

Chỉ trong điều kiện 2 bữa ăn chính được cải thiện tốt, mới có thể, trong phạm vi mức tiền nói trên, thêm bữa ăn lót dạ buổi sáng, không được tùy tiện hạ thấp mức ăn để trả lại tiền cho học sinh, sinh viên

3. Đối với học sinh, sinh viên được cấp học bổng theo chính sách riêng, các trường cần hướng dẫn sử dụng số tiền được cấp cho đúng mục đích của chế độ học bổng (ăn, mặc, tiêu dùng cá nhân).

4. Việc xét cấp học bổng cho học sinh, sinh viên phải đảm bảo các thủ tục sau đây :

a) Những học sinh, sinh viên được cấp học bổng theo chính sách riêng (mức học bổng cao hơn mức cấp đồng loạt) phải nộp đủ giấy tờ chứng minh cần thiết, có xác nhận của cơ quan có trách nhiệm và ban tuyển sinh các tỉnh, thành phố.

Hội đồng xét duyệt học bổng nhà trường trực tiếp xét duyệt đúng thủ tục rồi đề nghị lên Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố ra quyết định cấp học bổng.

Nhà trường được tạm cấp kinh phí để chi ngay tiền ăn khi học sinh, sinh viên tập trung đến trường theo đúng ngày ghi trong giấy triệu tập.

b) Khi đã làm xong các thủ tục và được Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố ra quyết định cấp học bổng chính thức, nhà trường làm báo cáo theo mẫu số 1 và số 2 kèm theo thông tư này (1), cùng với danh sách học sinh, sinh viên đã được duyệt, gửi cho cơ quan tài chính, đề đề nghị cấp kinh phí.

Đề báo đảm bảo nhanh chóng ổn định sinh hoạt cho học sinh, sinh viên, các thủ tục trên phải làm xong trong vòng một tháng sau ngày khai giảng năm học mới.

c) Các Bộ chủ quản, các Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố có trường trực thuộc, tổng hợp tình hình cấp học bổng theo mẫu số 2 (1), gửi cho Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp và Bộ Tài chính, sau khi các trường đã tổ chức xét cấp xong.

5. Chế độ học bổng mới sửa đổi thi hành từ đầu năm học 1968 — 1969, tức là từ 1-9-1968 trở đi đối với học sinh, sinh viên cũ đang theo học, và từ ngày nhập trường theo giấy triệu tập của nhà trường đối với học sinh, sinh viên mới tuyển.

Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn mắc mưu gì, hoặc có ý kiến cần góp thêm, đề nghị các Bộ, các Ủy ban hành chính các tỉnh, thành phố phản ánh kịp thời cho Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp và Bộ Tài Chính.

Hà-nội, ngày 9 tháng 8 năm 1968

K.T. Bộ trưởng
Bộ Tài chính

K.T. Bộ trưởng Bộ Đại học
và trung học chuyên nghiệp

Thư trưởng

Thư trưởng

TRINH VĂN BÌNH

HOÀNG XUÂN TÙY

LIÊN BỘ TÀI CHÍNH — LAO ĐỘNG VÀ TỔNG CÔNG ĐOÀN

**THÔNG TƯ liên bộ số 128-TT/LB ngày
24-7-1968 hướng dẫn việc thi hành
chế độ trách nhiệm vật chất của công
nhân, viên chức đối với tài sản của
Nhà nước.**

Kính gửi : Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ, Các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh.

Hội đồng Chính phủ đã ban hành nghị định số 49-CP ngày 9-4-1968 về chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của Nhà nước. Căn cứ vào điều 21 của chế độ nói trên, Liên bộ Tài chính — Lao động và Tổng công đoàn giải thích rõ thêm một số điểm dưới đây :

I. Ý NGHĨA, MỤC ĐÍCH, PHƯƠNG CHÂM CỦA VIỆC BAN HÀNH CHẾ ĐỘ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Sau các đợt vận động cải tiến quản lý xí nghiệp, nhất là sau cuộc vận động 3 xây 3 chống, việc quản lý tài sản của Nhà nước có những tiến bộ nhất định; ý thức bảo vệ của công trong công nhân, viên chức, bước đầu đã được nâng lên, các vụ làm hư hỏng, mất mát, tài sản của Nhà nước có giảm bớt một phần. Song từ khi cả

(1) Không đăng các bản mẫu số 1 và số 2.

nước có chiến tranh, tình hình tài sản của Nhà nước bị tổn thất lại tăng lên, do nguyên nhân khách quan cũng có, nhưng chủ yếu là do nguyên nhân chủ quan, việc giáo dục công nhân, viên chức về ý thức trách nhiệm, ý thức làm chủ trong việc bảo vệ tài sản của Nhà nước chưa đầy đủ, công tác quản lý tài sản không chặt chẽ, việc chấp hành chế độ thưởng phạt không nghiêm minh, kịp thời...

Nghị quyết của Hội đồng Chính phủ số 59-CP ngày 10-5-1967 về bảo vệ tài sản, thực hành tiết kiệm đã ghi: « Chúng ta phải ra sức bảo vệ thành quả của sản xuất, bảo vệ tài sản và thực hành tiết kiệm, sử dụng hợp lý nhất sức người, sức của của Nhà nước và của nhân dân để đẩy mạnh sản xuất và chiến đấu, đưa sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước của toàn dân ta đến thắng lợi hoàn toàn ». Nghị định số 195-CP ngày 31-12-1964 ban hành điều lệ về kỷ luật lao động đã quy định rõ 5 điều kỷ luật lao động, trong đó có việc bảo vệ của công và đề ra nguyên tắc: « những người vì thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc vi phạm kỷ luật lao động mà gây thiệt hại đến tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường sự thiệt hại ấy cho công quỹ ».

Một số ngành cũng đã ra những văn bản có tính chất điều lệ chi tiết, cụ thể, về chế độ bồi thường đề áp dụng riêng trong ngành. Nhưng do thiếu một văn bản pháp quy đề ra những nguyên tắc chung của Nhà nước, làm cơ sở cho các ngành xây dựng những điều lệ cụ thể của từng ngành nên những điều lệ mà các ngành đã ban hành không được thống nhất về nội dung: từ cơ sở trách nhiệm đến điều kiện được miễn giảm, mức độ bồi thường, thủ tục xử lý... mỗi ngành quy định một khác, nơi quá rộng rãi, nơi quá chặt chẽ. Nói chung các ngành chỉ mới quy định việc bồi thường vì thiếu hụt công quỹ, mất mát tài sản, chưa đề cập một cách đầy đủ đến toàn bộ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức trong việc bảo vệ tài sản của Nhà nước, cụ thể chưa quy định chế độ bồi thường trong trường hợp làm hư hỏng tài sản của Nhà nước.

Đi đôi với việc thi hành chế độ bồi thường, nhiều ngành chưa chú ý đến việc tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đề cao ý thức làm chủ và ý thức trách nhiệm; mặt khác cũng chưa kịp thời giải quyết một số vấn đề đặt ra do việc thi hành chế độ bồi thường như xác định rõ chế độ trách nhiệm, kiện toàn chế độ quản lý tài sản, tổ chức việc giám định kỹ thuật, nâng cao trình độ thành thạo về nghề cho công nhân v.v...

Về trách nhiệm bồi thường cũng chưa phân biệt rõ ràng các trường hợp cố ý gây thiệt hại hay tham ô, biển thủ là những hành vi phạm pháp

thuộc thẩm quyền xét xử của tòa án, với các trường hợp không cố ý, chỉ vì thiếu tinh thần trách nhiệm hay vi phạm kỷ luật lao động trong khi làm nhiệm vụ sản xuất, công tác, mà đề xảy ra thiệt hại, phải xử lý theo tinh thần giải quyết trong quan hệ lao động. Một số ngành lại áp dụng máy móc nguyên tắc: cứ xảy ra thiệt hại, mất mát tài sản của Nhà nước là người phụ trách bảo quản phải bồi thường đủ số và bồi thường ngay, nên có trường hợp xử lý chưa thật thỏa đáng, làm cho người được giao nhiệm vụ bảo quản, sử dụng tài sản của Nhà nước lo ngại về trách nhiệm bồi thường, kém phấn khởi trong công tác.

Về mặt thi hành thì nói chung là lỏng lẻo. Khi xảy ra thiệt hại đến tài sản của Nhà nước, nhiều ngành thường chỉ mới chú ý mặt thi hành kỷ luật hành chính đối với người phạm lỗi, chưa quan tâm đúng mức đến mặt trách nhiệm bồi thường, có khi bắt bồi thường cho Nhà nước nhưng không theo dõi, đôn đốc việc thanh toán khoản bồi thường đã định. Có ngành cũng không theo dõi chặt chẽ việc bảo vệ tài sản nên không nắm được tình hình. Các đơn vị cơ sở giải quyết đúng sai thế nào, cấp trên thường không biết để đôn đốc, nhắc nhở, uốn nắn, kịp thời rút kinh nghiệm đề ra những biện pháp cần thiết để ngăn chặn việc xảy ra những sự việc tương tự về sau.

Đề góp phần chấn chỉnh tình trạng trên đây, thúc đẩy việc thực hiện cuộc vận động bảo vệ tài sản, thực hành tiết kiệm, Hội đồng Chính phủ đã ban hành chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của Nhà nước, làm cơ sở cho các ngành, các địa phương nghiên cứu vận dụng cho thống nhất và sát với hoàn cảnh cụ thể của từng ngành, từng địa phương.

Tinh thần cơ bản của bản chế độ trách nhiệm vật chất là đề cao trách nhiệm quản lý và bảo vệ tài sản của Nhà nước đồng thời hết sức coi trọng chính sách cán bộ của Đảng và Chính phủ. Trên cơ sở tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đề cao ý thức trách nhiệm, ý thức làm chủ và kiện toàn chế độ quản lý, một mặt phải kịp thời biểu dương khen thưởng những đơn vị và cá nhân có thành tích quản lý, bảo vệ tài sản Nhà nước, mặt khác phải xác định rõ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức, tức là trách nhiệm bồi thường trong trường hợp đề xảy ra hư hỏng, mất mát tài sản của Nhà nước làm cho công nhân, viên chức quan tâm một cách thiết thực hơn đến việc quản lý, bảo vệ tài sản của Nhà nước trong mọi trường hợp. Mục đích bồi thường là nhằm tăng cường giáo dục công nhân, viên chức nâng cao tinh thần làm chủ tập thể, tăng cường ý thức quản lý, ý thức

trách nhiệm đồng thời đền bù lại một mức nhất định sự thiệt hại đã gây ra cho tài sản của Nhà nước.

Việc xử lý phải dựa trên đường lối, chính sách của Đảng và Chính phủ, nói chung có chiều hướng đến tình hình đời sống của công nhân, viên chức. Xử lý nghiêm minh những vụ vi phạm chính sách, chế độ, kỷ luật cũng chính là để giáo dục. Trong từng trường hợp cụ thể thì có phân biệt đối xử căn cứ vào hoàn cảnh xảy ra sự việc và tinh thần, thái độ công tác của người phạm lỗi.

II. NHỮNG ĐIỀU CHÍNH CỦA NỘI DUNG CHẾ ĐỘ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

1. Phạm vi thi hành của chế độ.

1. Chế độ trách nhiệm vật chất này áp dụng cho công nhân, viên chức Nhà nước về những vụ thiệt hại xảy ra do vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong quá trình sản xuất, công tác.

Như vậy những vụ tham ô, biển thủ của công, phá hoại tài sản của Nhà nước và nói chung là các hành vi cố ý gây thiệt hại bằng cách này hay cách khác cho tài sản của Nhà nước, đều không thuộc phạm vi xử lý theo chế độ này, mà thuộc thẩm quyền của các cơ quan tư pháp. Đối với những vụ tham ô lặt vặt mà cơ quan tư pháp xét chưa đến mức đáng truy tố trước tòa án, giao về cơ quan, xí nghiệp xử lý thì khi xử lý, cơ quan, xí nghiệp cũng không áp dụng những điều khoản của chế độ này.

Mặt khác, những vụ gây ra thiệt hại không phải trong trường hợp thi hành nhiệm vụ lao động hay không phải trong trường hợp được quyền sử dụng tài sản, cũng không thuộc phạm vi xử lý theo chế độ này vì đó là những việc thuộc về trách nhiệm dân sự.

Đối với những người làm ra hàng hỏng, hàng xấu hoặc công trình sai phạm kỹ thuật, cũng không thi hành chế độ này, mà phải bồi thường theo thông tư số 97-TTg ngày 29-9-1962 của Thủ tướng Chính phủ.

Cần chú ý là đối với những trường hợp do thiếu tinh thần trách nhiệm làm thiệt hại nghiêm trọng tài sản của Nhà nước đến mức phải truy tố trước tòa án theo sắc lệnh số 267-SL ngày 15-6-1956 thì việc bồi thường do các cơ quan tư pháp quyết định, không thi hành theo chế độ này.

Theo điều 5 của chế độ trách nhiệm vật chất, ngoài việc bồi thường sự thiệt hại cho công quỹ,

người phạm lỗi còn có thể, tùy tính chất của sự việc và mức độ lỗi, bị thi hành kỷ luật theo một trong bốn hình thức kỷ luật quy định trong điều lệ về kỷ luật lao động (khiển trách; cảnh cáo; hạ tầng công tác, hạ cấp bậc kỹ thuật; hay buộc thôi việc). Vấn đề này do Hội đồng kỷ luật xét và đề nghị theo như quy định trong thông tư số 13-TT/LB ngày 30-8-1966 của Liên bộ Lao động — Nội vụ hướng dẫn việc thi hành điều lệ về kỷ luật lao động.

2. Đối tượng thi hành.

Theo điều 1, đối tượng thi hành chế độ này là những công nhân, viên chức làm việc lâu dài hay tạm thời (trong biên chế hay ngoài biên chế Nhà nước, thuộc lực lượng lao động thường xuyên hay không thường xuyên), dù ở cương vị nào (là cán bộ lãnh đạo hay là nhân viên, công nhân) trong các cơ quan, xí nghiệp từ cấp huyện trở lên (bao gồm các xí nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh, công trường, nông trường, lâm trường, cửa hàng, bệnh viện, trường học viện thí nghiệm, các cơ quan sự nghiệp khác và các cơ quan quản lý Nhà nước).

3. Việc xác định lỗi (theo điều 7,8,9).

Việc xác định lỗi là vấn đề quan trọng vì lỗi là cơ sở để quy trách nhiệm bồi thường.

Chế độ trách nhiệm vật chất thi hành trên nguyên tắc: có lỗi gây ra thiệt hại mới phải chịu trách nhiệm bồi thường, nếu không có lỗi thì không phải bồi thường. Vì vậy khi xảy ra sự việc thiệt hại, cơ quan, xí nghiệp phải căn cứ vào những nguyên tắc, chế độ trách nhiệm quản lý, bảo vệ tài sản đã được quy định mà điều tra quy trách nhiệm, kết luận về lỗi và mức độ lỗi của từng người cho chính xác. Nếu thiệt hại do lỗi của nhiều người gây nên thì tất cả những người có lỗi, kể cả cán bộ phụ trách cơ quan, xí nghiệp, đều có trách nhiệm bồi thường tùy theo mức độ lỗi của từng người.

Đề việc xác định lỗi và mức độ lỗi được thỏa đáng, trong khi điều tra phân tích cần chú ý đến nhiều mặt như hoàn cảnh xảy ra thiệt hại, những khó khăn mà người công nhân, viên chức không thể khắc phục được, trách nhiệm không rõ ràng, trình độ kỹ thuật kém, nên không lường trước được đề có biện pháp đề phòng v.v... Công việc điều tra, xác định trách nhiệm phải được tiến hành chu đáo theo đường lối quần chúng, với sự tham gia của công đoàn cơ sở.

Ngoài ra nếu do nhiệt tình lao động (sản xuất hay công tác) và đã chú ý đảm bảo về mặt kỹ

thuật, mà vô ý đề xảy thiệt hại thì không coi là phạm lỗi và không phải bồi thường, nhưng cần rút kinh nghiệm để tránh những sự việc tương tự lại xảy ra.

Điều 9 quy định: « nếu thiệt hại do điều kiện khách quan không thể lường trước được hoặc vượt quá sức khắc phục của con người như bão to, lụt lớn, địch bắn phá, v.v... mà người phụ trách công việc đã làm hết sức mình để phòng hoặc hạn chế thiệt hại thì được miễn trách nhiệm bồi thường; nếu không làm hết trách nhiệm và khả năng mà đề xảy ra thiệt hại thì vẫn có trách nhiệm bồi thường ».

Thí dụ: Một thủ kho được tin có bão đã tự mình đi kiểm tra hệ thống kho và đã tìm mọi cách, mọi phương tiện để che chống và trong khi có bão đã tích cực chống đỡ với bão, các việc trên đều được nhân dân và các người chung quanh biết rõ và công nhận. Người thủ kho ấy không phải bồi thường về những sự thiệt hại do bão gây nên vì có tinh thần trách nhiệm bảo vệ tài sản và đã đem hết khả năng của mình để hạn chế thiệt hại.

Trái lại, một thủ kho khác cũng được tin sắp có bão, không những không chú ý kiểm soát lại kho tàng mà còn bỏ kho đi nơi khác, khi có bão cũng không tích cực bảo vệ kho nên bão đã gây ra một số thiệt hại về hàng hóa để trong kho. Trong trường hợp này người thủ kho có trách nhiệm bồi thường về những sự thiệt hại do bão gây ra, vì đã không làm hết trách nhiệm và khả năng của mình để phòng và hạn chế thiệt hại.

4. Định mức bồi thường (theo điều 10, 11, 12):

Một điều cần nắm vững là khi đánh giá thiệt hại để định mức bồi thường chỉ căn cứ vào những thiệt hại trực tiếp gây ra cho tài sản mà người phạm lỗi có trách nhiệm giữ gìn, sử dụng, chứ không tính đến những thiệt hại gián tiếp là hậu quả của việc tài sản bị hư hỏng, mất mát gây ra.

Thí dụ: Một công nhân lái xe chở hành khách vì vượt ẩu đã đâm hỏng xe, chỉ phải bồi thường về tiền sửa chữa xe, chứ không phải bồi thường về số tiền thất thu (tiền bán vé hành khách) trong thời gian xe nằm ở xưởng sửa chữa.

Để xác định rõ lỗi và mức độ lỗi — cơ sở của việc định mức bồi thường — ngoài việc điều tra, sưu tầm đầy đủ tài liệu có liên quan đến sự việc xảy ra, đến hoàn cảnh gây ra thiệt hại, cần phải xét đến tinh thần, thái độ công tác và ý thức bảo vệ của công thường ngày của người phạm lỗi. Cùng một sự việc xảy ra, nếu người

phạm lỗi từ trước vẫn có tinh thần thái độ công tác tốt và có ý thức trách nhiệm cao, không bị kỷ luật bao giờ, lần này chỉ vì sơ suất mà đề xảy ra thiệt hại, thì được chiếu cố khi định mức bồi thường.

Khi định mức bồi thường, có phân biệt trường hợp làm hư hỏng tài sản với trường hợp làm mất tài sản. Nếu làm hư hỏng tài sản của Nhà nước, hiện vật không bị tham ô, biển thủ, thì tùy tình hình cụ thể, phải bồi thường cả hay một phần sự thiệt hại, nhưng mức tối đa không quá 3 tháng lương và phụ cấp lương của người phạm lỗi.

Thí dụ: Một công nhân, lương chính và phụ cấp lương là 60đ, đã làm hỏng một cái máy phải sửa chữa hết 250đ thì mức bồi thường tối đa là $60đ \times 3 = 180đ$. Trong phạm vi mức tối đa ấy cơ quan, xí nghiệp sẽ quyết định mức bồi thường cụ thể.

Chú ý: Phụ cấp lương chỉ bao gồm có một loại phụ cấp là phụ cấp khu vực. Khi tính mức bồi thường, không kể các loại phụ cấp hoặc trợ cấp khác như phụ cấp độc, hại, hao mòn sức khỏe, thương tật, kỹ thuật, trợ cấp đồng công trợ cấp sơ tán v.v...

Nếu đề mất tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường toàn bộ số tài sản bị mất như vậy, kể từ hành từ trước tới nay, nhưng cái mới là cơ quan cấp trên có thể quyết định việc bồi thường thấp hơn nếu có đầy đủ lý do để xác định là tài sản bị mất không phải do tham ô, biển thủ tức là không có nghi vấn tham ô, biển thủ. Đề nghị này phải do thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp và công đoàn cơ sở bàn bạc thống nhất, sau khi lấy ý kiến của đồng đảng quần chúng trong đơn vị.

Sở dĩ phải giữ nguyên tắc bồi thường toàn bộ trong trường hợp mất tài sản là để tránh sơ hở, ngăn chặn mọi tính toán, lợi dụng chế độ, nhưng mặt khác lại cần tránh việc bắt bồi thường toàn bộ một cách máy móc, không hợp tình, không hợp lý. Vì vậy mới đề ra trường hợp có thể bồi thường với mức thấp hơn, nếu có lý do chính đáng, được cơ quan cấp trên xét và quyết định.

Trong trường hợp tài sản bị hao hụt (như thóc gạo, nước mắm, đường, muối, xăng dầu, v.v...) cần phải điều tra, nghiên cứu, phân tích kỹ lưỡng nguyên nhân hao hụt, để thấy rõ phần hao hụt nào là chính đáng (hao hụt tự nhiên về bảo quản, xuất nhập hay vận chuyển nằm trong định mức đã được quy định chính thức), phần hao hụt nào do thiếu trách nhiệm của người phụ trách giữ kho, xuất nhập hay vận chuyển hàng hóa, vật tư. Ngay trong trường hợp tự

lệ hao hụt trong phạm vi định mức đã quy định, cũng cần chú ý xem xét có nghi vấn tham ô không. Chỉ trong trường hợp hao hụt, vượt định mức, do lỗi thiếu tinh thần trách nhiệm hay vi phạm kỷ luật lao động của người phụ trách, thì mới phải bồi thường.

5. Cách thực hiện bồi thường (theo điều 13).

Khi định mức trừ vào lương hàng tháng, phải chú ý đến hoàn cảnh kinh tế, mức thu nhập, tình trạng gia đình của người phạm lỗi. Nói chung cách thực hiện bồi thường là trừ dần vào lương hàng tháng, chứ không bắt buộc người phạm lỗi phải tìm mọi cách để trả hết cả ngay một lúc, trừ trường hợp thiệt hại không lớn và người phạm lỗi tự nguyện trả cả một lần. Số tiền trừ hàng tháng phải tính toán một cách hợp lý, sát với hoàn cảnh kinh tế của người phạm lỗi, nhưng không dưới 10% và cũng không quá 30% tổng số lương và phụ cấp

khử vực (nếu có) hàng tháng. Nếu người phạm lỗi còn nợ Nhà nước những khoản tiền khác (thí dụ : tiền vay mua chịu xe đạp, tiền ứng phụ cấp đi đường) thì tổng số tiền phải trừ (bao gồm tiền bồi thường và các khoản tiền nợ khác) cũng không được quá 30% tổng số lương và phụ cấp khu vực của đương sự.

Thí dụ 1 : Một công nhân X, lương và phụ cấp khu vực một tháng là 58đ, đánh hỏng một cái máy phải sửa chữa hết 600đ và phải bồi thường số tiền bằng gần 3 tháng lương là 170đ. Số tiền bồi thường trừ dần vào lương anh X mỗi tháng là 17đ00 (gần 30% lương hàng tháng).

Nhưng vì anh X còn phải trả tiền mua chịu xe đạp mỗi tháng là 10đ (còn 3 tháng nữa thì hết nợ) và phải hoàn tiền tạm ứng phụ cấp đi đường là 5đ (trả một lần), nên số tiền bồi thường trừ vào lương tháng của anh X như sau (chú ý : bắt đầu trừ lương từ tháng sau khi có quyết định bồi thường) :

	Mức bồi thường hàng tháng	Trừ các khoản nợ khác	Số tiền bồi thường còn phải nộp
Tháng thứ 1	17đ	- 10đ tiền mua chịu xe đạp, 5đ tiền tạm ứng phụ cấp đi đường	2đ
Tháng thứ 2	17đ	- 10đ tiền mua chịu xe đạp	7đ
Tháng thứ 3	17đ	- 10đ tiền mua chịu xe đạp	7đ
Tháng thứ 4 v.v...	17đ	0	17đ

Thí dụ 2 : Một nhân viên làm việc ở một viện nghiên cứu, lương và phụ cấp khu vực một tháng là 60đ, đánh hỏng một cái máy phải sửa chữa hết 500đ và phải bồi thường số tiền bằng 3 tháng lương là 180đ. Vì anh ấy đông con và thu nhập bình quân gia đình thấp nên số tiền bồi thường trừ vào lương hàng tháng chỉ định là 10% (tức là 6đ một tháng).

Một khi đã có quyết định bồi thường, cần phải theo dõi và đôn đốc thực hiện việc trừ lương cho đều đặn và đầy đủ, nhất là trong trường hợp người có trách nhiệm bồi thường chuyển đi cơ quan khác (trong giấy thôi trả lương cấp cho người đó, phải ghi rõ tổng số tiền phải bồi thường, số tiền đã trừ vào lương đến ngày cuối cùng ở cơ quan cũ, số tiền cơ quan mới sẽ phải tiếp tục trừ vào lương cho đủ số tiền bồi thường và số tiền phải trừ vào

lương mỗi tháng ở cơ quan mới). Xem cách hạch toán cụ thể ở mục 9.

Trường hợp người phạm lỗi thôi việc, thì số tiền bồi thường chưa trả hết coi là một món nợ đối với công quỹ và sẽ thu hồi theo đúng chế độ đã quy định đối với các khoản nợ công quỹ (sẽ có hướng dẫn riêng).

6. Việc miễn, giảm, hoãn bồi thường.

Cần phân biệt các trường hợp thông thường với các trường hợp đặc biệt.

Có hai trường hợp thông thường là :

a) Trong thời gian thực hiện việc bồi thường, nếu người phạm lỗi gặp khó khăn đột xuất trong đời sống như bị thiên tai, dịch họa, ốm

đau v.v... thì có thể tạm thời được hoãn việc bồi thường cho đến khi lại có khả năng tiếp tục nộp đều hàng tháng.

b) Nếu đã trả được từ 50% số tiền bồi thường trở lên và tích cực làm việc, có thành tích trong công tác hay sản xuất, thì tùy mức độ thành tích, có thể được giảm hay miễn số tiền còn lại.

Có hai trường hợp đặc biệt là :

a) Gặp khó khăn đột xuất trong đời sống, lại có thành tích rất xuất sắc trong công tác, có thái độ gương mẫu trong lao động, việc chiếu cố được quần chúng đồng tình, thì thủ trưởng đơn vị cũng có thể đề nghị giảm hay miễn mức bồi thường còn lại.

b) Tuy chưa trả được 50% số tiền bồi thường nhưng có thành tích rất xuất sắc trong công tác hay sản xuất thì cũng có thể được giảm hoặc miễn số tiền còn lại.

Đề việc thi hành chính sách miễn, giảm được thận trọng, không tùy tiện, tràn lan, mọi trường hợp miễn hoặc giảm đều do thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp đề nghị sau khi bàn bạc thống nhất với ban chấp hành công đoàn cơ sở và do cơ quan cấp trên quyết định sau khi bàn bạc với cơ quan tài chính cùng cấp (sở, ty tài chính hay Bộ Tài chính). Cơ quan cấp trên phải tìm hiểu đầy đủ tình hình, nghiên cứu mọi mặt trước khi quyết định.

Cần nắm vững ý nghĩa và điều kiện của việc miễn, giảm trên đây để thực hiện cho đúng, tránh miễn, giảm tràn lan, xóa nợ một cách tùy tiện, làm mất tính chất nghiêm minh của chế độ.

7. Thủ tục xử lý.

a) Thẩm quyền xử lý.

Về thẩm quyền xử lý thì tinh thần của bản chế độ là trừ những trường hợp thuộc quyền xét xử của Tòa án, nếu trên thực tế có những việc chưa rõ thì hỏi ý kiến Viện kiểm sát nhân dân, các vụ thiệt hại thông thường xảy ra trong quá trình lao động đều do xí nghiệp, cơ quan, là tổ chức chịu trách nhiệm trước Nhà nước về toàn bộ tài sản giao cho đơn vị quản lý, giải quyết việc bồi thường.

Một điểm rất quan trọng cần thực hiện sớm là căn cứ vào điều 15 của bản chế độ, Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố và Bộ chủ quản phải quy định rõ thẩm quyền xử lý của từng loại xí nghiệp, cơ quan thuộc địa phương và thuộc ngành mình. Xác định cho đúng và hợp

lý thẩm quyền xử lý của từng cấp là một việc rất quan trọng vì nếu tập trung lên trên nhiều thì công việc sẽ ùn lại, cấp trên không có khả năng giải quyết kịp thời và thật sát với từng sự việc, từng trường hợp. Nếu giao quyền hạn không đúng mức cho cấp dưới, thì dễ xảy ra tình trạng xử lý tùy tiện, cảm tình, nê nang hay khắt khe, máy móc, không đúng với tinh thần của chế độ.

Vì thế cho nên Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố (đối với các đơn vị thuộc địa phương) và Bộ chủ quản (đối với các đơn vị thuộc trung ương) phải quy định rõ :

— đơn vị nào có thẩm quyền xử lý?

— mức xử lý đến đâu (căn cứ vào mức độ thiệt hại)?

— cấp trên trực tiếp có quyền thẩm tra lại việc xử lý ở cấp dưới, bãi bỏ hay sửa đổi quyết định của cấp dưới, xét các trường hợp miễn giảm, xét các vụ khiếu nại là cấp nào?

Những quy định này phải được Bộ Tài chính, Bộ Lao động và Tổng công đoàn thỏa thuận trước khi ban hành.

b) Hội đồng kỷ luật.

— Nếu sự việc đã rõ ràng, thiệt hại không lớn, người phạm lỗi nhận trách nhiệm bồi thường, thì không cần đưa ra Hội đồng kỷ luật mà thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp có thể quyết định mức bồi thường sau khi bàn bạc với ban chấp hành công đoàn cơ sở và kế toán trưởng của đơn vị.

— Nếu sự việc phức tạp, thiệt hại tương đối lớn, thì thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp phải đưa ra Hội đồng kỷ luật xét và bàn bạc với kế toán trưởng trước khi quyết định việc bồi thường.

Thành phần Hội đồng kỷ luật gồm :

- Giám đốc xí nghiệp hay thủ trưởng cơ quan chủ trì
 - Một đại diện của ban chấp hành công đoàn cơ sở
 - Một đại biểu công nhân hay viên chức tại bộ phận làm việc của đương sự đề cử
- như đã quy định trong điều 9 của điều lệ về kỷ luật lao động (nghị định Hội đồng Chính phủ số 195-CP ngày 31-12-1964).

Về những vấn đề có liên quan đến kỹ thuật, Hội đồng kỷ luật có thể mời người có thẩm quyền về kỹ thuật đến tham gia ý kiến.

Ý kiến của Hội đồng kỷ luật là ý kiến đề nghị không phải là ý kiến quyết định, nhưng cần được tôn trọng. Người phạm lỗi được mời đến

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

phiên họp của Hội đồng kỷ luật đề trình bày ý kiến của mình đối với nhận xét và kết luận của Hội đồng kỷ luật.

Trước khi thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp quyết định việc bồi thường cần lấy ý kiến của kế toán trưởng vì kế toán trưởng là người có nhiệm vụ tổ chức thực hiện đồng thời kiểm tra việc chấp hành các chế độ, thể lệ kinh tế tài chính trong đơn vị, có trách nhiệm « kịp thời lập biên bản về các tài sản bị mất cắp hay biến thủ và các trường hợp tổn thất tài sản khác và kịp thời đề nghị với thủ trưởng đơn vị các biện pháp giải quyết » (điểm 10 điều 10 Điều lệ tổ chức kế toán Nhà nước).

Nếu người trực tiếp gây ra thiệt hại là thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp, bất kỳ ở cấp nào, thì cách xử lý và thủ tục cũng tiến hành như đối với mọi người khác. Thủ trưởng do thiếu tinh thần trách nhiệm mà chỉ đạo công tác quan liêu đề xảy ra thiệt hại đến tài sản của Nhà nước, bất kỳ loại tài sản gì, thì cũng phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Thí dụ 1: Một giám đốc công trường huy động ô tô công nhân đến công trường, nhưng vì không chuẩn bị đủ dụng cụ để làm việc, nên một số công nhân không có việc làm (lãng phí lao động) nhưng vẫn phải trả lương, gây thiệt hại cho tài sản Nhà nước.

Thí dụ 2: Một xí nghiệp có nhiều gỗ, nứa, lá, đẽ ở một địa điểm đẽ bị nước lũ cuốn đi mất. Công nhân của xí nghiệp và nhân dân địa phương đã tích cực góp ý kiến với giám đốc xí nghiệp là phải bốc dỡ đem đi nơi khác, nhưng giám đốc xí nghiệp không chịu tiếp thu ý kiến đề nghị, không có những biện pháp bảo vệ cần thiết để cho nước lũ làm trôi mất vật liệu.

Thí dụ 3: Một trường ty dùng xe mô tô công đi công tác, vượt ẩu và đâm hỏng xe phải đem đi sửa chữa.

Trong ba trường hợp trên đây, giám đốc hay trường ty phải chịu trách nhiệm và cấp trên có thể quyết định bắt bồi thường.

Hồ sơ về các vụ thiệt hại do thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp gây nên phải gửi lên cấp trên của đơn vị để xét quyết định mức bồi thường. Trước khi quyết định, thủ trưởng cơ quan cấp trên phải đưa ra Hội đồng kỷ luật xét và bàn bạc với cơ quan tài chính cùng cấp,

c) Thẩm tra lại việc xử lý bồi thường ở cấp dưới và xét các vụ khiếu nại.

Cơ quan cấp trên có trách nhiệm thẩm tra lại các việc xử lý bồi thường của cấp dưới để

đảm bảo việc xử lý được đúng với chủ trương, chính sách của Nhà nước. Nếu xét thấy cấp dưới đã xử lý không thỏa đáng, thủ trưởng cơ quan cấp trên, sau khi lấy ý kiến của Hội đồng kỷ luật ở cấp mình sẽ bàn bạc với cơ quan tài chính cùng cấp, có quyền bác bỏ hay sửa đổi quyết định bồi thường của cấp dưới. Do đó mức bồi thường phải định lại.

— Nếu mức bồi thường mới thấp hơn mức bồi thường cũ : người phạm lỗi được lĩnh lại số tiền đã nộp quá.

— Nếu mức bồi thường mới cao hơn mức bồi thường cũ : người phạm lỗi phải bồi thường theo mức mới.

Trường hợp có những vụ khiếu nại về việc bồi thường thì cấp trên của cấp đã ra quyết định bồi thường phải xét lại và trả lời kịp thời cho đương sự.

d) Trường hợp phát hiện sự việc mới sau khi đã quyết định mức bồi thường.

Nếu sau khi đã quyết định việc bồi thường mà phát hiện những sự việc mới, làm thay đổi nhận định trước về lỗi và mức độ lỗi của đương sự thì cơ quan có thẩm quyền xử lý phải xét và quyết định lại mức bồi thường. Việc thực hiện bồi thường theo mức mới cũng giải quyết như trường hợp thẩm tra lại việc xử lý đã nêu ở trên.

8. Việc khen thưởng.

Muốn cho chế độ trách nhiệm vật chất phát huy được đầy đủ tác dụng thiết thực, góp phần thúc đẩy việc tăng cường bảo vệ tài sản, thực hành tiết kiệm, cần hết sức coi trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng và đi đôi với việc thực hiện chế độ trách nhiệm bồi thường vật chất, cần kịp thời khen thưởng xứng đáng những người có thành tích trong việc tiết kiệm, bảo vệ tài sản của Nhà nước căn cứ vào chế độ khen thưởng chung. Tùy thành tích nhiều hay ít mà định hình thức khen thưởng từ thấp đến cao : biểu dương, cấp giấy khen, bằng khen; đề nghị Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch nước cấp bằng khen; nếu có thành tích xuất sắc thì đề nghị Chính phủ tặng huân chương.

Đối với những người chẳng những bảo vệ tài sản tốt mà còn có sáng kiến hợp lý hóa sản xuất hoặc cải tiến nghiệp vụ công tác, đem lại kết quả là tận dụng được công suất máy móc và thiết bị, tận dụng được nguyên nhiên vật liệu, phục hồi máy móc và thiết bị cũ, v.v... thì cần chú ý vận dụng điều lệ khen thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất,

cải tiến nghiệp vụ công tác ban hành kèm theo nghị định số 20-CP ngày 8-2-1965 của Hội đồng Chính phủ.

9. Vấn đề hạch toán số chi về thiệt hại tài sản và số thu về bồi thường.

1. Đối với các xí nghiệp, công trường, nông trường v.v...

a) Cách hạch toán số chi về thiệt hại :

Nói chung số chi về thiệt hại tài sản (mất mát hoặc hư hỏng) ghi theo chế độ kế toán hiện hành. Cụ thể :

— Trường hợp mất tiền, vật liệu, hàng hóa : ghi vào tài khoản « lỗ bất thường » (190) ;

— Trường hợp mất tài sản cố định hoặc tài sản cố định hỏng hoàn toàn (phải thanh toán) : ghi giảm vốn tài sản cố định (125) ;

— Chi về sửa chữa lớn : dùng nguồn vốn sửa chữa lớn và ghi vào tài khoản 011 ;

— Chi về sửa chữa nhỏ : dùng nguồn vốn lưu động (kinh phí sửa chữa thường xuyên), và tính vào giá thành (đối với xí nghiệp công nghiệp, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải...) hoặc tính vào phí lưu thông (đối với xí nghiệp thương nghiệp).

b) Cách hạch toán số thu về tiền bồi thường :

— Trường hợp mất tiền, vật liệu, hàng hóa ghi vào tài khoản « lãi linh tinh » (tài khoản 190) ;

— Trường hợp mất tài sản cố định hoặc tài sản cố định hỏng hoàn toàn : ghi thu tăng thêm về biến giá tài sản cố định ;

— Trường hợp máy móc, thiết bị hư hỏng nặng phải sửa chữa lớn : ghi giảm chi về sửa chữa lớn ;

— Trường hợp sửa chữa nhỏ : ghi giảm giá thành hoặc giảm phí lưu thông (tức là giảm chi về sửa chữa thường xuyên).

Chú thích :

Số tiền bồi thường đã được xác định ghi vào tài khoản 101 « các khoản phải thu và phải trả » để theo dõi việc trừ dần vào lương người phạm lỗi.

Số tiền bồi thường được miễn, giảm ghi vào tài khoản « lỗ bất thường » (190).

2. Riêng đối với cơ quan hành chính sự nghiệp :

Số chi về sửa chữa máy móc, đồ đạc, dụng cụ tính vào dự toán chi của đơn vị (chi dự toán).

Số thu về tiền bồi thường sẽ nộp ngân sách Nhà nước (khoản thu linh tinh).

Đối với tài sản bị mất hoặc hư hỏng hẳn không dùng được nữa, phải ghi chú thích rõ trong sổ mục lục tài sản.

Trường hợp công nhân, viên chức phạm lỗi chuyển sang xí nghiệp, cơ quan mới :

— Đối với xí nghiệp cũ : số tiền bồi thường chưa thu hết coi là « lỗ bất thường » (tài khoản 190).

— Đối với xí nghiệp mới : số tiền bồi thường thu được coi là « lãi linh tinh » (tài khoản 190).

— Đối với cơ quan hành chính sự nghiệp mới : số tiền bồi thường thu được sẽ nộp vào ngân sách Nhà nước (khoản thu linh tinh).

III. NHIỆM VỤ CỦA CÁC NGÀNH, CÁC ĐƠN VỊ

Như đã quy định trong bản chế độ, muốn làm tốt việc bảo vệ tài sản thì trước hết phải rất coi trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng, làm cho công nhân, viên chức có một nhận thức toàn diện và sâu sắc, thấy rõ ý nghĩa to lớn và nội dung cách mạng của vấn đề bảo vệ tài sản Nhà nước, coi đó là quyền lợi thiết thân và nghĩa vụ của mình đề quán triệt trong mọi mặt công tác và sản xuất một cách thường xuyên và tự giác. Thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp có trách nhiệm, cùng với công đoàn cơ sở, đặt kế hoạch và tổ chức thực hiện tốt việc giáo dục chính trị tư tưởng, phổ biến sâu rộng nội dung của trách nhiệm bảo vệ tài sản của Nhà nước, giải thích rõ ý nghĩa của việc ban hành chế độ trách nhiệm vật chất để mọi người nắm vững và tham gia vào việc thực hiện chế độ.

Trên cơ sở nhận thức được nâng cao, phải tăng cường quản lý kinh tế tài chính, giữ vững các nguyên tắc quản lý xã hội chủ nghĩa, đề cao kỷ luật lao động, kiên quyết chấp hành các chế độ, thể lệ quản lý, kịp thời chấn chỉnh các thiếu sót trong công tác quản lý, ngăn chặn những vi phạm chính sách, chế độ, thể lệ. Ngoài các nhiệm vụ đã ghi rõ trong điều 3 bản chế độ trách nhiệm vật chất, thủ trưởng các ngành ở trung ương và Ủy ban hành chính các khu, thành, tỉnh còn có trách nhiệm quy định những điều cụ thể cần thiết (kể cả thẩm quyền xử lý của từng loại cơ quan, xí nghiệp) để áp dụng đối với các cơ quan, xí nghiệp thuộc quyền ; những quy định này phải được Bộ tài chính, Bộ Lao động và Tổng công đoàn thỏa thuận trước khi ban hành.

Trong quá trình thực hiện chế độ trách nhiệm vật chất, các ngành, các địa phương gặp khó khăn gì, xin phản ánh kịp thời cho Bộ Tài chính để Bộ Tài chính bàn bạc với Bộ Lao động và Tổng công đoàn giải quyết một cách thống nhất.

Hà-nội, ngày 24 tháng 7 năm 1968

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

Thứ trưởng
TRỊNH VĂN BÌNH

T.M. Ban thư ký Tổng
công đoàn Việt - nam

Ủy viên
NGUYỄN VĂN BÚT

K.T. Bộ trưởng
Bộ Lao động

Thứ trưởng
BÙI QUỴ

LIÊN BỘ GIÁO DỤC—NỘI VỤ—TÀI CHÍNH
VÀ TỔNG CÔNG ĐOÀN

**THÔNG TƯ liên bộ số 13-TT/LB ngày
2-9-1968 về việc chuyển giáo viên dân
lập cấp I vào biên chế Nhà nước.**

Kính gửi : Ủy ban hành chính các khu, thành,
tỉnh.

Hội đồng Chính phủ đã có quyết định số 36-CP ngày 9-3-1968 và quyết định số 131-CP ngày 17-8-1968 cho chuyển toàn bộ đội ngũ giáo viên dân lập cấp I vào biên chế Nhà nước trong thời gian 2 năm từ 1968 đến 1969. Những giáo viên dân lập còn tạm thời chưa chuyển vào biên chế, được hưởng toàn bộ chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi tập thể như giáo viên quốc lập.

I. MỤC ĐÍCH, Ý NGHĨA VIỆC CHUYỂN GIÁO VIÊN DÂN LẬP CẤP I VÀO BIÊN CHẾ NHÀ NƯỚC

Ngành giáo dục có trách nhiệm lớn đối với yêu cầu đào tạo thế hệ trẻ trở thành những người có đủ tiêu chuẩn đức, tài, sức khỏe để kế tục sự nghiệp cách mạng, xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản.

Cấp I là cấp học cơ sở, kết quả giáo dục và giảng dạy có ảnh hưởng lớn đến chất lượng ở cấp II, III, trung học và đại học, ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng con người cộng sản, trong đó thầy giáo, cô giáo là người phải đảm đương trách nhiệm rất lớn lao.

Thầy giáo, cô giáo là người cán bộ của Đảng, của Nhà nước hoạt động trên lĩnh vực văn hóa, giáo dục. Vì lợi ích học tập của con em nhân dân, vì thế hệ tương lai của Tổ quốc, Nhà nước cần chăm lo đầy đủ mọi mặt để tạo điều kiện tốt cho thầy giáo, cô giáo không ngừng phấn đấu, nâng cao chất lượng giảng dạy để hoàn thành nhiệm vụ nặng nề mà Đảng và Nhà nước giao phó.

Việc chuyển giáo viên dân lập cấp I vào biên chế còn nhằm ổn định đội ngũ giáo viên cấp I, nâng cao lòng yêu nghề mến trẻ, làm cho đội ngũ giáo viên ngày càng vững mạnh, đủ sức đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục phổ thông hiện nay và phổ cập cấp I trong những năm tới.

Để thực hiện chủ trương trên, sau khi thảo luận nhất trí với Bộ Lao động, Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Liên bộ Giáo dục — Nội vụ — Tài chính và Tổng công đoàn thống nhất hướng dẫn một số vấn đề cụ thể sau đây để các địa phương tiến hành tốt việc chuyển toàn bộ đội ngũ giáo viên dân lập cấp I vào biên chế Nhà nước.

II. QUẢN TRIỆT VÀ TÍCH CỰC THỰC HIỆN ĐẦY ĐỦ QUYẾT ĐỊNH CỦA HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ CHUYỂN TOÀN BỘ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DÂN LẬP CẤP I VÀO BIÊN CHẾ NHÀ NƯỚC

Sau khi nghiên cứu quyết định của Hội đồng Chính phủ, căn cứ vào khả năng của Nhà nước, Liên bộ thống nhất hướng dẫn các địa phương chuyển giáo viên dân lập cấp I vào biên chế trong 2 năm từ 1968 đến 1969 :

— Năm 1968 chuyển trên 50% tổng số giáo viên dân lập hiện có trên toàn miền Bắc ;

— Năm 1969 chuyển toàn bộ số giáo viên dân lập còn lại trên toàn miền Bắc.

Các địa phương cần có kế hoạch về mọi mặt để việc chuyển lần thứ hai bắt đầu từ tháng 1 năm 1969 và đến đầu tháng 9 năm 1969 thì chuyển xong toàn bộ đội ngũ giáo viên dân lập cấp I vào biên chế Nhà nước. Từ cuối tháng 9 năm 1969 trở đi không còn chế độ dân lập trong ngành giáo dục phổ thông nữa.