến hành như trên, nhưng số tiền huy động tập trung được sẽ chuyển thẳng đến Liên hiệp công đoàn và Liên hiệp công đoàn sẽ cùng với Ủy ban hành chính vạch kế hoạch phân phối cho cơ sở thuộc địa phương mình.

Tổng công đoàn sẽ có văn bản hướng dẫn cụ thể về việc cấp kinh phí và chế độ thanh, quyết toán.

IV. VỀ TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Căn cứ vào quy định hiện hành về nhiệm vụ, chức năng của chuyên môn, công đoàn, Tổng công đoàn hướng dẫn việc tổ chức chỉ đạo thực hiện chế độ bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức như sau :

1. Đối với các cơ quan Nhà nước.

Ở trung ương và địa phương, đề nghị các Bộ, các cơ quan chủ quản và Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh căn cứ vào chức năng nhiệm vụ đã được Hội đồng Chính phủ quy định để tiến hành hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc chấp hành chế độ bồi dưỡng này tại các cơ sở trực thuộc.

Ở cơ sở, thủ trưởng các cơ quan, xí nghiệp sử dụng bộ máy chuyên môn giúp việc đề tổ chức việc bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức theo đúng mục đích, yêu cầu của chế độ và cùng với công đoàn cơ sở tổ chức phổ biến chế độ trong công nhân, viên chức; thường xuyên kiểm tra, đôn đốc cán bộ thừa hành thực hiện tốt chế độ này.

2. Đối với các cấp công đoàn.

Các Liên hiệp công đoàn, công đoàn ngành dọc và công đoàn trực thuộc Tổng công đoàn căn cứ vào phạm vi trách nhiệm, phối hợp với các ngành có liên quan, tham gia, giám sát việc thi hành chế độ bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức.

Các Liên hiệp công đoàn được Tổng công đoàn và Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh giao nhiệm vụ quản lý, phân phối kinh phí bồi dưỡng tại chỗ cho công nhân, viên chức thì ngoài nhiệm vụ, chức năng tham gia, giám sát trên, còn có nhiệm vụ như một cơ quan Nhà nước ở địa phương trong việc quản lý, tổ chức thực hiện chế độ này.

Các công đoàn cơ sở, ngoài chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn như trên, còn được Nhà nước giao nhiệm vụ cùng với thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp xét và quyết định cho công nhân, viên chức được bồi dưỡng và tổ chức thực hiện chế độ này tại cơ sở.

Vì vậy, Tổng công đoàn quy định, trưởng hoặc phó ban bảo hiểm xã hội của cơ quan xí nghiệp cùng với thủ trưởng trực tiếp phụ trách công tác này. Khi cần sẽ sử dụng những cán bộ trong ban bảo hiểm xã hội cùng với cán bộ giúp việc thủ trưởng đề tiến hành tổ chức hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện trong cơ sở mình. Tham gia ý kiến với thủ trưởng trong việc sơ kết, tổng kết việc chấp hành chế độ đối với cấp trên.

Trong hoàn cảnh cả nước có chiến tranh, đời sống và sinh hoạt của toàn dân còn có nhiều khó khăn, nhưng Đảng, Chính phủ đã quan tâm giữ gìn sức khỏe lâu dài cho công nhân, viên chức để đề phòng bệnh tật, ốm đau có thể xảy ra, đó là nguồn động viên thiết thực đối với giai cấp công nhân để hăng hái thi đua đẩy mạnh sản xuất, công tác, đánh thắng đế quốc Mỹ xâm lược. Yêu cầu các ngành, các cấp (nhất là cơ sở) cần coi trọng việc chỉ đạo thực hiện. Trước hết cần coi trọng công tác tư tưởng làm cho mọi người thấy rõ ý nghĩa của vấn đề. Trên cơ sở đó mà tránh những tư tưởng như tắc trách, ngại khó trong cán bộ và tư tưởng suy bì trong công nhân, viên chức.

Qua thực hiện, có gì mắc mứu đề nghị các ngành, các cấp phản ánh kịp thời để Tổng công đoàn nghiên cứu giải quyết.

Hà-nội, ngày 6 tháng 10 năm 1966

T.M. Chủ tịch đoàn

Tổng công đoàn Việt - nam

Phó chủ tịch

NGUYỄN CÔNG HÒA