

viện cải tiến và tăng cường quản lý, sử dụng tốt lao động, vật tư, tài chính, bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng công tác ngày càng cao.

III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Chế độ quản lý chi tiêu theo định mức nói trong thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1972, và được áp dụng đối với tất cả các cơ sở điều trị, điều dưỡng từ tuyến huyện trở lên, được Bộ Y tế xác nhận (đối với các cơ sở thuộc Bộ Y tế trực tiếp quản lý cũng như các cơ sở thuộc các Bộ khác ở trung ương) hoặc được Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương xác nhận (đối với các cơ sở thuộc địa phương) theo các tiêu chuẩn do Bộ Y tế quy định và bao gồm:

- Các bệnh viện đa khoa và chuyên khoa;
- Các viện nghiên cứu có giường bệnh;
- Các nhà điều dưỡng.

Đối với các bệnh viện trực thuộc các Bộ khác ở trung ương, đề nghị mỗi Bộ, căn cứ vào thông tư này, nghiên cứu kiến nghị mức chi cụ thể cho từng bệnh viện trực thuộc. Bộ Y tế sẽ trao đổi với Bộ Tài chính để xét duyệt mức chi cụ thể và hướng dẫn việc áp dụng những quy định trong thông tư này đối với các bệnh viện trực thuộc mỗi Bộ.

Việc quản lý chi tiêu của bệnh viện theo định mức thực hiện được tốt, sẽ tạo thêm điều kiện hoạt động cho các bệnh viện, nhất là đối với tuyến tỉnh và đặc biệt là tuyến huyện. Để thiết thực phát huy tác dụng của chế độ quản lý chi tiêu theo định mức này, các đồng chí bệnh viện trưởng cần làm cho toàn thể cán bộ, nhân viên trong bệnh viện quán triệt mục đích ý nghĩa của chế độ quản lý mới này và có kế hoạch, biện pháp cụ thể không ngừng cải tiến công tác nhằm sử dụng lao động, vật tư, tiền vốn của Nhà nước một cách tiết kiệm nhất, kịp thời phát hiện và góp phần ngăn chặn những hiện tượng chi tiêu không hợp lý hoặc không đúng chế độ và kỷ luật tài chính; phải theo dõi chặt chẽ và tổ chức việc hạch toán đầy đủ và chính

xác, theo đúng mục lục ngân sách Nhà nước, mọi khoản chi tiêu của bệnh viện; cần phải chú ý tăng cường và nâng cao chất lượng bộ máy kế toán tài vụ của bệnh viện để bảo đảm làm tốt nhiệm vụ được giao.

Trong việc thực hiện quản lý chi tiêu theo định mức, nếu bệnh viện gặp những khó khăn mắcứu như biên chế đội thừa chưa giải quyết được... cơ quan y tế cùng cơ quan tài chính xem xét cụ thể và căn cứ vào chính sách hiện hành của Nhà nước mà giải quyết cho thỏa đáng; nếu là những vấn đề thuộc quyền hạn của Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoặc liên Bộ giải quyết thì phải cùng đề nghị lên Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hay liên Bộ giải quyết.

Vấn đề quản lý chi tiêu của bệnh viện theo định mức là một vấn đề mới mẻ và phức tạp, liên Bộ đề nghị Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các Bộ có bệnh viện trực thuộc phản ánh kịp thời về liên Bộ những kết quả và kinh nghiệm thu thập được cũng như những vấn đề cần đặt ra để liên Bộ tiếp tục nghiên cứu, giải quyết.

Hà-nội, ngày 6 tháng 3 năm 1972

K.T. Bộ trưởng

Bộ Tài Chính

Thủ trưởng

ĐẶNG ĐÌNH LONG

K.T. Bộ trưởng

Bộ Y tế

Thủ trưởng

NGUYỄN VĂN TÍN

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 3-LĐ/TT ngày 22-2-1972
hướng dẫn việc phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng.

Căn cứ vào các nghị định số 236-CP ngày 10-12-1970, và số 235-CP ngày 4-12-1969 của Hội đồng Chính phủ về việc phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận mới, Bộ Lao động hướng dẫn việc thực hiện như sau.

I. PHƯƠNG PHÁP PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG

1. Đối tượng xét thưởng.

a) Tất cả cán bộ, công nhân, viên chức bao gồm : công nhân sản xuất, học nghề trong sản xuất, cán bộ quản lý, hành chính, kỹ thuật, nghiệp vụ, cán bộ chuyên trách công tác Đảng và đoàn thể quần chúng, nhân viên y tế, nhà trẻ, nhà ăn, công nhân, viên chức làm vận tải, sửa chữa, thu mua không hạch toán độc lập, có thành tích trong sản xuất đóng góp vào việc hoàn thành kế hoạch, không bị kỷ luật từ cảnh cáo toàn xí nghiệp trở lên, đều thuộc diện những người được xét thưởng.

b) Những người được chuyển đi nơi khác do yêu cầu nhiệm vụ như kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc đi làm nghĩa vụ quân sự, đi chiến đấu, công tác xa và những người mới tuyên dụng hoặc ở nơi khác chuyển đến nếu có thời gian làm việc ở đơn vị từ 3 tháng trở lên, có thành tích và không phạm sai lầm như đã nói trên cũng thuộc diện được xét thưởng ; tiền thưởng sẽ tính theo thời gian công tác ở đơn vị được thưởng.

c) Những người sau đây không được xét thưởng : người phạm sai lầm bị kỷ luật cảnh cáo toàn xí nghiệp trở lên, kể cả những người ăn cắp tham ô, hối lộ đang chờ xét xử.

d) Đối với những người có nhiều cố gắng trong sản xuất, không phạm những sai lầm kể trên, nhưng vì lý do khách quan như yếu sức, con nhỏ, đồng con nên không đạt được những tiêu chuẩn các hạng được xét thưởng chung, cũng được chiếu cố thưởng với mức thấp nói ở phần dưới.

2. Tiêu chuẩn phân hạng thành tích xét thưởng.

Căn cứ vào cương vị và trách nhiệm của từng loại cán bộ công nhân, viên chức, giám đốc các xí nghiệp cùng Ban chấp hành công đoàn xây dựng các tiêu chuẩn phân hạng thành tích về sản xuất

đề xét thành tích cụ thể của từng người. Thành tích phân làm ba hạng A, B, C ; tiêu chuẩn của từng loại cán bộ, công nhân, viên chức có nội dung và yêu cầu khác nhau như :

— Đối với công nhân sản xuất chủ yếu là hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức sản lượng với chất lượng tốt từng tháng, từng quý và cả năm ; đồng thời bảo đảm tiêu hao nguyên liệu, vật liệu, điện lực đúng mức đã quy định, bảo đảm an toàn thiết bị và an toàn lao động ;

— Đối với cán bộ, nhân viên nghiệp vụ là làm việc có chương trình, có kế hoạch, bảo đảm thường xuyên hoàn thành tốt nhiệm vụ, tinh thị và báo cáo đúng chế độ, phát huy sáng kiến khắc phục khó khăn để phục vụ tốt cho sản xuất, không để sản xuất ngừng trệ do phần việc của mình ;

— Đối với cán bộ quản lý phải có kế hoạch chuẩn bị sản xuất tốt, bảo đảm sản xuất được liên tục, kịp thời phát hiện chỗ yếu kém, nguyên nhân của sự mất cân đối để tự mình khắc phục, hoặc báo cáo với cấp trên kịp thời giải quyết, bảo đảm đơn vị mình phụ trách hoàn thành kế hoạch.

Ngoài ra, đối với mọi người cần xét tinh thần làm chủ tập thể và ý thức hợp tác xã hội chủ nghĩa trong sản xuất và công tác.

Tiêu chuẩn theo hạng thành tích có mức độ khác nhau giữa các hạng A, B, C ; song hạng thấp nhất không bao gồm tiêu chuẩn công nhận những người có ngày công, giờ công và năng suất quá thấp, những người dè lãng phí công suất máy móc thiết bị, nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu... quá nhiều so với chỉ tiêu kinh tế đã định.

3. Phân phối và sử dụng quỹ khen thưởng.

Căn cứ vào quỹ khen thưởng được trích, giám đốc cùng với Ban chấp hành công đoàn xí nghiệp đề ra kế hoạch sử dụng :

— từ 80 đến 85% quỹ để khen thưởng cuối năm ;

— từ 15 đến 20% quỹ để chi tặng phẩm cho các danh hiệu thi đua và đề thưởng đột xuất.

Đối với những xí nghiệp mới được chuyển sang áp dụng khen thưởng theo chế độ phân

phối lợi nhuận mới, nếu các khoản tiền thuộc quỹ xí nghiệp dành cho khen thưởng thì đưa còn lại cuối năm, thì cộng lại để tính toán phân phối sử dụng theo thông tư này.

a) Phân phối quỹ dành thưởng cuối năm.

Lấy quỹ này chia cho tổng số tiền lương cấp bậc và chức vụ một tháng của những người được thưởng (không kể tiền lương của các đối tượng do quỹ phúc lợi chi thưởng nói ở dưới) để tìm ra hệ số tiền thưởng trung bình.

$$\text{Hệ số thưởng trung bình} = \frac{\text{Quỹ thưởng cuối năm}}{\text{Tổng số lương của những người được thưởng}}$$

Căn cứ nội dung tiêu chuẩn và mức độ chênh lệch về thành tích của các hạng A, B, C mà quy định hệ số thưởng cho từng hạng và tùy theo số người tuyệt đối của mỗi hạng được thưởng để quy định chênh lệch:

— Hạng A hơn hạng B từ 20 đến 30%.

— Hạng B hơn hạng C từ 40 đến 50%.

bảo đảm chi đủ và chi hết quỹ thưởng cuối năm.

Mức thưởng cho từng người tính theo công thức:

$$\text{Hệ số thưởng của hạng thành tích} \times \text{Hệ số trung bình} \times \text{Mức lương}$$

Nhân viên nhà ăn, nhà trẻ, bệnh xá, bệnh viện (thuộc xí nghiệp) cũng được tính thưởng theo hạng thành tích như cán bộ, công nhân viên chức khác, nhưng nguồn tiền thưởng lấy ở quỹ phúc lợi được trích lập của xí nghiệp.

Những người thuộc đối tượng nói tại điểm d phần 1 được phát một số tiền thưởng khuyến khích đồng loạt (không theo mức lương) do giám đốc cùng Ban chấp hành công đoàn quyết định; mức thưởng bằng khoảng một phần ba số tiền thưởng của người được thưởng thấp nhất thuộc hạng thấp nhất (người có mức lương thấp nhất thuộc hạng C):

b) Thưởng thi đua.

Những người có thành tích thi đua là những người đã được lựa chọn để xét thưởng về sản xuất, người có thành tích nhiều được xếp hạng

và xét thưởng tiền thích đáng. Ngoài ra, những đơn vị thi đua có thành tích, những người được chọn là chiến sĩ thi đua và lao động tiên tiến thì được thưởng thêm tặng phẩm cùng lúc với việc phát bằng khen, giấy khen, không phát thưởng bằng tiền.

c) Thưởng đột xuất.

Quỹ khen thưởng cả năm sau khi đã chi thưởng cuối năm và tặng phẩm thi đua, phần còn lại được sử dụng để thưởng đột xuất cho những cá nhân hoặc tập thể có những thành tích trội nhất trong sản xuất của năm kế hoạch. Việc thưởng đột xuất do giám đốc thống nhất với thư ký công đoàn xí nghiệp đề quyết định.

II. QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM XÉT THƯỞNG

Căn cứ tình hình hoàn thành kế hoạch, giám đốc xí nghiệp lên phương án phân phối quỹ khen thưởng, lập danh sách những người được khen thưởng theo các hạng, bàn bạc thống nhất với Ban chấp hành công đoàn để công bố cho toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức biết.

Giám đốc ra quyết định phân phối tiền thưởng cho tất cả các loại cán bộ, công nhân viên chức kể từ phó giám đốc trở xuống. Riêng đối với kế toán trưởng ở những đơn vị đã được chính thức bổ nhiệm thì do cấp trên trực tiếp (Công ty hay Bộ chủ quản) quyết định.

Thủ trưởng cấp trên của xí nghiệp quyết định mức tiền thưởng cho giám đốc xí nghiệp. Đối với cán bộ chuyên trách công tác Đảng và đoàn thể quần chúng thì do lãnh đạo cấp trên quyết định, tiền để thưởng tạm thời lấy trong quỹ thưởng cuối năm.

Sau khi phát thưởng xong, giám đốc xí nghiệp có trách nhiệm quyết toán và báo cáo lên cấp trên theo quy định; đồng thời tăng cường công tác tư tưởng, động viên quần chúng hào hứng phấn khởi sản xuất để phấn đấu hoàn thành toàn diện, vượt mức kế hoạch.

Chế độ khen thưởng hoàn thành kế hoạch theo chế độ phân phối lợi nhuận mới vừa

được ban hành; việc áp dụng chưa có nhiều kinh nghiệm, Bộ Lao động đề nghị các ngành, các địa phương và các đơn vị căn cứ các nghị định về việc trích lập quỹ khen thưởng theo chế độ phân phối lợi nhuận mới của Hội đồng Chính phủ và thông tư này để hướng dẫn thực hiện; nếu nơi nào có đặc điểm riêng cần phải có quy định khác thì trao đổi thống nhất với Bộ Lao động trước khi thi hành. Sau mỗi lần phát thưởng cần tổng kết và gửi cho Bộ Lao động để tổng hợp báo cáo lên thường vụ Hội đồng Chính phủ.

Thông tư này thi hành cho tất cả các xí nghiệp được trích lập quỹ khen thưởng cuối năm, kể cả những xí nghiệp hiện đang thực hiện chế độ trích lập quỹ xí nghiệp. Riêng năm 1971 những xí nghiệp đã phân phối tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua như quy định hiện hành mà quỹ thưởng còn nhiều thì xí nghiệp trích ra khoảng 10% dành cho quỹ thưởng đột xuất trong năm kế hoạch, phần còn lại sử dụng vào việc thưởng cuối năm cho những người có thành tích trong sản xuất như quy định trong thông tư này.

Hà-nội, ngày 22 tháng 2 năm 1972

K.T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thủ trưởng

NGUYỄN ĐĂNG

ỦY BAN NÔNG NGHIỆP TRUNG ƯƠNG

QUYẾT ĐỊNH số 54 - QĐ/CN ngày 26-2-1972 ban hành tiêu chuẩn cấp ngành về phân cấp chất lượng lợn ý (*)

CHỦ NHIỆM

ỦY BAN NÔNG NGHIỆP TRUNG ƯƠNG

Căn cứ nghị định số 123-CP ngày 24-8-1963 của Hội đồng Chính phủ ban hành điều lệ tạm thời về việc nghiên cứu, xây dựng, xét duyệt, ban hành và quản lý các tiêu chuẩn kỹ thuật sản phẩm công nghiệp, nông nghiệp;

Đề tạo cơ sở cho công tác quản lý sản xuất, quản lý kỹ thuật của ngành chăn nuôi lợn trong các nông trường, trạm, trại giống, hợp tác xã nông nghiệp và ngoài nhân dân di dân vào nề nếp, nhằm không ngừng nâng cao phẩm chất giống năng suất lao động, hạ giá thành trong chăn nuôi lợn ý (các loại hình lợn đen đồng bằng Bắc-bộ);

Xét đề nghị của Viện Chăn nuôi, Cục Chăn nuôi gia súc nhỏ,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. — Nay ban hành « Tiêu chuẩn cấp ngành về phân cấp chất lượng lợn ý ». Từ nay, trong việc nuôi dưỡng, chọn lọc, trao đổi giống lợn ý, tất cả các cơ sở quốc doanh, tập thể và nhân dân phải thực hiện nghiêm chỉnh, đầy đủ các quy định trong bản tiêu chuẩn này; hủy bỏ tất cả các tiêu chuẩn tạm thời giám định lợn ý từ năm 1964 — 1971 của trung ương và địa phương.

Điều 2. — Ông Cục trưởng Cục Chăn nuôi gia súc nhỏ, ông Chủ nhiệm Ủy ban Nông nghiệp các tỉnh, thành có trách nhiệm phổ biến, hướng dẫn, theo dõi và đôn đốc việc thực hiện tiêu chuẩn này.

Hà-nội, ngày 26 tháng 2 năm 1972

K.T. Chủ nhiệm Ủy ban Nông nghiệp trung ương

Ủy viên

PHAN VĂN CHIÊU

TỔNG CÔNG ĐOÀN VIỆT - NAM

Công văn số 165-HC 3b ngày 29-2-1972 về hạn tuổi đề tính trợ cấp đông con.

Gần đây, một số cơ quan ở trung ương và địa phương có hỏi Tổng Công đoàn Việt-Nam về việc tính hạn tuổi đề trợ cấp đông con đối với

* Bản tiêu chuẩn cấp ngành về phân cấp chất lượng lợn ý không in vào Công báo.