

góp ngay 1 lần nếu được đại hội xã viên đồng ý thì có thể đóng làm 2 hoặc 3 lần nhưng thời hạn không quá 1 năm.

c) Trích khoảng 50% của quỹ công ích.

d) Nguồn thu lãi của quỹ bảo hiểm xã hội

đ) Nguồn thu khác: tiền do xã viên, các cơ quan tổ chức khác ủng hộ hoặc hợp tác xã tổ chức lao động xã hội chủ nghĩa lấy tiền đưa vào quỹ bảo hiểm xã hội v.v...

IV. MỘT SỐ ĐIỂM CẦN CHÚ Ý

1. Quỹ bảo hiểm xã hội của hợp tác xã thủy sản được xây dựng do đóng góp thường xuyên và đóng góp lần đầu của mỗi xã viên, do trích trong quỹ công ích của hợp tác xã...

Phải tiến hành xây dựng quỹ bảo hiểm xã hội của hợp tác xã ít nhất là 6 tháng thì mới bắt đầu trợ cấp theo chế độ này.

Đối với hợp tác xã hiện nay đang trợ cấp cho xã viên nghỉ hưu, nghỉ mất sức thì căn cứ vào thông tư này rà xét lại để có chế độ trợ cấp phù hợp.

2. Việc thi hành chế độ bảo hiểm xã hội trong hợp tác xã không có ảnh hưởng đến việc tham gia bảo hiểm thủy thủ, thuyền viên của công ty bảo hiểm Việt Nam.

3. Khi xét đề tính mức trợ cấp phải căn cứ vào thời gian công tác, nếu có tháng lẻ thì tính như sau:

- Dưới 1 tháng không tính.
- Từ 1 đến 7 tháng tính là nửa năm.
- Trên 7 tháng tính cả năm.

4. Những người đang hưởng chế độ trợ cấp nghỉ hưu, nghỉ mất sức mà vì lý do nào đó bị pháp luật truy tố, bị khai trừ ra khỏi hợp tác xã thì đình chỉ việc trợ cấp.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Sở Thủy sản, Sở nông nghiệp, phòng thủy sản các huyện, thị cần nghiên cứu kỹ thông tư này và có kế hoạch chỉ đạo

thực hiện cụ thể đối với các tổ chức kinh tế tập thể nghề cá bao gồm hợp tác xã, tập đoàn sản xuất khai thác cá biển, cá sông, hợp tác xã, tập đoàn sản xuất chuyên nuôi thủy sản... ở địa phương mình.

Cần tổ chức cho các xã viên, tập đoàn viên học tập quán triệt thông tư này, làm cho mọi người thấy rõ quyền lợi và trách nhiệm trong việc thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội.

Sở Thủy sản và phòng thủy sản huyện, thị cần tăng cường chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện chế độ này, hàng năm báo cáo về Bộ tình hình và kết quả thực hiện, nếu có những vấn đề cần nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cần báo cáo kịp thời về Bộ.

Thông tư này thay cho «chế độ tạm thời về trợ cấp bảo hiểm lao động và tai nạn chiến tranh trong hợp tác xã nghề cá» số 367-TS/HTX ngày 26-3-1968; và có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

K.T. Bộ trưởng Bộ Thủy sản
Thư trưởng
NGUYỄN BÁ PHÁT

THÔNG TƯ của Bộ Thủy sản số 4 - TS/TT ngày 19 - 9 - 1985 hướng dẫn thực hiện chế độ trả tiền công, tiền thưởng và các phụ cấp khác cho cán bộ quản lý, kỹ thuật nghiệp vụ trong các hợp tác xã và tập đoàn sản xuất nghề cá.

Năm 1968 Tổng cục Thủy sản (nay là Bộ Thủy sản) đã ban hành chế độ tạm thời về trả công cho cán bộ, nhân viên hợp tác xã và phụ cấp cho cán bộ, xã viên đi học.

Ngày 28-9-1981, Bộ Thủy sản lại có văn bản số 494-TS/HTX hướng dẫn thực hiện

các hình thức khoán phân phối ăn chia trong khu vực kinh tế tập thể nghề cá biển theo tinh thần quyết định số 16-CP ngày 15-1-1981 của Hội đồng Chính phủ (nay là Hội đồng Bộ trưởng) trong đó có hướng dẫn việc trả công cho cán bộ hợp tác xã.

Từ khi có các văn bản hướng dẫn trên dưới sự chỉ đạo của các tỉnh, huyện, nhiều hợp tác xã nghề cá đã vận dụng thực hiện tốt, qua đó đã rút ra được một số vấn đề cụ thể cần hướng dẫn bổ sung cho phù hợp với cơ chế khoán mới.

Đề thực hiện nghị quyết 6 khóa V của Ban chấp hành Trung ương về phần đổi mới cơ chế quản lý hợp tác xã, Nghị quyết 8 khóa V của Ban chấp hành Trung ương về xóa bỏ cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp, thực hiện đúng chế độ tập trung dân chủ, hạch toán kinh tế và kinh doanh xã hội chủ nghĩa. Căn cứ vào điều 22 của điều lệ Hợp tác xã thủy sản, ban hành theo Nghị định số 51-HĐBT ngày 17-3-1982 của Hội đồng Bộ trưởng về « quản lý lao động và tiền công ».

Bộ Thủy sản ra thông tư hướng dẫn về chế độ trả tiền công, tiền thưởng và các phụ cấp khác cho cán bộ quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ trong các hợp tác xã và tập đoàn sản xuất như sau :

I. MỤC ĐÍCH VÀ Ý NGHĨA

Cán bộ quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ trong hợp tác xã và tập đoàn sản xuất (gọi tắt là cán bộ trong hợp tác xã) là những người trực tiếp quản lý và chỉ đạo thực hiện mọi hoạt động kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ... nhằm thực hiện điều lệ, quy ước và phương hướng nhiệm vụ kế hoạch sản xuất kinh doanh của hợp tác xã và của cấp trên giao cho.

Đề bảo đảm cho mỗi cán bộ có điều kiện thực hiện tốt mọi nhiệm vụ công tác, đồng thời khuyến khích việc học tập nâng cao trình độ quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ... trong cán bộ, cần phải có chế độ đãi

ngộ thích đáng, phù hợp với tính chất tổ chức kinh tế tập thể xã hội chủ nghĩa, làm cho mỗi cán bộ thấy rõ trách nhiệm và quyền lợi, an tâm công tác, đem hết nhiệt tình và năng lực sáng tạo của mình góp phần xây dựng và phát triển kinh tế tập thể nghề cá ngày càng giàu mạnh.

II. NGUYÊN TẮC CHUNG

Việc trả tiền công, tiền thưởng và các phụ cấp khác cho cán bộ hợp tác xã theo những nguyên tắc sau đây :

1. Phải gắn với cơ chế khoán sản phẩm cuối cùng, gắn với năng suất, chất lượng hiệu quả của công việc, phải gắn trách nhiệm quản lý, điều hành, phục vụ của cán bộ với kết quả sản xuất kinh doanh của hợp tác xã bảo đảm nguyên tắc phân phối theo lao động.

2. Phải bảo đảm cho mỗi cán bộ có thu nhập thỏa đáng để có điều kiện tập trung tâm trí, sức lực vào việc hoàn thành nhiệm vụ công tác đồng thời bảo đảm mối tương quan thu nhập hợp lý giữa cán bộ quản lý với người lao động trực tiếp sản xuất.

3. Phải căn cứ vào khối lượng công việc của từng loại hợp tác xã, hợp tác xã nào có năng suất sản lượng hoặc giá trị sản lượng lớn, thì tiền công cơ bản của từng chức danh cán bộ phải cao hơn hợp tác xã có năng suất sản lượng hoặc giá trị sản lượng nhỏ.

4. Phải có chế độ thưởng phạt thích đáng về trách nhiệm đối với cán bộ trong việc thực hiện kế hoạch hàng năm.

III. NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Việc trả tiền công cho cán bộ phải dựa trên cơ sở phân loại hợp tác xã, mức tiền công cơ bản cho từng chức danh và tính toán thưởng phạt theo từng hình thức khoán.

A. Phân loại hợp tác xã theo sản lượng.

Phân loại hợp tác xã theo sản lượng được tính trên cơ sở giá cả bình quân, coi đó là sản lượng quy ước để xác định loại Hợp tác xã. Đối với hợp tác xã chuyên sản xuất những hải đặc sản, thì căn cứ vào giá trị của những sản phẩm đó và giá cả bình quân để quy đổi ra sản lượng quy ước, từ đó xác định loại hợp tác xã.

Hiện nay có thể chia ra mấy loại hợp tác xã như sau :

Hợp tác xã loại 1 có sản lượng khai thác hàng năm từ 500 tấn trở lên.

Hợp tác xã loại 2 có sản lượng khai thác hàng năm từ 300 tấn đến dưới 500 tấn.

Hợp tác xã loại 3 có sản lượng khai thác hàng năm từ 200 tấn đến dưới 300 tấn.

Hợp tác xã loại 4 có sản lượng khai thác hàng năm dưới 200 tấn.

B. Mức tiền công cơ bản cho từng chức danh cán bộ.

Mức tiền công cơ bản cho từng chức danh cán bộ.

Chức danh cán bộ	Mức chuẩn để tính tỷ lệ được hưởng	Tỷ lệ được hưởng (%)			
		HTX loại 1	HTX loại 2	HTX loại 3	HTX loại 4
Chủ nhiệm	Thu nhập bình quân 1 lao động (100 %)	190	180	160	150
- Phó chủ nhiệm	nt	170	160	140	130
- Kế toán trưởng	nt	150	140	130	120
- Trưởng ban kiểm soát	nt	150	140	130	120
- Kế toán viên, nhân viên kỹ thuật nghiệp vụ	nt	95	90	80	75
- Thủ quỹ, thủ kho	nt	90	85	75	70

Đối với ủy viên quản trị, ủy viên kiểm soát, ngoài tiền công được hưởng trực tiếp ở từng đơn vị (nơi sản xuất và công tác) hàng tháng còn được phụ cấp thêm 5% tiền công cơ bản kế hoạch.

Để thực hiện việc định mức tiền công cơ bản của cán bộ gắn với kết quả sản xuất kinh doanh, với hiệu quả kinh tế, xóa bỏ lối quản lý hành chính bao cấp, thực sự chuyển sang hạch toán kinh tế và kinh doanh xã hội chủ nghĩa, phải lấy mức chuẩn là thu nhập bình quân một lao động trong hợp tác xã, để tính mức tiền công cơ bản cho từng chức danh cán bộ. Nếu thu nhập bình quân của một lao động càng cao, thì tiền công cơ bản của cán bộ càng cao, nếu thu nhập bình quân của một lao động thấp, thì tiền công cơ bản của cán bộ sẽ giảm đi. Nếu không có thu nhập của lao động thì cũng không có tiền công trả cho cán bộ.

Tiền công cơ bản của cán bộ thuộc loại quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ phức tạp phải cao hơn loại cán bộ lao động giản đơn người có vai trò chỉ đạo quản lý, điều hành phải cao hơn người lao động bình thường, người có chức trách phần việc nặng phải cao hơn người có chức trách phần việc nhẹ, chủ nhiệm phải cao hơn phó chủ nhiệm, phó chủ nhiệm phải cao hơn ủy viên quản trị... cụ thể là :

Để khuyến khích việc tinh giản bộ máy, giảm nhẹ biên chế, đối với cán bộ nhân viên hợp tác xã kiêm nhiệm thêm những công việc chính của người khác, thì được hưởng thêm phần tiền công

Tel: +84-83885 688; www.ThuVienPhapLuat.com

kiêm nhiệm đó. Ví dụ : kế toán viên kiêm đánh máy, thủ quỹ kiêm thủ kho v.v...

Mức tiền công cơ bản cho các chức danh cán bộ tập đoàn sản xuất trong những ngày làm công việc chung cho tập đoàn, thì có thể áp dụng mức tiền công cơ bản của cán bộ hợp tác xã loại 3 hoặc loại 4. Tập đoàn trưởng ngang với chủ nhiệm, tập đoàn phó ngang với phó chủ nhiệm.

C. Tiền công và tiền thưởng

Về tiền công :

Tiền công của cán bộ hợp tác xã được thanh toán tùy thuộc vào việc thực hiện của từng hình thức khoán.

1. Đối với hợp tác xã thực hiện hình thức khoán tiền công theo thu nhập thực tế.

— Nếu hợp tác xã đạt mức khoán về thu nhập thực tế, thì tiền công của cán bộ được hưởng theo đúng kế hoạch khoán.

— Nếu hợp tác xã hụt mức khoán về thu nhập thực tế bao nhiêu phần trăm (%) thì tiền công của cán bộ cũng giảm đi tương ứng bấy nhiêu phần trăm (%).

— Nếu hợp tác xã vượt mức khoán về thu nhập thực tế bao nhiêu phần trăm (%) thì tiền công của cán bộ cũng tăng tương ứng bấy nhiêu phần trăm (%).

— Nếu hợp tác xã không có thu nhập thực tế thì cũng không có tiền công trả cho cán bộ hợp tác xã.

2. Đối với hợp tác xã thực hiện hình thức khoán các khoản phải nộp.

Đối với hình thức khoán này có hai trường hợp sau đây :

— Những Hợp tác xã đã xác định tiền công cán bộ là một chỉ tiêu khoán cố định, nằm trong tổng số các khoản phải nộp : dù đạt, vượt hoặc hụt mức khoán về chỉ tiêu thu nhập tiền công của lao động trực tiếp đánh cá, thì tiền công của cán bộ vẫn được hưởng theo đúng kế hoạch khoán.

— Những hợp tác xã đã xác định tiền công của cán bộ là một chỉ tiêu khoán

không cố định, và hưởng theo thực thu của thu nhập bình quân một lao động :

+ Nếu hợp tác xã đạt mức khoán về chỉ tiêu thu nhập tổng tiền công lao động (bao gồm cả trực tiếp và gián tiếp), thì tiền công của cán bộ được hưởng theo đúng kế hoạch khoán.

+ Nếu hợp tác xã vượt mức khoán về chỉ tiêu thu nhập tổng tiền công lao động, thì tổng tiền công lao động vượt bao nhiêu phần trăm so với kế hoạch, thì tiền công của cán bộ cũng được tăng bấy nhiêu phần trăm (%) so với kế hoạch.

+ Nếu hụt mức khoán về chỉ tiêu thu nhập tổng tiền công lao động, thì tổng tiền công lao động hụt bao nhiêu phần trăm (%) so với kế hoạch, thì tiền công của cán bộ cũng được tăng bấy nhiêu phần trăm (%) so với kế hoạch, nhưng mức giảm tối đa không quá 30% so với tiền công cơ bản kế hoạch.

Về tiền thưởng :

Căn cứ để xét thưởng đối với cán bộ hợp tác xã là :

— Đã thực hiện tốt hợp đồng kinh tế đã ký kết.

— Đã nộp thuế đầy đủ và đúng hạn.

— Đã trả nợ Ngân hàng sòng phẳng.

— Đã hoàn thành và hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch khoán, ví dụ chỉ tiêu thu nhập thực tế (đối với hình thức khoán 1), chỉ tiêu các khoản phải nộp, chỉ tiêu thu nhập tiền công của lao động trực tiếp đánh cá hoặc chỉ tiêu thu nhập tổng tiền công lao động (đối với hình thức khoán 2).

Mức thưởng cho cán bộ hợp tác xã từ 1 đến 3 tháng tiền công cơ bản kế hoạch, tùy thuộc vào việc thực hiện các chỉ tiêu.

Đối tượng được xét thưởng hàng năm là những cán bộ hợp tác xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và có ngày công ốm trong năm không quá 30 ngày.

Ngoài việc xét thưởng hàng năm như đã quy định ở trên, trong quá trình tổ chức, chỉ đạo thực hiện, nếu cán bộ nhân

viên hợp tác xã có những việc làm tác động đến sản xuất, đem lại kết quả cụ thể, thiết thực như nâng cao năng suất và sản lượng, hoàn thành sớm chỉ tiêu kế hoạch (cả số lượng và chất lượng) sửa chữa kịp thời máy móc, ngư lưới cụ, cung cấp vật tư đầy đủ, đồng bộ, kịp thời... thì được xét thưởng thích đáng, tùy theo mức độ đóng góp của mỗi người và khả năng quý khen thưởng của hợp tác xã.

Tiền công của cán bộ hợp tác xã được thanh toán theo phương án quyết toán khoán, còn tiền thưởng thì lấy trong quỹ khen thưởng, nếu thiếu có thể lấy thêm trong chi phí quản lý.

Đối với cán bộ tập đoàn sản xuất nếu tập đoàn đạt và vượt mức kế hoạch sản xuất, kế hoạch khoán các quỹ, nộp thuế đầy đủ đúng hạn... thì được xét thưởng từ 1-2 tháng tiền công bình quân của tập đoàn viên, tiền thưởng lấy ở chi phí quản lý.

D. Các khoản phụ cấp khác

Ngoài chế độ tiền công tiền thưởng như trên, cán bộ hợp tác xã và tập đoàn sản xuất còn được hưởng các khoản phụ cấp sau:

1. Phụ cấp thâm niên công tác:

Những cán bộ liên tục hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không phạm khuyết điểm lớn thì sau 4 năm công tác liên tục được hưởng phụ cấp thâm niên là 5% tiền công cơ bản kế hoạch. Từ năm thứ 5 trở lên, cứ mỗi năm được phụ cấp thêm 1% cho đến khi đạt mức cao nhất là 30%.

2. Phụ cấp kế toán trưởng:

Kế toán trưởng hợp tác xã được đào tạo từ 3 tháng trở lên, nếu nắm vững nghiệp vụ kế toán và làm đúng chức năng, thì được phụ cấp thêm 5% tiền công cơ bản kế hoạch.

3. Phụ cấp chỉ đạo sản xuất trên biển:

Những cán bộ hợp tác xã trực tiếp tham gia chỉ đạo sản xuất trên biển do yêu

cầu sản xuất kinh doanh của hợp tác xã thì được phụ cấp thêm mỗi ngày đi biển không quá 10% tiền công cơ bản ngày (từ tháng mà tính ra ngày).

Tiền công cơ bản dùng để tính các khoản phụ cấp là mức: tiền công cơ bản kế hoạch của chức danh cán bộ đó được dự tính trong tháng, trong năm.

4. Phụ cấp đi học, đi công tác:

Cán bộ, xã viên được Hợp tác xã, Tập đoàn sản xuất cử đi học các lớp quản lý nghiệp vụ kỹ thuật do ngành Thủy sản hoặc ngành khác mở về phục vụ cho hợp tác xã tập đoàn sản xuất thì được hưởng phụ cấp như sau:

— Thời gian học dưới 1 năm (ngắn hạn) được hưởng nguyên mức tiền công cơ bản kế hoạch theo chức danh đảm nhiệm trong nhiệm kỳ đó và hưởng nguyên các khoản phụ cấp khác nếu có (không kể các khoản phụ cấp nhà trường đài thọ).

— Thời gian học từ 1 năm trở lên (dài hạn) được hưởng từ 80 đến 90% mức tiền công cơ bản kế hoạch theo chức danh đảm nhiệm trong nhiệm kỳ đó (không kể khoản phụ cấp nhà trường đài thọ).

Các khoản phụ cấp cho cán bộ, xã viên đi học do quỹ công ích chi, nếu không đủ thì phần phụ cấp đi học dài hạn có thể lấy một phần ở quỹ tích lũy.

— Cán bộ, xã viên được cử đi công tác ra ngoài phạm vi hợp tác xã, tập đoàn sản xuất thì được thanh toán tiền tàu xe, vé trọ, bồi dưỡng đi đường và phụ cấp lưu trú, mức bồi dưỡng đi đường và phụ cấp lưu trú tùy theo tình hình thực tế của địa phương, khả năng và điều kiện cụ thể của từng hợp tác xã, tập đoàn sản xuất do đại hội xã viên quy định, có sự hướng dẫn của Sở và phòng thủy sản các huyện thị.

E. Đối với cán bộ quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ về công tác ở hợp tác xã

1. Đối với cán bộ Nhà nước được biệt phái về Hợp tác xã thì được trả tiền công,

tiền thưởng, theo chức danh mà họ đảm nhiệm. Nếu tiền công, tiền thưởng cao hơn tiền lương và phụ cấp lương, thì được hưởng thêm phần chênh lệch do hợp tác xã dài thọ. Nếu tiền công, tiền thưởng thấp hơn tiền lương và phụ cấp lương thì được giữ nguyên tiền lương và phụ cấp lương.

2. Những cán bộ quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ, chuyên gia nhân dân ở các cơ quan, đơn vị hoặc hợp tác xã khác về làm việc cho hợp tác xã thì ngoài các chế độ đãi ngộ mà họ đang được hưởng, hợp tác xã vẫn trả tiền công theo công việc họ đang đảm nhiệm và theo hợp đồng đã ký kết.

3. Những cán bộ của Nhà nước được cử về công tác và giúp đỡ hợp tác xã về các mặt nghiệp vụ, quản lý kỹ thuật, nếu có đóng góp thiết thực trong việc chỉ đạo, hướng dẫn, giúp đỡ hợp tác xã cải tiến công tác quản lý, nắm vững các nghiệp vụ, ứng dụng những tiến bộ kỹ thuật đem lại kết quả cụ thể được ban quản lý hợp tác xã thừa nhận, thì được xét thưởng tùy theo mức độ đóng góp của mỗi người và khả năng quý khen thưởng của hợp tác xã.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Các Sở Thủy sản, phòng thủy sản các huyện thị cần nghiên cứu kỹ thông tư này và có kế hoạch, biện pháp chỉ đạo thực hiện cụ thể đối với các hợp tác xã và tập đoàn sản xuất.

Trong quá trình chỉ đạo, cần tăng cường kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện chế độ này và nếu có điểm nào chưa rõ hoặc cần nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung thì báo cáo về Bộ.

Thông tư này cần được phổ biến, quán triệt đến các xã viên, tập đoàn viên và có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

K.T. Bộ trưởng Bộ Thủy sản

Thứ trưởng

NGUYỄN BÁ PHÁT

BAN TỔ CHỨC CỦA CHÍNH PHỦ

THÔNG TƯ của Ban Tổ chức của Chính phủ số 74-ĐP/TCCP ngày 26-11-1985 hướng dẫn thi hành nghị định số 235-HĐBT ngày 18-9-1985 của Hội đồng Bộ trưởng về chế độ phụ cấp tạm thời sinh hoạt phí đối với cán bộ xã, phường, thị trấn.

Đề thi hành điều 10 tại Nghị định số 235-HĐBT ngày 18-9-1985 của Hội đồng Bộ trưởng và điểm 4 tại Chỉ thị số 442-CTTW ngày 25-10-1985 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc quy định tạm thời phụ cấp sinh hoạt phí hàng tháng đối với cán bộ xã, phường, thị trấn.

Sau khi đã trao đổi ý kiến với các cơ quan có liên quan ở Trung ương và một số tỉnh, thành phố, Ban Tổ chức của Chính phủ hướng dẫn như sau:

1. Trước hết cần quán triệt tinh thần điều 10 tại Nghị định số 235-HĐBT ngày 18-9-1985 của Hội đồng Bộ trưởng và điểm 4 tại Chỉ thị số 442-CTW ngày 25-10-1985 của Ban Bí thư Trung ương Đảng. Cán bộ xã, phường, thị trấn là những người làm