

— Trường Bồ túc văn hóa công nông Thanh hóa để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh Quảng bình, Hà tĩnh, Nghệ an, Vĩnh linh và Thanh hóa.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông Nam định để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh Ninh bình, Thái bình và Nam định.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông Hà nam để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh Hòa bình, Hưng yên, và Hà nam.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông khu Tự trị Việt bắc để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh trong khu Tự trị Việt bắc và hai tỉnh Yên bái, Lào cai.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông Hồng quang để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh Kiến an, Hải ninh, Hải phòng, Hải dương và Hồng quang.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông Phú thọ để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông các tỉnh Bắc ninh, Bắc giang, Vĩnh phúc và Phú thọ.

— Trường Bồ túc văn hóa công nông khu Tự trị Thái Mèo để bổ túc văn hóa cho cán bộ công nông trong khu Tự trị.

— Các tỉnh Sơn tây, Hà đông, Hà nội sẽ học ở trường Bồ túc văn hóa công nông trung ương.

**Điều 2.** — Trường đặt tại tỉnh nào thì Ủy ban Hành chính tỉnh đó quản lý về mọi mặt: trường sở, cán bộ, học sinh và chuyên môn. Riêng việc quy định chỉ tiêu đào tạo, phân phối học sinh tốt nghiệp thì do Bộ phụ trách. Chi phí cho các trường này do ngân sách của Bộ Giáo dục đài thọ. Trường Bồ túc văn hóa công nông khu Tự trị Việt bắc do Ủy ban Hành chính khu Tự trị Việt bắc quản lý. Các tỉnh khác có trách nhiệm tuyển lựa cán bộ công nông đủ tiêu chuẩn để giới thiệu vào trường Bồ túc văn hóa công nông.

**Điều 3.** — Mỗi trường Bồ túc văn hóa công nông do một ban Giám hiệu phụ trách và ba bộ phận giúp việc: giáo vụ, tổ chức, hành chính quản trị. Số biên chế sẽ quy định chi tiết ở một thông tư khác.

**Điều 4.** — Các Ủy ban Hành chính khu Tự trị Việt bắc, khu Tự trị Thái Mèo, Ủy ban Hành chính tỉnh, thành phố, các ông Chánh văn phòng, Giám đốc Vụ Tổ chức và cán bộ, Vụ Đại học và chuyên nghiệp Bộ Giáo dục chịu trách nhiệm thi hành nghị định này.

Hà nội, ngày 22 tháng 7 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Giáo dục

NGUYỄN VĂN HUYỀN

## NGÂN HÀNG QUỐC GIA VIỆT NAM

**THÔNG TƯ số 276-VP/TH ngày 17-7-1959**  
về biện pháp tạm thời quản lý quỹ tiền lương đối với các xí nghiệp quốc doanh để làm phương hướng trong lúc tiến hành thí điểm.

Ngày 19 tháng 3 năm 1958 Thủ tướng Chính phủ ra quyết định số 148-TTg giao cho Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Bộ Tài chính và Ngân hàng Quốc gia Việt nam tiến hành công tác giám đốc và quản lý quỹ tiền lương đối với các cơ quan Nhà nước và các xí nghiệp quốc doanh nhằm: đảm bảo tốt công tác lãnh đạo sản xuất, đẩy mạnh việc chấp hành chế độ hạch toán kinh tế, đồng thời tăng cường công tác quản lý tài chính và tiền tệ.

Ngày 14 tháng 2 năm 1959, Thủ tướng Chính phủ ra thông tư số 049-TTg giải thích mục đích, nội dung nguyên tắc việc giám đốc và quản lý quỹ tiền lương để các Bộ và các xí nghiệp sản xuất chấp hành.

Căn cứ vào quyết định của Chính phủ, Ngân hàng Quốc gia Việt nam đã tiến hành điều tra nghiên cứu tình hình sử dụng và bố trí lao động, tiền lương ở một số xí nghiệp và đơn vị hạch toán kinh tế, dựa vào ý kiến trao đổi trong cuộc hội nghị giữa Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và đại biểu các Bộ ngày 28 tháng 5 năm 1959, Ngân hàng Quốc gia Việt nam ra thông tư này tạm thời để ra biện pháp cụ thể quản lý quỹ tiền lương đối với xí nghiệp công nghiệp quốc doanh, để làm phương hướng trong khi tiến hành thí điểm.

### I. NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ QUỸ TIỀN LƯƠNG

Ngân hàng Quốc gia Việt nam quản lý quỹ tiền lương theo nguyên tắc:

1. Trong bước đầu Ngân hàng Quốc gia Việt nam áp dụng phương thức phát tiền cho xí nghiệp theo yêu cầu chi tiền lương trong phạm vi mức kế hoạch tiền lương tháng của xí nghiệp. Sau khi trả tiền lương rồi, sẽ dựa vào báo cáo của xí nghiệp nộp cho Ngân hàng khi rút tiền về trả lương và các báo cáo khác về tình hình sản xuất, tài vụ của xí nghiệp gửi đến mà phân tích. Nếu phát hiện bội chi quá quỹ tiền lương so với mức thực hiện kế hoạch sản xuất, hoặc so với kế hoạch lao động thì một mặt góp ý kiến với xí nghiệp về biện pháp khắc phục, một mặt phản ảnh với Cục hay Bộ chủ quản biết để có biện pháp giúp đỡ xí nghiệp đó. Hiện nay ta nặng về phương thức kiểm soát sau, nghĩa là trả lương trong phạm vi kế hoạch và theo yêu cầu của xí nghiệp, sau đó mới nghiên cứu và đề xuất ý kiến sau, nếu có vấn đề

2. Căn cứ tình hình đã nắm được là hiện nay Bộ chủ quản mới phân phối tiền lương cho xí nghiệp từng quý và xí nghiệp tự chia quỹ tiền lương ra từng tháng, cho nên ta có thể đề cho xí nghiệp có quyền điều hòa trong quý. Hàng tháng trong một quý, xí nghiệp có thể bội chi hay tiết kiệm chi, nhưng bạ tháng cộng lại không được vượt quá số kế hoạch tiền lương được Bộ hay Cục chủ quản phân phối trong quý đó. Trường hợp quý đó xí nghiệp có bội chi tuyệt đối, Ngân hàng chỉ phát tiền ra theo kế hoạch tiền lương quý, khi nào được Bộ hay Cục chủ quản cho điều chỉnh thì Ngân hàng sẽ phát thêm số tiền lương vượt mức. Đồng thời Bộ hay Cục chủ quản cần điều chỉnh kế hoạch tiền lương phân phối cho quý sau.

3. Trong một quý nếu tiền lương thực tế chi ít hơn mức thực hiện kế hoạch sản xuất do cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa tổ chức sản xuất mà có, thì xí nghiệp có quyền lấy khoản tiết kiệm chi đó bổ sung cho vốn lưu động để mở rộng sản xuất của xí nghiệp, nhưng phải chờ Bộ Tài chính và Cục hay Bộ chủ quản xét và đồng ý mới được làm.

Những khoản thừa của quỹ tiền lương do biên chế chưa đủ mà có, không được xem là tiết kiệm chi, số tiền thừa này do Bộ chủ quản quyết định việc giải quyết.

## II. BIỆN PHÁP CỤ THỂ QUẢN LÝ QUỸ TIỀN LƯƠNG

### A. Phân phối mức quỹ tiền lương.

Bộ hay Cục chủ quản của xí nghiệp khi phân phối quỹ tiền lương đã được Chính phủ phê chuẩn cho xí nghiệp về quỹ tiền lương cả năm chia ra quý cần sao gửi cho Ngân hàng Quốc gia Việt nam trung ương một bản; khi có điều chỉnh thì cũng báo cho Ngân hàng Quốc gia trung ương biết.

Xí nghiệp cần cung cấp cho Ngân hàng Quốc gia địa phương quỹ tiền lương năm có chia ra quý, do Bộ hay Cục chủ quản phân phối. Xí nghiệp dựa vào đó chia ra tháng và báo cho Ngân hàng nơi xí nghiệp mở tài khoản, để Ngân hàng làm căn cứ tiến hành quản lý quỹ tiền lương của xí nghiệp. Nếu trong quý xí nghiệp có điều chỉnh quỹ tiền lương, thì phải kịp thời báo đến Ngân hàng địa phương trước ngày đến Ngân hàng rút tiền về trả lương.

### B. Kiểm soát sử dụng quỹ tiền lương.

Như trên đã nói trong tình hình hiện nay chúng ta phải đồng thời áp dụng cả hai hình thức kiểm soát trước và kiểm soát sau, nhưng hình thức kiểm soát sau là chủ yếu.

#### 1. Kiểm soát trước:

Khi xí nghiệp đến Ngân hàng rút tiền về trả lương, phải nộp cho Ngân hàng nơi mình mở tài

khoản một giấy rút tiền để trả lương nêu rõ: kế hoạch sản lượng trong tháng, ước tính thực hiện kế hoạch sản lượng trong tháng, kế hoạch lao động trong tháng, thực hiện kế hoạch lao động trong tháng, kế hoạch tiền lương trong tháng và số tiền xin rút về trả lương trong tháng (có mẫu kèm theo).

Nếu xí nghiệp mỗi tháng trả lương hai kỳ, đối với kỳ trả lương giữa tháng, xí nghiệp chưa phải nộp giấy rút tiền để trả lương, số tiền được rút coi như ứng trước không thể quá 50% kế hoạch tiền lương của tháng đó. Đối với kỳ trả lương cuối tháng, xí nghiệp khi nhận số tiền cần thiết để trả lương phải nộp giấy rút tiền để trả lương cả tháng.

Xí nghiệp khi đến rút tiền trong tài khoản tiền gửi về trả lương phải mang theo một séc trích tài khoản như thường lệ.

Xí nghiệp sau khi lập xong báo cáo toàn diện về tài vụ, sản xuất, lao động tiền lương, v.v... để báo cáo lên cấp trên thì đồng gửi cho Ngân hàng giữ tài khoản của xí nghiệp một bản.

#### 2. Kiểm soát sau:

Kiểm soát sau là sau khi trả lương xong và khi xí nghiệp gửi báo cáo chính thức cho Ngân hàng thì cán bộ thanh tra tin dụng cần kịp thời nghiên cứu phân tích trong báo cáo và sau đó đến tận xí nghiệp để cùng cán bộ của xí nghiệp nghiên cứu thêm.

Mỗi lần nghiên cứu xong, cán bộ thanh tra tin dụng Ngân hàng lập biên bản nhận xét chủ yếu là so sánh tiền lương thực tế xin rút với tiền lương kế hoạch, so sánh tiền lương xin rút có phù hợp với số lao động sử dụng thực tế không, có phù hợp với mức thực hiện kế hoạch sản lượng không, cùng với xí nghiệp tìm ra nguyên nhân lệch lạc nếu có và đề ra biện pháp sửa chữa. Biên bản phải thông qua giám đốc xí nghiệp và các cán bộ phụ trách chính có liên quan.

Biên bản lập thành 5 bản:

1 bản xí nghiệp giữ,

1 bản cán bộ tin dụng giữ và xếp vào hồ sơ tiền lương của xí nghiệp tại Ngân hàng địa phương,

1 bản gửi chi nhánh Ngân hàng tỉnh lý.

1 bản gửi Ngân hàng quốc gia Việt nam trung ương.

1 bản gửi Cục hay Bộ chủ quản xí nghiệp.

Nếu có vấn đề lệch lạc trong việc chấp hành chính sách lao động thì gửi thêm cho Ty Lao động địa phương 1 bản tức là 6 bản.

Đối với những trường hợp xí nghiệp có tiết kiệm chi hoặc bội chi thì giải quyết như sau:

a) Về trường hợp tiết kiệm chi:

Nếu tháng thứ nhất trong 1 quý xí nghiệp có tiết kiệm chi, qua tháng thứ hai lại bội chi thì lấy khoản tiết kiệm chi của tháng thứ nhất bù cho tháng thứ hai. Nếu tháng thứ ba bội chi mà số tiết kiệm chi còn lại có thể bù được thì không thành vấn đề.

Nói chung trong 1 quý có thể lấy số tiết kiệm chi của tháng sau bù cho bội chi tháng trước và ngược lại, nhưng số tiết kiệm chi trong quý này xí nghiệp không được bù cho bội chi quý khác. Số tiết kiệm chi trong 1 quý (không kể số thừa do biên chế chưa đủ) xí nghiệp phải báo cáo lên Cục hay Bộ chủ quản kèm theo ý kiến đề nghị sử dụng và chờ ý kiến trả lời mới được dùng. Ý kiến trả lời của Bộ, Cục, xí nghiệp phải sao gửi cho Ngân hàng địa phương.

Số tiết kiệm chi do cải tiến kỹ thuật hợp lý hóa tổ chức mà vẫn đảm bảo kế hoạch sản lượng, chất lượng thì xí nghiệp có thể sử dụng bổ sung cho vốn lưu động, nếu Bộ chủ quản và Bộ Tài chính đồng ý. Giấy cho phép sử dụng của Bộ Tài chính và Bộ chủ quản xí nghiệp phải sao gửi cho Ngân hàng nơi xí nghiệp mở tài khoản.

b) Số tiền lương thừa:

Nếu vì biên chế chưa đủ mà thừa tiền lương thì không coi là tiết kiệm chi. Số tiền thừa này do Bộ, Cục hay Cục chủ quản quyết định việc giải quyết.

c) Về trường hợp bội chi:

Nếu tháng thứ nhất bội chi thì xí nghiệp phải điều chỉnh quỹ tiền lương tháng thứ hai, tháng thứ ba, và cố giữ cho toàn quý khỏi vượt, tức là xí nghiệp phải tiết kiệm chi tháng sau bù cho bội chi tháng trước.

Nếu tháng thứ nhất thứ hai trong quý đều bội chi, thì tháng thứ ba phải tiết kiệm chi để bù lại.

Nếu trong cả quý mà không bằng, tức là chi tiền lương thực tế vượt kế hoạch quỹ tiền lương được phân phối, thì Ngân hàng không trả số tiền vượt kế hoạch tiền lương trong phạm vi quý, mà Ngân hàng chỉ phát số vượt đó khi nào Bộ hay Cục chủ quản xí nghiệp có văn bản đề nghị trả và điều chỉnh kế hoạch tiền lương các quý sau cho xí nghiệp.

### III. NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN CHÚ Ý

Công tác quản lý quỹ tiền lương là công tác mới, nhưng về biện pháp trên đây chỉ là sơ bộ, cho nên chúng ta phải tiến hành thí điểm để tìm hiểu thêm tình hình, nghiên cứu bổ sung và xây dựng thành biện pháp chính thức.

Trong công tác thí điểm chúng ta cần chú ý:

1. Tìm hiểu các vấn đề: Bộ hay Cục chủ quản có phân phối quỹ tiền lương cả năm chia ra quý cho xí nghiệp không? Khi nào gửi chỉ tiêu đến xí nghiệp? Bộ hay Cục chủ quản có chia ra chỉ tiêu quỹ tiền lương tháng không, hay xí nghiệp tự chia quỹ tiền lương của quý ra từng tháng?

Kế hoạch sản xuất tài vụ xí nghiệp làm hằng quý có chia ra tháng không? Khi nào gửi lên trên và trên phê duyệt gửi trở lại? Trong lúc gửi kế hoạch sản xuất tài vụ lên trên có kèm theo kế hoạch lao động tiền lương quý, tháng không? Việc phê duyệt của trên như thế nào? Có trả lại kịp thời không?

Vấn đề làm và gửi kế hoạch, phê duyệt hoàn trả kế hoạch là cơ sở để tiến hành quản lý kế hoạch trong đó có quản lý tiền lương. Nếu việc đó chưa đều hay không kịp thời thì trở ngại cho việc quản lý quỹ tiền lương. Đó là vấn đề chế độ kế hoạch, cần phải nghiên cứu đề ra ý kiến bổ sung cho thích hợp với hoàn cảnh không gian, thời gian và đúng với yêu cầu quản lý kế hoạch.

2. Tình hình quỹ tiền lương quý hay tháng phân phối cho xí nghiệp lâu nay có được sát không và xí nghiệp thường giải quyết như thế nào? Nếu quá rộng hay quá hẹp?

Trong việc quản lý, yêu cầu của biện pháp tạm thời là giữ gìn cho kế hoạch tiền lương quý khỏi bị vượt, như vậy là nếu trong quý, xí nghiệp chỉ thực hiện kế hoạch sản xuất, ví dụ được 85% nhưng xí nghiệp có thể rút lương đến tối đa là 100%, như thế là sản xuất và tiêu dùng mất cân đối rất không tốt, nhưng vì tình hình lao động ở xí nghiệp ta còn có khó khăn mà chúng ta chưa sát, nên trong biện pháp chỉ đề yêu cầu rất thấp để khỏi lúng túng trong bước đầu, nhưng trong quá trình thí điểm quản lý ta cùng xí nghiệp nghiên cứu xem đề ra như thế có quá thấp không, cần khống chế mặt nào nữa? Ví dụ ta khống chế thêm về mặt lao động nữa, nghĩa là một mặt không được vượt quá kế hoạch tiền lương (khống chế tiền lương), một mặt khác tiền lương thực trả phải bằng số biên chế (kế hoạch lao động) nhân với tiền lương bình quân (khống chế lao động), tức là khống chế không được vượt kế hoạch tiền lương, đồng thời số tiền trả ra phải phù hợp với kế hoạch lao động, nghĩa là số tiền trả không thể vượt biên chế nhân với bình quân tiền lương. Tuy có khống chế hai mặt, nhưng cũng chưa phải là cao, vì ta chưa khống chế về mặt sản lượng (sản xuất chỉ 90% thì tiền lương cũng 90%, sản xuất 102% thì tiền lương cũng sẽ trả 102%).

3. Về vấn đề tiết kiệm chi cần nghiên cứu xem trong trường hợp nào thì số tiền tiết kiệm chi có thể để lên Bộ chủ quản và Bộ Tài chính xét để cho dùng bổ sung vào vốn lưu động của xí nghiệp. Còn trường hợp nào thì không cho dùng để bổ

sung vốn lưu động mà phải do Bộ hay Cục chủ quản giải quyết. Tiền lương thừa vì biên chế chưa đủ thì giải quyết thế nào? Có trả lại cho Bộ không? Vấn đề tiết kiệm chi do cải tiến kỹ thuật tăng năng suất là việc cần khuyến khích, nên Chính phủ cho dùng bổ sung vốn lưu động của xí nghiệp, nếu được Bộ chủ quản và Bộ Tài chính xét duyệt. Như thế đã khuyến khích đúng mức chưa? Có đề nghị thêm gì không? Nghiên cứu trong hoàn cảnh xí nghiệp xem có những yếu tố gì trở ngại cho việc chi tiền lương đúng kế hoạch, hay không tiết kiệm được tiền lương để góp ý kiến khắc phục.

4. Nghiên cứu lề lối làm việc giữa xí nghiệp và Ngân hàng trong việc quản lý quỹ tiền lương, nề nếp báo cáo, biểu mẫu báo cáo, thời kỳ kiểm tra, cách lập biên bản khi đến xí nghiệp để kiểm tra, vấn đề rút tiền lương giữa tháng, cuối tháng, v.v... Mẫu báo cáo đơn giản khi rút lương có cần không? Ngân hàng không đòi hỏi xí nghiệp có báo cáo chính thức nào khác báo cáo của xí nghiệp gửi cho Cục hay Bộ chủ quản, như thế có gì trở ngại cho Ngân hàng không? Chế độ báo cáo xí nghiệp

gửi lên Bộ, Cục có làm được đầy đủ không? Nếu không thì tại sao? Thiếu báo cáo nào đó hay không làm kịp thời báo cáo nào đó thì có trở ngại cho việc kiểm soát tiền lương không? Nếu có trở ngại thì khắc phục như thế nào?

Để làm được thí điểm quản lý quỹ tiền lương tốt, vấn đề chủ chốt là Đảng ủy xí nghiệp phải trực tiếp lãnh đạo. Ngân hàng có nhiệm vụ trình bày cho Đảng ủy nắm tinh thần chính sách để vạch kế hoạch tiến hành. Cán bộ Ngân hàng hết sức giúp đỡ Đảng ủy thực hiện kế hoạch đã đề ra và giúp đỡ trong việc sơ kết thí điểm.

Hà Nội, ngày 17 tháng 7 năm 1959  
 K. T. Tổng Giám đốc  
 Ngân hàng quốc gia Việt nam,  
 Phó Tổng Giám đốc  
 TẠ HOÀNG CƠ

Xí nghiệp: . . . . .  
 Tài khoản tiền gửi thanh toán . . . . .  
 Số: . . . . .

**GIẤY RÚT TIỀN ĐỀ TRẢ LƯƠNG**  
 Tháng . . . . năm 195 . . . .

Yêu cầu Chi nhánh Ngân hàng Quốc gia: . . . . .  
 trích tài khoản của chúng tôi số tiền: . . . . .  
 (bằng chữ) . . . . .  
 đề về trả lương cho công nhân viên chức xí nghiệp chúng tôi.

**SƠ LƯỢC TÌNH HÌNH THỰC HIỆN KẾ HOẠCH TRONG THÁNG:**

GIÁ TRỊ SẢN LƯỢNG		LAO ĐỘNG			TIỀN LƯƠNG		
Kế hoạch	Ước tính thực hiện	Kế hoạch	Thực tế	Tỷ lệ	Kế hoạch	Thực tế	Tỷ lệ

Phụ trách tài vụ  
 Xí nghiệp,

Ngày . . . tháng . . . năm 195 . .  
 GIÁM ĐỐC XÍ NGHIỆP

Mẫu  
 09668139  
 LawSoft. Tel: +84-8-3845 6684  
 www.TieuVienPhapLuat.com