QUYẾT ĐỊNH :

Điều 1. — Tách 5 xã : Ea T'ling, Tâm Thắng, Trúc Sơn, Ea Po, Nam Dong của thị xã Buôn Ma Thuột gồm 36.400 hécta diện tích tự nhiên với 18.379 nhân khẩu và 35.100 hécta diện tích tự nhiên (toàn bộ là đất lâm nghiệp) của xã Đắk Lao (huyện Đắk Mil) để thành lập huyện Cư Jút.

Sau khi phân vạch địa giới hành chính :

— Huyện Cư Jút có 5 xã : Ea T'ling, Tâm Thắng, Trúc Sơn, Ea Po và Nam Dong, với 71.500 hécta diện tích tự nhiên và 18.379 nhân khẩu.

Địa giới huyện Cư Jút : Phía Đông giáp thị xã Buôn Ma Thuột ; phía Tây giáp nước Cam-pu-chia ; phía Nam giáp các huyện Đắk Mil và Krông Nô ; phía Bắc giáp huyện Ea Súp.

— Thị xã Buôn Ma Thuột còn 7 phường : Tự An, Thắng Lợi, Tân Thành, Tân Tiến, Thống Nhất, Tân Lập, Thành Công và 12 xã : Hòa Phú, Hòa Khánh, Ea Kao, Hòa Thắng, Hòa Đông, Ea Tu, Cư Ê Buôr, Hòa Xuân, Ea Tam, Hòa Thuận, Ea Nuôl, Cuôr Knia, với 61.300 hécta diện tích tự nhiên và 228.535 nhân khẩu.

Địa giới thị xã Buôn Ma Thuột : Phía Đông giáp huyện Krông Pắc ; phía Tây giáp huyện Cư Jút ; phía Nam giáp huyện Krông Ana ; phía Bắc giáp huyện Cư M'gar.

— Huyện Đắk Mil còn thị trấn Đắk Mil và 8 xã : Đức Minh, Đức Mạnh, Thuận An, Đắk Lao, Đắk Mol, Đắk Sắk, Đắk Gềnh, Thuận Hạnh, với 105.600 hécta diện tích tự nhiên và 38.000 nhân khẩu.

Địa giới huyện Đắk Mil : Phía Đông giáp huyện Krông Nô ; phía Tây giáp nước Cam-pu-chia ; phía Nam giáp huyện Đắk Nông ; phía Bắc giáp huyện Cư Jút.

— Xã Đắk Lao còn 28.360 hécta diện tích tự nhiên và 3.195 nhân khẩu.

Địa giới xã Đắk Lao : Phía Đông giáp các xã Đắk Gềnh và Đức Mạnh ; phía Tây giáp nước Cam-pu-chia ; phía Nam giáp xã Thuận An ; phía Bắc giáp xã Ea Po của huyện Cư Jút, (ranh giới là con đường khai thác gỗ từ cây số 29 trên đường 14 qua xã Trúc Sơn kéo dài qua xã Nam Dong gặp suối cạn ; kéo dài đến đồn biên phòng số 8, chân điểm cao 364 đến chân điểm cao và đường bình độ 350).

— Xã Ea Po (sau khi nhận 35.100 hécta diện tích đất lâm nghiệp từ xã Đắk Lao chuyển sang) có 49.845 hécta diện tích tự nhiên và 1.800 nhân khẩu.

Địa giới xã Ea Po : Phía Đông giáp thị xã Buôn Ma Thuột ; phía Tây giáp nước Cam-pu-chia ; phía Nam giáp xã Nam Dong và huyện Đắk Mil ; phía Bắc giáp huyện Ea Súp.

Điều 2. — Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk và Ban Tổ chức — Cán bộ của Chính phủ chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

T.M. Hội đồng Bộ trưởng
K. T. Chủ tịch
Phó Chủ tịch
NGUYỄN KHÁNH

NGHỊ ĐỊNH của Hội đồng Bộ trưởng số 233-HĐBT ngày 22-6-1990 ban hành quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ vào Luật Tổ chức Hội đồng Bộ trưởng nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 4 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ vào Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 29 tháng 12 năm 1987;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội,

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

NGHỊ ĐỊNH :

Điều 1. — Nay ban hành kèm theo Nghị định này quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Điều 2. — Bộ trưởng các Bộ, Chủ nhiệm Ủy ban Nhà nước, Thủ trưởng các cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

Điều 3. — Nghị định này thi hành kể từ ngày ban hành. Bãi bỏ các văn bản quy định trước đây trái với Bản quy định này.

T.M. Hội đồng Bộ trưởng
K. T. Chủ tịch
Phó Chủ tịch
VÕ VĂN KIỆT

QUY CHẾ LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC XÍ NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

(Ban hành theo Nghị định số 233-HĐBT ngày 22-6-1990 của Hội đồng Bộ trưởng).

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. — Quy chế lao động này áp dụng cho việc sử dụng lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (sau đây gọi tắt là xí nghiệp) được thành lập và hoạt động trên lãnh thổ Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Quy chế này áp dụng cho cả người lao động là người nước ngoài, trừ phi các văn bản pháp luật liên quan có quy định khác.

Điều 2. — Trong quy chế này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau :

1. « Giám đốc xí nghiệp » là người đứng đầu bộ máy quản lý và điều hành xí nghiệp ; Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc ủy quyền) thay mặt xí nghiệp là một bên ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

2. « Đại diện lao động » là Chủ tịch hoặc người được ủy quyền của Ban chấp hành công đoàn thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam ; hoặc là người được tập thể lao động trong xí nghiệp cử ra thay mặt cho họ, khi trong xí nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

3. « Thỏa ước lao động tập thể » là sự thỏa thuận qua thương lượng tập thể được ký kết giữa một bên là đại diện lao động trong xí nghiệp với một bên là Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc ủy quyền) nhằm điều chỉnh những điều kiện chung có liên quan đến việc sử dụng lao động và mối quan hệ lao động trong xí nghiệp.

4. « Hợp đồng lao động » là sự thỏa thuận được ký kết giữa người lao động với Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc ủy quyền) về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

5. « Hợp đồng lao động với thời hạn xác định » là hợp đồng có một thời hạn cụ thể được ấn định trước trong hợp đồng.

6. « Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định » là hợp đồng không ấn định thời hạn trước trong hợp đồng và có thể kết thúc ở bất kỳ thời điểm nào theo quy định của pháp luật.

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

Chương II

TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO

Điều 3. — Xí nghiệp được tuyển công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên vào làm việc theo các phương thức sau :

1. Tuyển chọn trong số những người được cơ quan lao động địa phương giới thiệu theo tiêu chuẩn, yêu cầu của xí nghiệp.

2. Ủy thác cho một Công ty cung ứng lao động hoặc công ty dịch vụ đầu tư tuyển theo tiêu chuẩn yêu cầu của xí nghiệp.

3. Nếu những người được cơ quan lao động địa phương giới thiệu hoặc được cơ quan ủy thác tuyển người không đáp ứng yêu cầu, xí nghiệp có quyền thông báo rộng rãi để tuyển và được tuyển, cả những người cư trú ở các địa phương khác, và báo cho cơ quan lao động địa phương biết.

Điều 4. — Để đào tạo, xí nghiệp được quyền tuyển những người từ đủ 16 tuổi trở lên. Sau thời gian đào tạo, nếu những người này chưa đủ 18 tuổi và xí nghiệp có yêu cầu sử dụng họ làm việc thì phải được cha, mẹ hoặc người đỡ đầu họ đồng ý. Trường hợp người đó không có cha, mẹ hoặc người đỡ đầu thì phải được sự đồng ý của cơ quan lao động sở tại.

Khi sử dụng lao động chưa đủ 18 tuổi, xí nghiệp phải tuân theo các quy định ở các điều 31, 35, 49 của bản quy chế này và các quy định khác về bảo hộ cho vị thành niên.

Điều 5. — Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc để làm công việc quản lý mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được, xí nghiệp được tuyển người nước ngoài cho một thời hạn nhất định theo đúng thủ tục do Nhà nước Việt Nam quy định, nhưng phải lập chương trình đào tạo để người Việt Nam có thể sớm làm được công việc đó.

Điều 6. — Bằng kinh phí của mình, xí nghiệp lập kế hoạch đào tạo chung và được quyền mở trường lớp hoặc gửi đi học ở trong nước và nước ngoài để nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động thuộc mọi cấp bậc trong xí nghiệp.

Nếu kế hoạch đào tạo có tác dụng cho cả địa phương thì có thể được sự cộng tác và phối hợp của các nhà chức trách địa phương.

Chương III

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 7. — Mọi trường hợp sử dụng lao động trong xí nghiệp đều phải được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản giữa Giám đốc xí nghiệp (hoặc người được Giám đốc ủy quyền) với từng người lao động.

Hợp đồng lao động được ký kết theo một mẫu thống nhất do Bộ lao động Thương binh và xã hội phát hành.

Điều 8. — Hợp đồng lao động được ký kết theo một trong những loại sau đây :

1. Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định ;

2. Hợp đồng lao động với thời hạn xác định ;

3. Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa vụ.

Hợp đồng lao động với thời hạn xác định khi hết hạn hợp đồng mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc không bên nào tỏ ý muốn chấm dứt, thì trở thành hợp đồng với thời hạn không xác định.

Điều 9. — Hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận ký kết phải phù hợp với pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, và nhất thiết phải có những nội dung chủ yếu sau đây : công việc phải làm, nơi làm việc, tiền lương, thời hạn hợp

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

đồng, phải bảo đảm quyền được bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và phải quy định những điều kiện thử việc (nếu có).

Hợp đồng lao động làm thành hai bản, mỗi bên ký kết giữ một bản.

Điều 10. — Khi ký kết hợp đồng lao động hai bên có thể thỏa thuận về việc làm thử và thời gian thử việc. Tùy theo tính chất công việc, thời gian thử việc không quá 30 ngày; đối với những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật có thể dài hơn nhưng không quá 60 ngày.

Hai bên có thể thỏa thuận ký hợp đồng thử việc. Nội dung của hợp đồng thử việc cũng phải bao gồm những nội dung chủ yếu như quy định ở điều 9, tiền lương ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Trong thời gian thử việc mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Cuối thời gian thử việc, xí nghiệp phải thông báo cho người lao động biết kết quả; nếu hết thời gian thử việc xí nghiệp không thông báo và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng lao động coi như đã ký kết.

Điều 11. — Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày do hai bên thỏa thuận, nếu hai bên chưa thỏa thuận về ngày hợp đồng có hiệu lực thì ngày người lao động đã thực tế tiến hành công việc hoặc làm thử mà không có hợp đồng riêng, được coi là ngày hợp đồng lao động bắt đầu có hiệu lực.

Điều 12. — Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bên nào muốn thay đổi những nội dung trong hợp đồng thì phải báo trước cho bên kia và việc sửa đổi phải theo đúng những nguyên tắc, trình tự như khi ký kết hợp đồng lao động. Nếu có thay đổi một trong những nội dung nói ở điều 9 thì phải ký hợp đồng lao động mới, trừ những trường hợp nêu ở điều 13.

Điều 13. —

1. Trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh, xí nghiệp có thể điều động người lao động sang nơi làm việc khác hoặc công việc khác, nhưng thời gian tối đa không quá 30 ngày và phải báo trước. Khi điều động quá 30 ngày hoặc điều động sang địa phương khác thì phải được sự đồng ý của người lao động và điều kiện do hai bên thỏa thuận, nếu người lao động không đồng ý thì không được phép điều động.

2. Trường hợp đột xuất, khẩn cấp do những nguyên nhân bất khả kháng, không thể tiếp tục công việc theo như hợp đồng lao động, xí nghiệp có thể điều động người lao động sang làm việc khác hoặc nơi làm việc khác trong thời gian tối đa không quá 60 ngày. Khi điều động quá 60 ngày hoặc sang địa phương khác thì phải được sự đồng ý của người lao động và điều kiện do hai bên thỏa thuận; nếu người lao động không đồng ý thì được hưởng chế độ tạm ngừng việc theo điều 44, khoản 2.

Điều 14. — Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt khi có một trong những trường hợp sau đây:

1. Hợp đồng lao động hết hạn hoặc công việc thỏa thuận theo hợp đồng đã hoàn thành.

2. Hai bên cùng thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Giấy phép đầu tư hết hạn hoặc bị hủy, xí nghiệp bị buộc ngừng hoạt động, bị giải thể, bị thanh lý.

4. Người lao động bị kết án tù giam trên 6 tháng hoặc bị một hình phạt của Tòa án buộc người đó không tiếp tục được công việc đang làm.

5. Người lao động chết.

Điều 15. — Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với thời hạn không xác định vào bất cứ lúc nào, nhưng phải báo trước theo quy định của điều 18.

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

Đối với những loại hợp đồng lao động khác, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt khi có một trong những trường hợp sau :

1. Xí nghiệp không bố trí đúng công việc đã ghi trong hợp đồng lao động, trừ các trường hợp đã nêu ở điều 13.

2. Xí nghiệp cố ý trả chậm, trả thiếu tiền lương và các khoản phụ cấp.

3. Xí nghiệp ngược đãi người lao động.

4. Do sức khỏe hoặc hoàn cảnh gia đình thật sự có khó khăn, người lao động không thể tiếp tục thực hiện được hợp đồng lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm 1 phải báo trước theo quy định ở điều 18.

Trong trường hợp người lao động phải thi hành những nghĩa vụ do luật định, được bầu hoặc được cử vào một chức trách nhất định, thì việc tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận. Đối với những người bị cơ quan bảo vệ pháp luật tạm giam thì có thể tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động tùy theo thời gian tạm giam.

Điều 16. — Xí nghiệp có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có một trong những trường hợp sau :

1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc được giao theo hợp đồng.

2. Người lao động có hành vi trộm cắp, biển thủ hoặc những hành vi vi phạm pháp luật khác làm thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của xí nghiệp hoặc vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động, nội quy xí nghiệp.

3. Người lao động mất khả năng lao động do ốm đau hoặc tổn thương trong lao động đã điều trị tới 6 tháng mà triển vọng chưa thể khôi phục lại được.

4. Xí nghiệp bị thiệt hại nặng do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những nguyên nhân rủi ro do khách quan buộc phải thu hẹp sản xuất hoặc phải ngừng hoạt động.

5. Xí nghiệp phải giảm chỗ làm việc do áp dụng kỹ thuật, công nghệ mới, thay đổi cơ cấu sản xuất.

Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo các trường hợp trên (trừ khoản 2) xí nghiệp phải báo trước theo quy định của điều 18 ; phải tham khảo ý kiến của đại diện lao động trong xí nghiệp ; khi chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm 4, 5, xí nghiệp phải báo trước cho cơ quan lao động địa phương.

Điều 17. — Trừ trường hợp nói ở khoản 4 điều 16, xí nghiệp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là phụ nữ đang có thai, nghỉ đẻ, nuôi con dưới 12 tháng tuổi ; người lao động đang nghỉ ốm, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn đang điều trị điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc trong thời hạn 6 tháng ; đang nghỉ hàng năm.

Điều 18. — Thời hạn báo trước nói trong các điều 15, 16 là :

— Đối với hợp đồng lao động với thời hạn không xác định, ít nhất 60 ngày và đối với hợp đồng có thời hạn xác định, ít nhất 30 ngày.

— Đối với hợp đồng lao động theo công việc nhất định, theo mùa, vụ, ít nhất 1 ngày.

Mỗi bên có thể rút ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Hết thời hạn báo trước mà bên kia không trả lời, hợp đồng lao động coi như chấm dứt.

Điều 19. — Nếu vi phạm các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động hoặc vi phạm về thời hạn báo trước theo các điều nói trên, bên vi phạm phải chịu trách nhiệm bồi thường cho bên kia. Mức bồi thường theo quy định của Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

Điều 20. — Chậm nhất một tuần kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán mọi khoản về quyền lợi mỗi bên, kể cả trợ cấp thôi

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

việc và các khoản bồi thường (nếu có). Xí nghiệp có trách nhiệm trả lại sổ lao động và mọi hồ sơ, giấy tờ khác của người lao động, cấp giấy chứng nhận cần thiết theo yêu cầu của người lao động.

Điều 21. — Giám đốc xí nghiệp, sau khi tham khảo ý kiến của đại diện lao động, sẽ công bố nội quy lao động và các hình thức khen thưởng, xử phạt trên cơ sở quy chế này.

Giám đốc xí nghiệp được quyền áp dụng một trong những hình thức xử phạt sau đây đối với những người vi phạm nội quy kỷ luật lao động tùy theo tính chất và mức độ vi phạm:

— Khiển trách bằng miệng.

— Cắt một phần hoặc toàn bộ tiền thưởng.

— Chuyển làm công việc khác hoặc chức vụ khác hưởng lương thấp hơn trong thời hạn tới 3 tháng.

— Sa thải (chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 2, điều 16).

Điều 22. — Người lao động có quyền tự mình hoặc thông qua đại diện lao động khiếu nại về việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc về hình thức xử phạt đối với mình, ngay tại xí nghiệp cũng như với các cơ quan có thẩm quyền xem xét khiếu nại và giải quyết tranh chấp lao động quy định ở chương XI.

Chương IV

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 23. — Trên cơ sở thương lượng tập thể tự do và tự nguyện, giám đốc xí nghiệp (hoặc người được giám đốc ủy quyền) và đại diện lao động phải ký một thỏa ước lao động tập thể chậm nhất là 6 tháng sau khi xí nghiệp bước vào hoạt động.

Thỏa ước lao động tập thể có thể bao gồm những nội dung chủ yếu như : tiền lương áp dụng cho mỗi loại nghề nghiệp trong xí nghiệp, điều kiện làm việc, bảo hộ lao động; bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể, và các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 24. — Các điều khoản của thỏa ước lao động tập thể không được trái với các quy định của quy chế này và của pháp luật lao động. Thỏa ước lao động có thể quy định những điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động so với những điều khoản của quy chế này và của pháp luật lao động.

Thỏa ước lao động tập thể làm thành ba bản, mỗi bên ký kết giữ một bản, một bản gửi cơ quan lao động địa phương để đăng ký.

Điều 25. — Cơ quan lao động địa phương, trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận văn bản, phải trả lời việc chấp thuận đăng ký. Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày được cơ quan lao động địa phương chấp thuận đăng ký. Nếu có điều khoản nào của thỏa ước lao động tập thể trái với quy chế này và pháp luật lao động thì vẫn không trở ngại việc thực hiện những điều khoản khác của thỏa ước và cơ quan lao động địa phương phải thông báo rõ cho các bên ký kết thỏa ước. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được thông báo, các bên phải tiếp tục thương lượng để giải quyết nốt những vấn đề tồn tại.

Điều 26. — Thỏa ước lao động tập thể được ký kết cho thời hạn từ 1 đến 3 năm. Sau 3 tháng đầu thực hiện, mỗi bên đều có quyền yêu cầu sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày một bên nhận được yêu cầu, các bên phải thương lượng việc sửa đổi bổ sung.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn, nếu không bên nào có yêu cầu ký thỏa ước mới, thỏa ước đó tiếp tục có hiệu lực cho một thời hạn mới.

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

Điều 27. — Mọi người lao động trong xí nghiệp phải được biết nội dung thỏa ước lao động tập thể. Kể từ khi thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, các bên phải nghiêm chỉnh chấp hành những điều khoản đã cam kết. Mọi vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện thỏa ước đều phải được giải quyết trên tinh thần cộng tác để bảo đảm quyền lợi chính đáng của các bên và bảo đảm cho sản xuất được ổn định. Những tranh chấp xảy ra được giải quyết theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động quy định ở chương XI.

Chương V

CÔNG ĐOÀN

Điều 28. — Người lao động trong xí nghiệp có quyền tự do thành lập tổ chức công đoàn, hoạt động theo luật công đoàn và trên cơ sở Điều lệ của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Điều 29. — Là tổ chức của người lao động, tổ chức công đoàn trong xí nghiệp có chức năng bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mọi người lao động; đại diện cho tập thể lao động trong các vấn đề giữa họ với xí nghiệp, tiến hành việc thương lượng tập thể nhằm đảm bảo cho quan hệ lao động trong xí nghiệp được ổn định, giúp cho sản xuất được phát triển.

Điều 30. — Giám đốc xí nghiệp phải tôn trọng quyền thành lập và hoạt động công đoàn của người lao động, tôn trọng vai trò của tổ chức công đoàn, có trách nhiệm cung cấp phương tiện, thông tin, tạo những điều kiện thuận lợi cho việc thường xuyên trao đổi ý kiến, thương lượng tập thể và cho việc thực hiện các chức năng của công đoàn.

Chương VI

THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

Điều 31. —

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong 1 tuần.

2. Thời giờ làm việc hàng ngày phải được giảm bớt ít nhất 1 giờ cho: người làm công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm; phụ nữ có thai từ tháng thứ bảy, phụ nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; người chưa đủ 18 tuổi.

3. Thời giờ làm việc ban đêm tính từ 22 giờ đến 6 giờ.

4. Mỗi ca làm việc, người lao động được nghỉ giữa ca ít nhất 30 phút.

Điều 32. — Khi xí nghiệp cần huy động làm việc thêm giờ phải được sự thỏa thuận của người lao động, trừ các trường hợp sau đây:

1. Khắc phục hậu quả của thiên tai, rủi ro hoặc để ngăn ngừa tai nạn đe dọa xảy ra.

2. Công việc khẩn cấp vì lý do di chuyển địa điểm xí nghiệp.

3. Bù lại thời gian bị tổn thất trước đó do xí nghiệp phải ngừng hoạt động vì lý do bất khả kháng.

Tổng số thời gian làm việc thêm giờ không được quá 150 giờ trong 1 năm.

Điều 33. — Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) vào một ngày cố định trong tuần.

Trường hợp do tính chất công việc không thể sắp xếp cho người lao động nghỉ như trên, xí nghiệp phải bố trí ngày nghỉ bù vào tuần tiếp ngay sau đó.

Đối với một số nghề và công việc có điều kiện làm việc đặc biệt, có thể làm việc theo chế độ ca kéo dài so với bình thường, nhưng phải có chế độ nghỉ bù thích đáng được ghi trong thỏa ước lao động tập thể.

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

Điều 34. — Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương vào các ngày lễ sau:

— Tết dương lịch: 1 ngày (ngày 1 tháng 1).

— Tết nguyên đán: 3 ngày (ngày cuối năm âm lịch cũ và 2 ngày đầu năm âm lịch mới).

— Ngày quốc tế lao động: 1 ngày rưỡi (chiều 30-4 và 1-5).

— Ngày quốc khánh nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2 ngày (ngày 2 và 3 tháng 9).

Điều 35. — Nghỉ hàng năm có lương:

1. Hàng năm, người lao động được nghỉ ít nhất 18 ngày làm việc hưởng nguyên lương.

2. Các trường hợp dưới đây được nghỉ thêm ít nhất 5 ngày làm việc hưởng nguyên lương:

— Người làm việc tại xí nghiệp được 10 năm trở lên.

— Người làm việc ở vùng xa xôi, hẻo lánh, khí hậu xấu.

— Người làm công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm.

— Người chưa đủ 18 tuổi.

Điều 36. — Những người đã làm việc ít nhất được 11 tháng liên tục tại xí nghiệp thì được hưởng số ngày nghỉ quy định tại điều 35, tại khoản 1. Những thời gian dưới đây được tính vào thời gian đã làm việc:

— Thời gian nghỉ hưởng lương, thời gian báo trước để chấm dứt hợp đồng lao động quy định ở điều 18.

— Thời gian nghỉ thai sản của phụ nữ.

— Thời gian nghỉ về việc riêng được Giám đốc xí nghiệp cho phép.

— Thời gian nghỉ ốm, nghỉ theo sự đồng ý của xí nghiệp.

Nếu tới lúc hợp đồng lao động bị chấm dứt, người lao động đã làm việc được đủ 6 tháng thì được thanh toán bằng tiền cho số ngày nghỉ hàng năm, tính tỷ lệ theo thời gian đã làm việc.

Điều 37. —

1. Phụ nữ sinh đẻ được nghỉ ít nhất 12 tuần và hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương, trong đó, thời gian nghỉ sau ngày sinh phải ít nhất là 6 tuần.

Trường hợp vì lý do thai sản, sau khi đã nghỉ hết thời hạn nêu trên mà sản phụ vẫn chưa thể đi làm việc được và có giấy y tế xác nhận, xí nghiệp có thể cho nghỉ thêm, nhưng không quá 12 tuần. Quyền lợi của sản phụ trong những ngày nghỉ thêm này được giải quyết theo chế độ trợ cấp ốm đau quy định ở điều 46.

2. Phụ nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày ít nhất 1 giờ để chăm sóc con, điều 31 theo khoản 2.

Điều 38. — Người lao động được nghỉ ít nhất 3 ngày làm việc hưởng nguyên lương trong trường hợp người đó kết hôn; cha, mẹ (cả bên vợ hoặc bên chồng), vợ, chồng, con chết.

Nếu được xí nghiệp đồng ý, người lao động có thể nghỉ về những việc riêng khác không hưởng lương trong khoảng thời gian do hai bên thỏa thuận.

Chương VII

TIỀN LƯƠNG — TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG

Điều 39. — Tiền lương (có thể là lương giờ, lương ngày, lương tuần, lương tháng, lương khoán) được ghi rõ trong hợp đồng lao động. Tiền lương phải phù hợp với

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

thỏa ước lao động tập thể và không được thấp hơn mức lương tối thiểu áp dụng cho các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài do Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội công bố hàng năm, có tham khảo ý kiến của các bên có liên quan.

Điều 40. — Tiền lương được trả căn cứ vào năng suất, chất lượng công việc, tùy theo lĩnh vực sản xuất — kinh doanh, ngành nghề, điều kiện lao động, giá sinh hoạt từng thời kỳ và không phân biệt giới tính, tuổi tác.

Điều 41. — Người lao động làm đêm được trả thêm một khoản ít nhất bằng 50% tiền lương làm việc ban ngày.

Người làm việc thêm giờ được trả thêm một khoản ít nhất bằng 50% tiền lương làm việc trong giờ bình thường; làm việc vào ngày lễ, ngày nghỉ, nếu không nghỉ bù vào ngày khác thì được trả thêm ít nhất bằng 100% tiền lương ngày làm việc bình thường.

Điều 42. — Xí nghiệp trả lương và các khoản phụ cấp cho người lao động trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc. Mọi khoản chi trả phải được trả bằng tiền mặt.

Điều 43. — Tiền lương của Giám đốc (tổng Giám đốc), phó Giám đốc (phó tổng Giám đốc) và các cán bộ chủ chốt khác của xí nghiệp do Hội đồng quản trị xí nghiệp liên doanh hoặc chủ sở hữu xí nghiệp 100% vốn nước ngoài quyết định.

Điều 44. —

1. Khi xí nghiệp bố trí người lao động tạm thời sang nơi làm việc khác hoặc công việc khác theo quy định của điều 13, người lao động được trả lương không thấp hơn mức lương của công việc trước đó.

2. Trường hợp phải tạm ngừng việc không do lỗi của người lao động, xí nghiệp phải trợ cấp bằng 50% mức lương cấp bậc hoặc chức vụ.

Điều 45. — Người lao động phải được biết mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình. Việc khấu trừ tiền lương phải theo đúng pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, hoặc quyết định của Tòa án. Khi xí nghiệp phá sản, bị giải thể, bị thanh lý, tiền lương phải là khoản nợ trước hết được ưu tiên thanh toán.

Chương VIII

BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 46. — Hàng tháng xí nghiệp có nghĩa vụ nộp một khoản tiền bảo hiểm xã hội bằng 10% tổng quỹ lương của người lao động làm việc tại xí nghiệp. Khoản này được phân bổ như sau:

1. 2% nộp cho cơ quan lao động địa phương để chi chế độ trợ cấp thất nghiệp.

2. 8% nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội lập tại xí nghiệp do đại diện của xí nghiệp và đại diện lao động cùng quản lý, để chi cho các chế độ bảo hiểm xã hội như:

— Trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (gồm trợ cấp những ngày nghỉ và phí y tế).

— Trợ cấp thai sản.

— Tiền chôn cất (người đang trong thời kỳ làm việc bị chết).

Điều 47. — Hàng tháng, người lao động có nghĩa vụ nộp 10% tiền lương vào quỹ bảo hiểm xã hội địa phương để chi các chế độ bảo hiểm xã hội như:

— Trợ cấp bảo hiểm tuổi già.

— Trợ cấp mất sức lao động vĩnh viễn do bệnh tật, do bệnh nghề nghiệp, do tai nạn lao động hoặc tai nạn rủi ro.

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

— Tiền chôn cất (người đang hưởng bảo hiểm tuổi già hoặc hưởng trợ cấp mất sức lao động vĩnh viễn bị chết), và chế độ tuất cho thân nhân người chết.

Chương IX

AN TOÀN LAO ĐỘNG — BẢO VỆ SỨC KHỎE

Điều 48. — Xí nghiệp có nghĩa vụ thi hành các chế độ bảo hộ lao động, các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động phù hợp với pháp luật về bảo hộ lao động, về bảo vệ sức khỏe và về bảo vệ môi trường của Việt Nam và các tiêu chuẩn quốc tế.

Việc sản xuất, kinh doanh chỉ được tiến hành sau khi xí nghiệp đã hoàn chỉnh các quy trình kỹ thuật an toàn, bảo đảm các tiêu chuẩn vệ sinh lao động, bảo vệ môi sinh, môi trường lao động, xử lý chất thải trong và ngoài xí nghiệp và trình cơ quan lao động địa phương.

Nếu tai nạn lao động xảy ra do lỗi của xí nghiệp, xí nghiệp có trách nhiệm bồi thường cho người bị tai nạn lao động hoặc cho thân nhân của người bị chết vì tai nạn lao động đó theo chế độ do Nhà nước Việt Nam quy định.

Điều 49. — Cấm sử dụng phụ nữ và người chưa đủ 18 tuổi làm những nghề và công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm.

Không sử dụng phụ nữ có thai, đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người chưa đủ 18 tuổi làm đêm hoặc làm thêm giờ.

Danh mục những nghề và công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm do Bộ Lao động — Thương binh và xã hội công bố.

Điều 50. — Xí nghiệp phải thường xuyên thông báo và hướng dẫn các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động, cấp đủ quần áo, trang bị và thiết bị bảo hộ lao động cần thiết cho người lao động; có kế hoạch bảo vệ sức khỏe, thực hiện việc định kỳ kiểm tra sức khỏe và các biện pháp phòng chống bệnh tật cho người lao động; phòng ngừa và loại trừ những nguy cơ đe dọa tính mạng, sức khỏe của người lao động. Xí nghiệp phải định kỳ báo cáo về tình hình an toàn lao động trong xí nghiệp cho cơ quan lao động địa phương.

Người lao động có trách nhiệm thi hành đúng các chỉ dẫn và biện pháp an toàn và vệ sinh lao động. Trong khi đang làm việc, nếu thấy rõ có nguy cơ hiển nhiên và nghiêm trọng cho tính mạng hoặc sức khỏe của mình, người lao động có quyền rời khỏi nơi làm việc và báo cáo ngay cho người phụ trách trực tiếp.

Chương X

THANH TRA, KIỂM TRA LAO ĐỘNG

Điều 51. — Bộ Lao động — Thương binh và xã hội thống nhất quản lý việc giám sát và thanh tra việc thi hành Quy chế này; thông qua hệ thống thanh tra lao động để thanh tra, kiểm tra những vấn đề có liên quan đến điều kiện làm việc và bảo vệ cho người lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Điều 52. — Thanh tra lao động có nhiệm vụ bảo đảm việc thi hành các quy định của pháp luật lao động, điều tra tai nạn lao động, góp ý kiến, hướng dẫn

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

cho xí nghiệp và người lao động, và báo cáo tình hình cho Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội.

Điều 53. — Thanh tra lao động có quyền :

— Vào bất kỳ nơi làm việc nào thuộc phạm vi kiểm soát của mình để tiến hành kiểm tra.

— Xét hỏi những người có liên quan, yêu cầu Giám đốc xuất trình sổ sách, tài liệu liên quan về lao động để xem xét, ghi chép, lấy mẫu vật.

— Yêu cầu Giám đốc xí nghiệp niêm yết các thông báo cần thiết về pháp luật lao động.

— Yêu cầu Giám đốc xí nghiệp thi hành ngay các biện pháp cần thiết, kể cả việc tạm ngừng vận hành máy móc, để loại trừ nguy cơ đe dọa sức khỏe và tính mạng của người lao động, hoặc tiến hành các sửa chữa cần thiết trong thời gian nhất định để bảo đảm thi hành nghiêm chỉnh các quy định về vệ sinh và an toàn lao động.

Điều 54. — Thanh tra lao động có nghĩa vụ giữ kín những bí mật về sản xuất, kinh doanh ở những nơi làm việc mà mình kiểm tra, giữ kín tên người khiếu nại tố cáo, chấp hành đúng điều lệ thanh tra Nhà nước về lao động ; về chế độ xử phạt cũng như về trách nhiệm nghề nghiệp của bản thân thanh tra viên.

Điều 55. — Xí nghiệp có trách nhiệm thực hiện mọi yêu cầu hợp pháp của thanh tra lao động, không gây bất kỳ trở ngại nào cho các hoạt động thanh tra, kiểm tra lao động.

Việc xử phạt những vi phạm về thanh tra và kiểm tra phải tiến hành theo pháp lệnh xử phạt vi phạm hành chính của Việt Nam.

Chương XI

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 56. — Xí nghiệp và người lao động đều có quyền khiếu nại về các vấn đề lao động với cơ quan lao động có thẩm quyền ở mọi cấp, kể cả Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội. Mọi khiếu nại đều phải được trả lời trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận được khiếu nại.

Điều 57. — Mọi tranh chấp lao động đều phải được giải quyết trước hết bằng thương lượng trực tiếp giữa hai bên (người lao động và xí nghiệp, đại diện lao động và Giám đốc) theo tinh thần hòa giải, công bằng và hợp lý, tôn trọng lợi ích của nhau.

Trường hợp không thể thỏa thuận được, hai bên có thể lựa chọn một trong các hình thức hòa giải và trọng tài sau :

— Hội đồng hòa giải với số đại diện ngang nhau của hai bên và do cơ quan lao động địa phương làm trung gian.

— Hội đồng trọng tài do cơ quan lao động địa phương lập và chủ trì hoặc một người trọng tài do hai bên thỏa thuận lựa chọn.

— Người trọng tài do Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội cử đến.

Hình thức hòa giải và trọng tài do hai bên thỏa thuận phải được ghi vào thỏa ước lao động tập thể.

Nếu hòa giải không thành và trọng tài không có hiệu quả, mỗi bên có thể đưa vụ tranh chấp ra Tòa án nhân dân xét xử.

Trình tự xem xét khiếu nại, hòa giải và trọng tài do Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội quy định.

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

Chương XII

ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

Điều 58. — Các xí nghiệp đã thành lập và hoạt động trước đây, nếu đã ký thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động, và ban hành nội quy, kỷ luật lao động không phù hợp với Quy chế này phải sửa đổi chậm nhất trong vòng hai tháng kể từ ngày quy chế này có hiệu lực.

Điều 59. — Bộ trưởng Bộ Lao động — Thương binh và xã hội hướng dẫn và quy định chi tiết thi hành Quy chế này.

T.M. Hội đồng Bộ trưởng
K. T. Chủ tịch
Phó Chủ tịch
VÕ VĂN KIỆT

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

QUYẾT ĐỊNH của Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng số 218-CT ngày 15-6-1990 về việc tổ chức thực hiện chương trình tự động hóa đồng bộ.

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 4-7-1981 ;

Theo sự thỏa thuận giữa Bộ Công nghiệp nặng và Ủy ban Khoa học Nhà nước ;

Xét nhu cầu phát triển ngành tự động hóa đồng bộ ở Việt Nam,

QUYẾT ĐỊNH :

Điều 1. — Giao cho Bộ Công nghiệp nặng làm đầu mối tổ chức xây dựng và thực hiện các chương trình dự án liên quan tới tự động hóa đồng bộ ở Việt Nam.

Điều 2. — Thành lập Ban điều hành Nhà nước về tự động hóa đồng bộ Việt Nam. Thành phần Ban điều hành gồm :

Trưởng ban : Bộ trưởng Bộ Công nghiệp nặng.

Phó ban : Đại diện Bộ Công nghiệp nặng, Ủy ban Khoa học Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Các ủy viên : Đại diện Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Viện Khoa học Việt Nam.

Thư ký thường trực : Bộ Công nghiệp nặng.

Điều 3. — Ban Điều hành Nhà nước về tự động hóa đồng bộ có chức năng nhiệm vụ và quyền hạn chủ yếu sau đây :

1. Xây dựng chiến lược phát triển tự động hóa đồng bộ, lập chương trình ngắn hạn, dài hạn và các dự án tự động hóa của Việt Nam.

2. Tổ chức tập hợp cán bộ khoa học kỹ thuật tự động hóa, chỉ đạo, quản lý và điều phối các mạng lưới cơ sở và các hoạt động liên quan đến việc triển khai thực hiện chương trình dự án tự động hóa đồng bộ đã xây dựng.

3. Được trực tiếp quan hệ với các tổ chức quốc tế về tự động hóa đồng bộ,

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