

3. Khi nghỉ hàng năm nếu đi bằng phương tiện ô-tô, tàu thủy, tàu hỏa mà số ngày đi đường (cả đi và về) trên hai ngày thì từ ngày thứ 3 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm.

4. Tiền tàu xe và tiền lương trong những ngày đi dưỡng do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận; đối với người lao động làm việc ở vùng xa xôi hẻo lánh (vùng núi cao, vùng sâu, hải đảo) khi đi nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương cho những ngày đi dưỡng.

Điều 10.- Người lao động được trả lương những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm theo Khoản 3 Điều 76 của Bộ Luật Lao động trong các trường hợp sau đây:

1. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động để làm nghĩa vụ quân sự;

2. Hết hạn hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu công nghệ; bị sa thải; nghỉ hưu; chết.

Điều 11.- Thời gian nghỉ hàng năm theo Khoản 3 Điều 76 và Khoản 2 Điều 77 của Bộ Luật Lao động được tính như sau:

Lấy số ngày nghỉ hàng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên tại doanh nghiệp (nếu có), chia cho 12 tháng (không lấy số thập phân) nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hàng năm có lương.

Chương IV

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÁC CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Điều 12.- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động làm các công việc theo Điều 80 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt như: vớt, tát đường bộ, đường sắt, đường thủy; người lái, tiếp viên, kiểm soát viên không lưu ngoài hàng không; thăm dò khai thác dầu khí trên biển; trong các lĩnh vực nghệ thuật, áp dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân, ứng dụng kỹ thuật công nghệ cao tần; thợ lặn; thợ mỏ hầm lò thì các Bộ trực tiếp quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc

và thời giờ nghỉ ngơi sau khi thỏa thuận với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 13.- Không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo quy định tại Khoản 1 Điều 113 của Bộ Luật Lao động. Trong trường hợp đang sử dụng mà chưa chuyển được họ sang làm công việc khác thì người lao động nữ được giảm bớt ít nhất hai giờ làm việc hàng ngày so với số giờ làm việc đã quy định mà vẫn được trả đủ lương.

Điều 14.- Đối với người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi, vẫn còn làm việc thì năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu được giảm bốn giờ làm việc trong một ngày và vẫn được trả đủ lương.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15.- Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Những quy định trước đây về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Điều 16.- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Chính phủ

Thủ tướng

VÔ VĂN KIẾT

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 196-CP ngày 31-12-1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể.

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 1.-

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể theo Điều 2, 3, 4 và 44 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

- Các doanh nghiệp Nhà nước;
- Các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, các tổ chức, cá nhân có thuê mướn sử dụng từ 10 lao động trở lên;
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; các doanh nghiệp thuộc khu chế xuất, khu công nghiệp;
- Các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam có thuê mướn từ 10 lao động là người Việt Nam trở lên, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

Các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ có hạch toán độc lập của các đơn vị hành chính, sự nghiệp được áp dụng một số điểm quy định tại Điều 2 của Nghị định này để thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng thỏa ước lao động tập thể:

- Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước;
- Những người làm việc trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị xã hội;
- Những người làm việc trong các doanh nghiệp đặc thù của lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 2.-

1. Nội dung chủ yếu của thỏa ước lao động tập thể theo Khoản 2 Điều 46 của Bộ Luật Lao động bao gồm:

a) *Việc làm và bảo đảm việc làm:* các biện pháp bảo đảm việc làm; loại hợp đồng lao động đối với từng loại lao động, hoặc loại công việc; các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động; các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp tạm ngừng việc; nâng cao tay nghề, đào tạo lại khi thay đổi kỹ thuật hay tổ chức sản xuất; các nguyên tắc và thời gian tạm thời chuyển người lao động làm việc khác.

b) *Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:* các quy định về độ dài thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; bố trí ca kíp; thời giờ nghỉ giải lao phù hợp với từng loại nghề, công việc; ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ lễ; chế độ nghỉ hàng năm kể cả thời gian đi đường; nghỉ về việc riêng; nguyên tắc và các trường hợp huy động làm thêm giờ.

c) *Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng:* tiền lương tối thiểu hoặc lương trung bình (lương tháng, lương ngày hoặc lương giờ); thang bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp; biện pháp bảo đảm tiền lương thực tế, phương thức điều chỉnh tiền lương khi giá cả thị trường biến động; nguyên tắc trả lương (lương thời gian, lương sản phẩm hoặc lương khoán); nguyên tắc xây dựng và điều chỉnh đơn giá tiền lương; nguyên tắc và điều kiện nâng bậc lương; các loại phụ cấp lương; thời gian trả lương hàng tháng; thanh toán tiền nghỉ hàng năm, tiền tàu xe; tiền lương trả cho giờ làm thêm; tiền thưởng (thưởng đột xuất, thưởng tháng, thưởng cuối năm, thưởng chất lượng, thưởng từ lợi nhuận) và các nguyên tắc chi thưởng (có thể kèm theo quy chế).

d) *Định mức lao động:* các nguyên tắc, phương pháp xây dựng định mức, áp dụng thử, ban hành, thay đổi định mức; loại định mức áp dụng cho các loại lao động; các định mức trung bình, tiền tiến được áp dụng trong doanh nghiệp; biện pháp đối với những trường hợp không hoàn thành định mức; nguyên tắc khoán tổng hợp cả lao động và vật tư (nếu có).

d) *An toàn lao động, vệ sinh lao động*: các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; tiêu chuẩn; và việc cung cấp phương tiện phòng hộ lao động; chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật; các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc; bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (có thể kèm theo quy chế).

e) *Bảo hiểm xã hội*: các quy định về trách nhiệm, quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động trong việc đóng góp, thu nộp, chi trả chế độ bảo hiểm xã hội.

2. Ngoài những nội dung nói trên, các bên có thể thỏa thuận thêm những nội dung khác như: thể thức giải quyết tranh chấp lao động; ăn giữa ca; phúc lợi tập thể; trợ cấp việc hiếu, hỷ ...

Chương III

THỦ TỤC THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT, ĐĂNG KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 3.- Việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo Điều 45 và Khoản 1 Điều 46 của Bộ Luật Lao động được tiến hành theo thủ tục sau:

1. Bên đề xuất yêu cầu thương lượng để ký kết thỏa ước tập thể phải thông báo bằng văn bản các nội dung thương lượng cho bên kia.

Nội dung thương lượng của bên tập thể lao động do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn làm thời đưa ra.

2. Bên nhận được yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và chủ động gặp bên đề xuất yêu cầu để thỏa thuận về thời gian, địa điểm và số lượng đại diện tham gia thương lượng.

3. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên tiến hành thương lượng.

Kết quả thương lượng là căn cứ để xây dựng thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp, đơn vị.

4. Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn làm thời tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

Nếu có trên 50% số lao động trong tập thể lao động tán thành thì hai bên tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể.

5. Thỏa ước lao động tập thể phải lập theo mẫu thống nhất.

Điều 4.- Việc tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung thỏa ước lao động tập thể được tiến hành bằng cách lấy chữ ký hoặc biểu quyết.

Kết quả lấy ý kiến phải lập thành biên bản ghi rõ tổng số người được lấy ý kiến, số người tán thành, số người không tán thành, những điều khoản không tán thành và tỷ lệ không tán thành. Biên bản phải có chữ ký của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

Khi đăng ký thỏa ước lao động tập thể với cơ quan lao động phải kèm theo biên bản lấy ý kiến tập thể lao động.

Điều 5.- Việc đăng ký thỏa ước lao động tập thể theo Điều 47, Khoản 3 Điều 48 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết thỏa ước lao động tập thể, người sử dụng lao động phải gửi bản thỏa ước lao động tập thể đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có trụ sở chính của doanh nghiệp hoặc tổ chức để đăng ký.

2. Doanh nghiệp trực thuộc khu chế xuất, khu công nghiệp phải gửi bản thỏa ước lao động tập thể đến Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp để đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó.

3. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản thỏa ước lao động tập thể, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét và thông báo bằng văn bản về việc đăng ký cho hai bên biết. Nếu trong thỏa ước lao động tập thể có những điều khoản trái pháp luật thì chỉ rõ và hướng dẫn cho hai bên sửa đổi để đăng ký lại.

Điều 6.- Trường hợp sáp nhập doanh nghiệp theo Khoản 1 Điều 52 của Bộ Luật Lao động thì thỏa ước lao động tập thể đã ký kết được giải quyết như sau:

1. Nếu sau khi sáp nhập, các doanh nghiệp thành viên không có thay đổi về chức năng, quyền hạn và tổ chức bộ máy thì các thỏa ước lao động tập thể đã ký chưa hết hạn còn hiệu lực thi hành cho đến khi hết hạn hoặc tới khi ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

2. Nếu sau khi sáp nhập, các doanh nghiệp thành viên có thay đổi về chức năng, quyền hạn và tổ chức bộ máy thì các thỏa ước lao động tập thể đã ký không còn hiệu lực thi hành, các bên

phải tiến hành thương lượng lễ ký kết thỏa ước lao động tập thể mới trong thời hạn 6 tháng, kể từ ngày sáp nhập.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 7.- Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1995 và bãi bỏ những quy định trước đây về thỏa ước lao động tập thể.

Các thỏa ước lao động tập thể đã ký và đang thực hiện nếu có điều khoản trái với Bộ Luật Lao động và Nghị định này thì phải sửa đổi, trong thời hạn 6 tháng, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành. Những điều khoản cần phải sửa đổi hoặc bổ sung phải được thương lượng, ký kết và đăng ký lại theo thủ tục quy định tại Bộ Luật Lao động và Nghị định này.

Điều 8.- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức làm thí điểm việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành và trình Chính phủ quy định về thỏa ước lao động tập thể ngành.

Điều 9.- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Chính phủ

Thủ tướng

VÕ VĂN KIẾT

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 28-CP ngày 29-4-1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Pháp lệnh Ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng.

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Pháp lệnh Ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng ngày 29 tháng 8 năm 1994;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1.- Những người hưởng chế độ ưu đãi quy định tại Điều 1 của Pháp lệnh Ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng được gọi tắt là người có công với cách mạng.

Điều 2.- Chế độ ưu đãi đối với người có công với cách mạng phải phù hợp với tình hình kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước qua từng thời kỳ; phù hợp với pháp luật và chính sách chung của Nhà nước; với tính chất, đặc điểm của lực lượng vũ trang nhân dân; với đời sống của công chức Nhà nước và nhân dân; phù hợp với công lao và hoàn cảnh của người hưởng chế độ.

Điều 3.- Hàng năm, ngoài phần ngân sách đảm bảo cho việc thực hiện chế độ ưu đãi đối với người có công với cách mạng, Nhà nước còn dành một phần kinh phí trong quỹ quốc gia về giải quyết việc làm, về xóa đói giảm nghèo... để người có công với cách mạng vay, tạo việc làm, ổn định đời sống.

Điều 4.-

1. Đối với người đủ điều kiện được xác nhận hai đối tượng trở lên theo Điều 1 của Pháp lệnh thì được hưởng các chế độ trợ cấp, phụ cấp (nếu có) đối với từng đối tượng, nhưng về các chế độ ưu đãi khác thì chỉ hưởng chế độ cao hơn quy định tại Nghị định này.

2. Người có công với cách mạng quy định tại Điều 1 của Pháp lệnh đồng thời là người hưởng lương, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội thì khi chết.