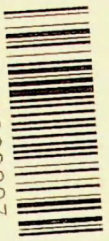


VL00003007



# PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ LAO ĐỘNG CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI

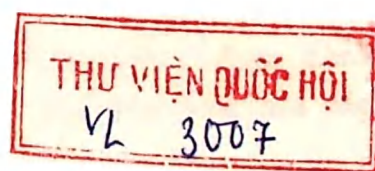
- *Người Việt Nam làm việc cho phía nước ngoài*
- *Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam*
- *Xuất khẩu lao động*



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

# PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ LAO ĐỘNG CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI

- ☞ Người Việt Nam làm việc cho phía nước ngoài
- ☞ Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam
- ☞ Xuất khẩu lao động



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI  
HÀ NỘI - 2004

Bản sao lưu trữ

Mã số:  $\frac{29-14}{20-2}$

## *Lời nói đầu*

*Trong những năm qua, nhằm thúc đẩy nền kinh tế phát triển, từng bước hội nhập với các nước trong khu vực và thế giới, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chính sách mới như: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, những quy định về xuất khẩu lao động... Việc thể chế hoá các chủ trương, đường lối ấy đã thu hút được ngày càng nhiều các tổ chức và cá nhân đầu tư mở các cơ sở sản xuất trong nước, thu hút một lượng lớn lao động Việt Nam vào làm việc; công tác xuất khẩu lao động và chuyên gia có nhiều chuyển biến.*

*Để tạo điều kiện cho người lao động, người quản lý lao động, cho các doanh nghiệp, tổ chức có được một hệ thống các quy định pháp luật về lĩnh vực này, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội tập hợp và xuất bản cuốn sách: "Pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động có yếu tố nước ngoài".*

*Nội dung cuốn sách gồm 4 phần:*

- Phần I: Quy định chung*
- Phần II: Những quy định đối với lao động là người Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.*
- Phần III: Những quy định đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*
- Phần IV: Những quy định về xuất khẩu lao động*

*Trong quá trình sưu tầm và tuyển chọn không tránh được những thiếu sót, chúng tôi mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của các bạn để lần tái bản sau được tốt hơn.*

*Xin chân thành cảm ơn!*

**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**



# **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG CỦA NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

*(Đã sửa đổi, bổ sung năm 2002)*

## **LỜI NÓI ĐẦU**

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

Kế thừa và phát triển pháp luật lao động của nước ta từ sau Cách mạng tháng Tám năm 1945 đến nay, Bộ luật Lao động thể chế hoá đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam và cụ thể hoá các quy định của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 về lao động, về sử dụng lao động và quản lý lao động.

Bộ luật Lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì *mục tiêu\** dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, *dân chủ*, văn minh.

---

\* Những mục có đánh dấu \* và những chữ in nghiêng trong Bộ luật này là phần mới được sửa đổi, bổ sung, có hiệu lực từ ngày 01/01/2003.

## Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1.

Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

#### Điều 2.

Bộ luật Lao động được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu.

Bộ luật này cũng được áp dụng đối với người học nghề, người giúp việc gia đình và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

#### Điều 3.

Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam và người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam đều thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này và các quy định khác của pháp luật Việt Nam, 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.

#### Điều 4.

Chế độ lao động đối với công chức, viên chức nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

#### Điều 5.

1. Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.

2. Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

3. Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

#### **Điều 6.**

Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

#### **Điều 7.**

1. Người lao động được trả lương trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc; được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Nhà nước quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và các loại lao động có đặc điểm riêng.

2. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; được hưởng phúc lợi tập thể, tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy của doanh nghiệp và quy định của pháp luật.

3. Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

4. Người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 8.**

1. Người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2. Người sử dụng lao động có quyền cử đại diện để thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc thoả ước lao động tập thể ngành; có trách nhiệm cộng tác với công đoàn bàn bạc các vấn đề về quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.



3. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và những thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

#### **Điều 9.**

Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết.

Nhà nước khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động.

Người lao động và người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Nhà nước khuyến khích việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng hoà giải và trọng tài.

#### **Điều 10\*.**

1. Nhà nước thống nhất quản lý nguồn nhân lực và quản lý lao động bằng pháp luật và có chính sách để phát triển, phân bố nguồn nhân lực, phát triển đa dạng các hình thức sử dụng lao động và *giới thiệu việc làm*.

2. Nhà nước hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp.

#### **Điều 11.**

Nhà nước khuyến khích việc quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong doanh nghiệp và mọi biện pháp, kể cả việc trích thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp, làm cho người lao động quan tâm đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nhằm đạt hiệu quả cao trong quản lý lao động, sản xuất của doanh nghiệp.

Nhà nước có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển doanh nghiệp.

#### **Điều 12.**

Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của người lao động; tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động.

## Chương II VIỆC LÀM

### Điều 13.

Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm.

Giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội.

### Điều 14.

1. Nhà nước định chỉ tiêu tạo việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho nhiều người lao động.

2. Nhà nước có chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số.

3. Nhà nước có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và cá nhân trong nước và nước ngoài, bao gồm cả người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, để giải quyết việc làm cho người lao động.

### Điều 15\*.

1. Chính phủ lập chương trình quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm; lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức *giới thiệu việc làm*. Hàng năm Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

3. Các cơ quan nhà nước, các tổ chức kinh tế, các đoàn thể nhân dân và tổ chức xã hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện các chương trình và quỹ giải quyết việc làm.

### **Điều 16\*.**

1. Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức *giới thiệu việc làm* để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

2. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức *giới thiệu việc làm* để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

### **Điều 17\*.**

1. Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ *đủ 12 tháng trở lên* bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

2. Khi cần cho nhiều người thôi việc theo khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật này. Việc cho thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã báo cho *cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương* biết.

3. Các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định của Chính phủ để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm.

4. Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hỗ trợ về tài chính cho những địa phương và ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.

### **Điều 18\*.**

1. Tổ chức *giới thiệu việc làm* có nhiệm vụ tư vấn, *giới thiệu việc làm cho người lao động*; cung ứng và tuyển lao động *theo yêu cầu của người sử dụng lao*

*động; thu thập, cung ứng thông tin về thị trường lao động và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.*

*Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm.*

2. Tổ chức *giới thiệu* việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo các quy định tại Chương III của Bộ luật này.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội *thực hiện* quản lý nhà nước đối với các tổ chức *giới thiệu* việc làm.

#### **Điều 19.**

Cấm mọi hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

### **Chương III HỌC NGHỀ**

#### **Điều 20.**

1. Mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.

2. Doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được mở cơ sở dạy nghề.

Chính phủ ban hành quy định về việc mở các cơ sở dạy nghề.

#### **Điều 21.**

1. Cơ sở dạy nghề phải đăng ký, hoạt động theo quy định về dạy nghề, được thu học phí và phải nộp thuế theo quy định của pháp luật.

2. Cơ sở dạy nghề cho thương binh, bệnh binh, người tàn tật, người dân tộc thiểu số hoặc ở những nơi có nhiều người thiếu việc làm, mất việc làm, các cơ sở dạy nghề truyền thống, kèm cặp tại xưởng, tại nhà được xét giảm, miễn thuế.

#### **Điều 22.**

Người học nghề ở cơ sở dạy nghề ít nhất phải đủ 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học.

### **Điều 23.**

1. Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và đào tạo lại trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác trong doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì không phải đăng ký và không được thu học phí. Thời gian học nghề, tập nghề được tính vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp thì người học nghề, tập nghề được trả công theo mức do hai bên thoả thuận.

### **Điều 24\*.**

1. Việc học nghề phải có hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng miệng giữa người học nghề với người dạy nghề hoặc đại diện cơ sở dạy nghề. Nếu ký kết hợp đồng học nghề bằng văn bản, thì phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.

2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng học nghề phải bao gồm mục tiêu đào tạo, địa điểm học, mức học phí, thời hạn học, mức bồi thường khi vi phạm hợp đồng.

3. Trong trường hợp doanh nghiệp nhận người vào học nghề để sử dụng thì hợp đồng học nghề phải có cam kết về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp và phải bảo đảm ký kết hợp đồng lao động sau khi học xong. Người học nghề sau khi học xong, nếu không làm việc theo cam kết thì phải bồi thường *chi phí dạy nghề*.

4. Trong trường hợp hợp đồng học nghề chấm dứt trước thời hạn vì lý do bất khả kháng thì không phải bồi thường.

### **Điều 25.**

Nghiêm cấm mọi doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật.

## **Chương IV HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

### **Điều 26.**

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

## **Điều 27\*.**

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;*

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

*Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;*

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

*2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.*

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

## **Điều 28.**

Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.

## **Điều 29\*.**

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc,

thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

2. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung.

3. Trong trường hợp phát hiện hợp đồng lao động có nội dung *quy định* tại khoản 2 Điều này, thì thanh tra lao động hướng dẫn và *yêu cầu* các bên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì thanh tra lao động có quyền buộc huỷ bỏ các nội dung đó; *quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật.*

#### **Điều 30.**

1. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động.

2. Hợp đồng lao động có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động; trong trường hợp này hợp đồng có hiệu lực như ký kết với từng người.

3. Người lao động có thể giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động, với một hoặc nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng đã giao kết.

4. Công việc theo hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

#### **Điều 31\*.**

Trong trường hợp sáp nhập, *hợp nhất, chia, tách* doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. *Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.*

*Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều này, được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật này.*

#### **Điều 32.**

Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của người lao động trong

thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thoả thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc chính thức như đã thoả thuận.

#### **Điều 33\*.**

1. Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thoả thuận *hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.*

2. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. *Trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật này.*

#### **Điều 34.**

1. Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ và giới tính của người lao động.

3. Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này, được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

#### **Điều 35.**

1. Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau đây:



a) Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;

b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;

c) Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

2. Hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại điểm a và điểm c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Việc nhận lại người lao động bị tạm giữ, tạm giam khi hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động do Chính phủ quy định.

### **Điều 36.**

Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

1. Hết hạn hợp đồng;

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;

3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng;

4. Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của tòa án;

5. Người lao động chết; mất tích theo tuyên bố của tòa án.

### **Điều 37\*.**

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ *đủ 12 tháng đến 36 tháng*, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới *12 tháng* có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng;

b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn *đã thoả thuận trong* hợp đồng;

c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất ba ngày;

b) Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất ba ngày.

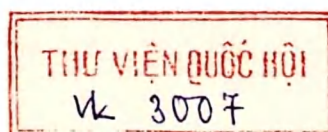
#### **Điều 38\*.**

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này;

c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;



d) Do thiên tai, hoả hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác *theo quy định của Chính phủ*, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

đ) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

2. Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm a, b và c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan *quản lý nhà nước về lao động địa phương* biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ *đủ 12 tháng đến 36 tháng*;

c) Ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ *hoặc* theo một công việc nhất định có thời hạn dưới *12 tháng*.

#### **Điều 39.**

Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc, trừ trường hợp quy định tại điểm c và điểm đ khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này;

2. Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động cho phép;

3. Người lao động là nữ trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 111 của Bộ luật này.

#### **Điều 40.**

Mỗi bên có thể từ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.

#### **Điều 41\*.**

1. Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm *công việc theo hợp đồng đã ký* và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật này.

*Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.*

2. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

3. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.

4. Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

#### **Điều 42\*.**

1. Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có.

2. Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 85 của Bộ luật này, người lao động không được trợ cấp thôi việc.

#### **Điều 43.**

Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho người lao động. Ngoài các quy định trong sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.

### **Chương V**

#### **THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **Điều 44.**

1. Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là thỏa ước tập thể) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Thỏa ước tập thể do đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai.

2. Nội dung thỏa ước tập thể không được trái với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác.

Nhà nước khuyến khích việc ký kết thỏa ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động.

#### **Điều 45\*.**

1. Đại diện thương lượng thỏa ước tập thể của hai bên gồm:

a) Bên tập thể lao động là Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc *Ban Chấp hành* công đoàn lâm thời;

b) Bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

Số lượng đại diện thương lượng thoả ước tập thể của các bên do hai bên thoả thuận.

2. Đại diện ký kết của bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của Ban Chấp hành công đoàn. Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

3. Việc ký kết thoả ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thoả ước đã thương lượng.

#### **Điều 46.**

1. Mỗi bên đều có quyền đề xuất yêu cầu ký kết và nội dung thoả ước tập thể. Khi nhận được yêu cầu, bên nhận yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và phải thoả thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.

2. Nội dung chủ yếu của thoả ước tập thể gồm những cam kết về việc làm và bảo đảm việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

#### **Điều 47\*.**

1. Thoả ước tập thể đã ký kết phải làm thành bốn bản, trong đó:

a) Một bản do người sử dụng lao động giữ;

b) Một bản do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở giữ;

c) Một bản do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở gửi công đoàn cấp trên;

d) Một bản do người sử dụng lao động gửi *đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp* chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày ký.

2. Thoả ước tập thể có hiệu lực từ ngày *hai bên thoả thuận ghi trong thoả ước, trường hợp hai bên không thoả thuận thì thoả ước có hiệu lực kể từ ngày ký.*

#### **Điều 48\*.**

1. Thoả ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thoả ước *trái với quy định của pháp luật.*

2. Thoả ước thuộc một trong các trường hợp sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:

- a) Toàn bộ nội dung thoả ước trái pháp luật;
- b) Người ký kết thoả ước không đúng thẩm quyền;
- c) Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.

3. *Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền tuyên bố thoả ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.* Đối với các thoả ước tập thể trong các trường hợp quy định tại các điểm b và điểm c khoản 2 Điều này, nếu nội dung đã ký kết có lợi cho người lao động thì *cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* hướng dẫn để các bên làm lại cho đúng quy định trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được hướng dẫn; nếu không làm lại thì bị tuyên bố vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thoả ước bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 49.**

1. Khi thoả ước tập thể đã có hiệu lực, người sử dụng lao động phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết. Mọi người trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày ký kết đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước tập thể.

2. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động đã thoả thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với thoả ước tập thể, thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của thoả ước tập thể. Mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước tập thể.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự do pháp luật quy định.

#### **Điều 50.**

Thoả ước tập thể được ký kết với thời hạn từ một năm đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới một năm.

Chỉ sau ba tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thoả ước tập thể thời hạn dưới một năm và sau sáu tháng đối với thoả ước tập thể thời hạn từ một năm đến ba năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thoả ước tập thể.

#### **Điều 51.**

Trước khi thoả ước tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thoả ước tập thể hoặc ký kết thoả ước tập thể mới. Khi thoả ước tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước tập thể vẫn có hiệu lực. Nếu quá ba tháng, kể từ ngày thoả ước tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả, thì thoả ước tập thể đương nhiên hết hiệu lực.

#### **Điều 52\*.**

1. Trong trường hợp sáp nhập, *hợp nhất, chia, tách* doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thoả ước tập thể mới.

2. Trong trường hợp thoả ước tập thể hết hiệu lực do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo Điều 66 của Bộ luật này.

#### **Điều 53.**

Người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung, công bố thoả ước tập thể.

Các đại diện tập thể lao động là người lao động do doanh nghiệp trả lương, thì vẫn được trả lương trong thời gian tham gia thương lượng, ký kết thoả ước tập thể.

#### **Điều 54.**

Những quy định tại Chương này được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thoả ước tập thể ngành.

### **Chương VI TIỀN LƯƠNG**

#### **Điều 55.**

Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.



#### **Điều 56.**

Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế.

#### **Điều 57\*.**

*Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động để người sử dụng lao động xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước.*

*Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động và công bố công khai trong doanh nghiệp.*

#### **Điều 58.**

1. Người sử dụng lao động có quyền chọn các hình thức trả lương theo thời gian (giờ, ngày, tuần, tháng), theo sản phẩm, theo khoán nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

2. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc ấy hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

3. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương cả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

4. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán, được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

#### **Điều 59.**

1. Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

Trong trường hợp đặc biệt phải trả lương chậm, thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.

2. Lương được trả bằng tiền mặt. Việc trả lương một phần bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành, do hai bên thoả thuận với điều kiện không gây thiệt hại, phiền hà cho người lao động.

#### **Điều 60.**

1. Người lao động có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình. Trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động, người sử dụng lao động phải thảo luận với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; trường hợp khấu trừ thì cũng không được khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng.

2. Người sử dụng lao động không được áp dụng việc xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động.

#### **Điều 61\*.**

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương *theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm* như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.

Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì còn được trả thêm theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Nếu người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với *tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm* của ngày làm việc bình thường.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% *tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm* vào ban ngày.

#### **Điều 62.**

Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

#### **Điều 63.**

Các chế độ phụ cấp, tiền thưởng, nâng bậc lương, các chế độ khuyến khích khác có thể được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước tập thể hoặc quy định trong quy chế của doanh nghiệp.

#### **Điều 64\*.**

*Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp.*

*Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.*

#### **Điều 65.**

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người ấy kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

2. Nếu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự trả thiếu hoặc không trả lương và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo

đảm các quyền lợi đó cho người lao động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 66\*.**

Trong trường hợp sáp nhập, *hợp nhất, chia, tách* doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động *từ doanh nghiệp cũ chuyển sang*. Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

#### **Điều 67.**

1. Khi bản thân hoặc gia đình gặp khó khăn, người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận.

2. Người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương cho người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm các nghĩa vụ công dân.

3. Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của Chính phủ.

### **Chương VII**

#### **THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

##### **Mục I**

##### **THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

#### **Điều 68.**

1. Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho người lao động biết.

2. Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

### **Điều 69\*.**

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ, nhưng không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, *trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.*

### **Điều 70.**

Thời giờ làm việc ban đêm tính từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ, tùy theo vùng khí hậu do Chính phủ quy định.

## **Mục II**

### **THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

### **Điều 71.**

1. Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ, tính vào giờ làm việc.
2. Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc.
3. Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

### **Điều 72.**

1. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục).
2. Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần.
3. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân một tháng ít nhất là bốn ngày.

### **Điều 73.**

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày lễ sau đây:

- Tết dương lịch: một ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch).
- Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch).
- Ngày Chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch).

- Ngày Quốc tế lao động: một ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch).

- Ngày Quốc khánh: một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

#### **Điều 74.**

1. Người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo quy định sau đây:

a) 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khác nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi;

c) 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khác nghiệt.

2. Thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm do Chính phủ quy định.

#### **Điều 75.**

Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động, cứ năm năm được nghỉ thêm một ngày.

#### **Điều 76.**

1. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi người trong doanh nghiệp.

2. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần. Người làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh, nếu có yêu cầu, được gộp số ngày nghỉ của hai năm để nghỉ một lần; nếu nghỉ gộp ba năm một lần thì phải được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

#### **Điều 77.**

1. Khi nghỉ hàng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ. Tiền tàu xe và tiền lương của người lao động trong những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc và có thể được thanh toán bằng tiền.

### **Mục III**

#### **NGHỈ VỀ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG**

#### **Điều 78.**

Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

1. Kết hôn, nghỉ ba ngày;
2. Con kết hôn, nghỉ một ngày;
3. Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ ba ngày.

#### **Điều 79.**

Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

### **Mục IV**

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

#### **Điều 80.**

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm việc trên biển, trong hầm mỏ và làm các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

#### **Điều 81.**

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm hợp đồng không trọn ngày, không trọn tuần, làm khoán do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận.

**Chương VIII**  
**KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**Điều 82\*.**

1. Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động.

Nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác. Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

3. Người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại *cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*. Nội quy lao động có hiệu lực, kể từ ngày được đăng ký. Chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày nhận được bản nội quy lao động, *cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* phải thông báo việc đăng ký. Nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo, thì bản nội quy lao động đương nhiên có hiệu lực.

**Điều 83.**

1. Nội quy lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi;
- b) Trật tự trong doanh nghiệp;
- c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;
- d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp;
- đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

2. Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những điểm chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp.

**Điều 84\*.**

1. Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

- a) Khiển trách;



b) *Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức;*

c) Sa thải.

2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

#### **Điều 85\*.**

1. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật *kéo dài thời hạn nâng lương*, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật *hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;*

c) Người lao động tự ý bỏ việc *năm ngày cộng dồn trong một tháng* hoặc 20 ngày *cộng dồn* trong một năm mà không có lý do chính đáng.

2. Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho *cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương biết.*

#### **Điều 86.**

Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.

#### **Điều 87.**

1. Khi tiến hành việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

2. Người lao động có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân hoặc người khác bào chữa.

3. Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

4. Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

### **Điều 88\*.**

1. Người bị khiển trách sau ba tháng và người bị xử lý kỷ luật *kéo dài thời hạn nâng lương hoặc* chuyển làm công việc khác sau sáu tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật.

2. Người bị xử lý kỷ luật *kéo dài thời hạn nâng lương hoặc* chuyển làm công việc khác sau khi chấp hành được một nửa thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ, thì được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

### **Điều 89.**

Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải bồi thường nhiều nhất ba tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương theo quy định tại Điều 60 của Bộ luật này.

### **Điều 90.**

Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường; trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường.

### **Điều 91.**

Trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 89 và Điều 90 được áp dụng như quy định tại Điều 86 và Điều 87 của Bộ luật này.

### **Điều 92.**

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người lao động phải được tiếp tục làm việc.

3. Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.

4. Nếu người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc.

#### **Điều 93.**

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thoả đáng, có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

#### **Điều 94.**

Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận về quyết định xử lý của người sử dụng lao động là sai, thì người sử dụng lao động phải hủy bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho người lao động.

### **Chương IX**

#### **AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

#### **Điều 95.**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường.

2. Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

#### **Điều 96\*.**

1. Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

2. Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, *thuốc bảo vệ thực vật*, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được *đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ*.

#### **Điều 97.**

Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường.

#### **Điều 98.**

1. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người sử dụng lao động phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp; nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp, phải bố trí đề phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc.

#### **Điều 99.**

1. Trong trường hợp nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc và đối với máy, thiết bị đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục.

2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

#### **Điều 100.**

Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động phải được người sử dụng lao động trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

#### **Điều 101.**

Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm các phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng và quy cách theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 102.**

Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu.

#### **Điều 103.**

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức chăm lo sức khỏe cho người lao động và phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động khi cần thiết.

#### **Điều 104.**

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật, hưởng chế độ ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

Người làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân.

#### **Điều 105.**

Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 106.**

Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

#### **Điều 107\*.**

1. Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng Giám định Y khoa lao động.

2. Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

*Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%.*

#### **Điều 108.**

Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật.

Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

### **Chương X**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ**

#### **Điều 109.**

1. Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà.

2. Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

#### **Điều 110.**

1. Các cơ quan nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

2. Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

#### **Điều 111\*.**

1. Nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ.

Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động.

2. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

*Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.*

#### **Điều 112.**

Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật này, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

#### **Điều 113.**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người 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 danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.

#### **Điều 114.**

1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này.



2. Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động. Người lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khoẻ và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước. Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản, ngoài tiền lương của những ngày làm việc.

#### **Điều 115.**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2. Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương.

#### **Điều 116.**

1. Nơi có sử dụng lao động nữ, phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ.

2. Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo.

#### **Điều 117.**

1. Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hoá gia đình hoặc do sảy thai; nghỉ để chăm sóc con dưới bảy tuổi ốm đau, nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hoặc được người sử dụng lao động trả một khoản tiền bằng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ việc và chế độ trợ cấp nói tại khoản này do Chính phủ quy định. Trường hợp người khác thay người mẹ chăm sóc con ốm đau, thì người mẹ vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

2. Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc, người lao động nữ vẫn được bảo đảm chỗ làm việc.

**Điều 118.**

1. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ; khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của đại diện những người lao động nữ.

2. Trong số thanh tra viên lao động phải có tỷ lệ thích đáng nữ thanh tra viên.

**Chương XI**

**NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG  
CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC**

**Mục I**

**LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN**

**Điều 119.**

1. Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Nơi có sử dụng người lao động chưa thành niên phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi thanh tra viên lao động yêu cầu.

2. Nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên.

**Điều 120.**

Cấm nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, trừ một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề thì việc nhận và sử dụng những trẻ em này phải có sự đồng ý và theo dõi của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.

**Điều 121\*.**

Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khoẻ, học tập trong quá trình lao động.

Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại *hoặc chỗ làm việc, công*

*việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ* theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

**Điều 122.**

1. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

2. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Mục II**

**LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI CAO TUỔI**

**Điều 123.**

Người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi.

Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần theo quy định của Chính phủ.

**Điều 124.**

1. Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi kéo dài thời hạn hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương IV của Bộ luật này.

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khoẻ người lao động cao tuổi, không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ người cao tuổi.

**Mục III**

**LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI TÀN TẬT**

**Điều 125.**

1. Nhà nước bảo hộ quyền làm việc của người tàn tật và khuyến khích việc thu nhận, tạo việc làm cho người tàn tật. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản

ngân sách để giúp người tàn tật phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng lao động, học nghề và có chính sách cho vay với lãi suất thấp để người tàn tật tự tạo việc làm và tự ổn định đời sống.

2. Những nơi thu nhận người tàn tật vào học nghề được xét giảm thuế, được vay vốn với lãi suất thấp và được hưởng các ưu đãi khác để tạo điều kiện cho người tàn tật học nghề.

3. Chính phủ quy định tỷ lệ lao động là người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận; nếu không nhận thì doanh nghiệp phải góp một khoản tiền theo quy định của Chính phủ vào quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người tàn tật. Doanh nghiệp nào nhận người tàn tật vào làm việc vượt tỷ lệ quy định thì được Nhà nước hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp để tạo điều kiện làm việc thích hợp cho người lao động là người tàn tật.

4. Thời giờ làm việc của người tàn tật không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

#### **Điều 126.**

Cơ sở dạy nghề và những cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người tàn tật được giúp đỡ cơ sở vật chất ban đầu về nhà xưởng, trường, lớp, trang bị, thiết bị và được miễn thuế, được vay vốn với lãi suất thấp.

#### **Điều 127.**

1. Những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của lao động là người tàn tật.

2. Cấm sử dụng người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.

3. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

#### **Điều 128.**

Người lao động là thương binh, bệnh binh, ngoài các quyền lợi quy định tại các điều trong Mục này, còn được hưởng chế độ ưu đãi của Nhà nước đối với thương binh, bệnh binh.

**Mục IV**  
**LAO ĐỘNG CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO**

**Điều 129\*.**

1. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền kiêm việc hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết và phải báo cho người sử dụng lao động biết.

2. *Người lao động được hưởng các quyền lợi và có nghĩa vụ liên quan đến các sáng chế, giải pháp hữu ích, kiểu dáng công nghiệp, các đối tượng sở hữu công nghiệp khác do mình tạo ra hoặc cùng tạo ra trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật sở hữu công nghiệp, phù hợp với hợp đồng đã ký.*

3. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền nghỉ dài hạn không hưởng lương hoặc được hưởng một phần lương để nghiên cứu khoa học hoặc để học tập nâng cao trình độ mà vẫn được giữ chỗ làm việc, theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được ưu tiên áp dụng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 124 của Bộ luật này.

5. Nếu tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của nơi mình làm việc thì ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật này.

**Điều 130.**

1. Người sử dụng lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người nào có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, kể cả công chức nhà nước trong những công việc mà quy chế công chức không cấm.

2. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Nhà nước và người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho doanh nghiệp và có lợi cho đất nước. Những ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

3. Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đến làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và những vùng có nhiều khó khăn.

## Mục V\*

### LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

#### Điều 131.

Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp được thành lập theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, trong khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam, hoặc làm việc cho cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam và người nước ngoài lao động tại Việt Nam đều phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật lao động Việt Nam bảo vệ.

#### Điều 132\*.

*1. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.*

Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, thì doanh nghiệp được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định nhưng phải có chương trình, kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ.

*2. Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam được tuyển dụng lao động Việt Nam, lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ.*

3. Mức lương tối thiểu đối với người lao động là người Việt Nam làm việc trong các trường hợp quy định tại Điều 131 của Bộ luật này do Chính phủ quy định và công bố sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, việc giải quyết tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức và các trường hợp khác quy định tại Điều 131 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này và của các văn bản pháp luật khác có liên quan.

#### Điều 133\*.

1. Người nước ngoài làm việc từ đủ ba tháng trở lên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan quản lý

*nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cấp; thời hạn giấy phép lao động theo thời hạn hợp đồng lao động, nhưng không quá 36 tháng và có thể được gia hạn theo đề nghị của người sử dụng lao động.*

2. Người nước ngoài lao động tại Việt Nam được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật Việt Nam, 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.

#### **Mục Va\***

#### **LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

##### **Điều 134\*.**

*1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động nhằm tạo việc làm ở nước ngoài cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.*

*2. Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tự nguyện và có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật và yêu cầu của bên nước ngoài thì được đi làm việc ở nước ngoài.*

##### **Điều 134a\*.**

*Các hình thức đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm có:*

- 1. Cung ứng lao động theo các hợp đồng ký với bên nước ngoài;*
- 2. Đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng nhận thầu, khoán công trình ở nước ngoài;*
- 3. Đưa lao động đi làm việc theo các dự án đầu tư ở nước ngoài;*
- 4. Các hình thức khác theo quy định của pháp luật.*

##### **Điều 135\*.**

*1. Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động phải có giấy phép của cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền.*

*2. Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có những quyền và nghĩa vụ sau:*

*a) Phải đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền;*

- b) Khai thác thị trường, ký kết hợp đồng với bên nước ngoài;
- c) Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động;
- d) Trực tiếp tuyển chọn lao động và không được thu phí tuyển chọn của người lao động;
- đ) Tổ chức việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;
- e) Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động; tổ chức cho người lao động đi và về nước theo đúng hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật;
- g) Trực tiếp thu phí xuất khẩu lao động, đóng tiền vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của Chính phủ;
- h) Quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại;
- i) Bồi thường thiệt hại cho người lao động do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra;
- k) Khởi kiện đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng gây ra;
- l) Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

3. Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, khoán công trình và dự án đầu tư ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền và thực hiện quy định tại các điểm c, d, đ, e, h, i, k và l khoản 2 Điều này.

4. Chính phủ quy định cụ thể về việc người lao động có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài không thông qua doanh nghiệp.

#### **Điều 135a\*.**

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những quyền và nghĩa vụ sau:

- a) Được cung cấp các thông tin liên quan tới chính sách, pháp luật về lao động, điều kiện tuyển dụng, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc ở ngoài nước;



- b) Được đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;
- c) Ký và thực hiện đúng hợp đồng;
- d) Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại;
- đ) Tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và tôn trọng phong tục, tập quán nước sở tại;
- e) Được bảo hộ về lãnh sự và tư pháp;
- g) Nộp phí về xuất khẩu lao động;
- h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước Việt Nam hoặc của nước sở tại về các vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người sử dụng lao động nước ngoài;
- i) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra;
- k) Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra.

2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 135 có những quyền và nghĩa vụ quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, h, i và k khoản 1 Điều này.

#### **Điều 135b\*.**

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lao động xuất khẩu; tổ chức, quản lý lao động ở nước ngoài và việc thành lập, quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

#### **Điều 135c\*.**

1. Nghiêm cấm việc tuyển và đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật.

2. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân lợi dụng xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo, tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người lao động.

3. Người lao động lợi dụng việc đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện mục đích khác thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường.

**Mục VI**  
**MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC**

**Điều 136.**

Người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề và tuổi nghỉ hưu; về giao kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

**Điều 137.**

1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà mà vẫn được hưởng nguyên quyền lợi như người đang làm việc tại doanh nghiệp.

2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này.

**Điều 138.**

Ở những nơi sử dụng dưới 10 người lao động, thì người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm những quyền lợi cơ bản của người lao động theo quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn áp dụng một số tiêu chuẩn và thủ tục do Chính phủ quy định.

**Điều 139.**

1. Người được thuê mướn để giúp việc trong gia đình có thể giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản; nếu được thuê mướn để trông coi tài sản thì phải ký kết bằng văn bản.

2. Người sử dụng lao động phải tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình, có trách nhiệm chăm sóc khi người giúp việc bị ốm đau, tai nạn.

3. Tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các khoản trợ cấp do hai bên thoả thuận khi giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động phải cấp tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc tự ý thôi việc khi chưa hết thời hạn hợp đồng lao động.

## Chương XII BẢO HIỂM XÃ HỘI

### Điều 140\*.

1. Nhà nước quy định chính sách bảo hiểm xã hội nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, *chăm sóc, phục hồi sức khoẻ*, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình trong các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, *thất nghiệp, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác*.

*Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lại đối với người lao động thất nghiệp, tỷ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện và mức trợ cấp thất nghiệp, việc thành lập, quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp.*

2. Các loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc tự nguyện được áp dụng đối với từng loại đối tượng và từng loại doanh nghiệp để bảo đảm cho người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội thích hợp.

### Điều 141\*.

1. Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

2. *Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này.*

### Điều 142.

1. Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế.

2. Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện thì được trợ cấp ốm đau do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

Mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

#### **Điều 143.**

1. Trong thời gian người lao động nghỉ việc để chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật này.

Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

2. Trong thời gian làm việc, nếu người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì thân nhân được nhận chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 146 của Bộ luật này và được quỹ bảo hiểm xã hội trợ cấp thêm một lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

#### **Điều 144\*.**

1. Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương.

2. Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này.

#### **Điều 145\*.**

1. Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Tuổi đời được hưởng chế độ hưu trí của những người làm các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định;

b) Đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên.

*1a. Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng cùng tỷ lệ lương hưu hàng tháng tối đa do Chính phủ quy định.*

2. Trường hợp người lao động không đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, nhưng nếu có một trong các điều kiện sau đây thì cũng được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức thấp hơn:

a) Người lao động đủ điều kiện về tuổi đời quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội nhưng ít nhất đã có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên chưa đủ điều kiện về tuổi đời nhưng ít nhất đã đủ 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên;

c) Người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại theo quy định của Chính phủ, đã đóng bảo hiểm xã hội từ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

3. Người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, thì được hưởng trợ cấp một lần.

4. Mức hưởng chế độ hưu trí hàng tháng và trợ cấp một lần quy định tại các khoản 1, khoản 1a, khoản 2, khoản 3 Điều này, phụ thuộc vào mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

#### **Điều 146.**

1. Người lao động đang làm việc, người hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khi chết thì người lo việc mai táng được nhận tiền mai táng do Chính phủ quy định.

2. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người đã đóng bảo hiểm xã hội 15 năm trở lên, người hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp hàng tháng, khi chết nếu có con chưa đủ 15 tuổi, vợ (hoặc chồng), bố, mẹ đã hết tuổi lao động mà khi còn sống người đó đã trực tiếp nuôi dưỡng, thì những thân nhân này được hưởng chế độ tuất hàng tháng. Trường hợp người chết không có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hàng tháng hoặc chưa đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm, thì gia đình được hưởng chế độ tuất một lần nhưng không quá 12 tháng lương hoặc trợ cấp đang hưởng.

3. Người hưởng chế độ hưu trí, chế độ trợ cấp mất sức lao động, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hạng 1, hạng 2 hoặc bệnh nghề nghiệp hạng 1, hạng 2 trước ngày ban hành Bộ luật này, thì thực hiện chế độ tử tuất theo quy định tại Điều này.

#### **Điều 147.**

1. Thời gian làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp

một lần do quỹ bảo hiểm xã hội trả, thì được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

2. Quyền lợi bảo hiểm của những người đang hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tiền tuất trước ngày Bộ luật này có hiệu lực vẫn được ngân sách nhà nước tiếp tục bảo đảm và được điều chỉnh phù hợp với chế độ bảo hiểm xã hội hiện hành.

#### **Điều 148\*.**

Các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có trách nhiệm tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội, phù hợp với đặc điểm sản xuất và sử dụng lao động trong từng ngành theo *quy định của Chính phủ*.

#### **Điều 149\*.**

1. Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây:

- a) Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương;
- b) Người lao động đóng bằng 5% tiền lương;
- c) Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động;
- d) *Tiền sinh lời của quỹ;*
- đ) Các nguồn khác.

2. Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, *dân chủ và công khai* theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ.

#### **Điều 150.**

Chính phủ ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội, thành lập hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội, ban hành quy chế về tổ chức, hoạt động của quỹ bảo hiểm xã hội với sự tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

#### **Điều 151\*.**

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội được nhận các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn.

2. *Tranh chấp về bảo hiểm xã hội:*

a) *Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết theo các quy định tại Chương XIV của Bộ luật này;*

*b) Tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ với người sử dụng lao động hoặc với cơ quan bảo hiểm xã hội, giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội do hai bên thoả thuận; nếu không thoả thuận được thì do Tòa án nhân dân giải quyết.*

#### **Điều 152.**

Nhà nước khuyến khích người lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội khác lập các quỹ tương trợ xã hội.

### **Chương XIII CÔNG ĐOÀN**

#### **Điều 153\*.**

1. Ở những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau sáu tháng, kể từ ngày *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động* có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, *công đoàn địa phương, công đoàn ngành* có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích *hợp pháp* của người lao động và tập thể lao động.

*Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.*

*Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.*

2. Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

#### **Điều 154.**

1. Khi tổ chức công đoàn được thành lập theo đúng Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó.

2. Người sử dụng lao động phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo các quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

3. Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn.

#### **Điều 155.**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động.

2. Người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thoả thuận của người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới ba ngày làm việc trong một tháng.

3. Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp, tùy theo quy chế doanh nghiệp hoặc thoả ước tập thể.

4. Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải có sự thoả thuận của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban Chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

#### **Điều 156.**

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, công đoàn các cấp tham gia với các cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động bàn bạc, giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động; có quyền lập các tổ chức dịch vụ việc làm, dạy nghề, tương tế, tư vấn pháp luật và các cơ sở phúc lợi chung cho người lao động và các quyền khác theo quy định của Luật Công đoàn và của Bộ luật này.

### **Chương XIV**

#### **GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

#### **Điều 157.**

1. Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và trong quá trình học nghề.



2. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

#### **Điều 158.**

Tranh chấp lao động được giải quyết theo những nguyên tắc sau đây:

1. Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;
2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;
3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật;
4. Có sự tham gia của đại diện công đoàn và của đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

#### **Điều 159.**

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

#### **Điều 160.**

1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động các bên tranh chấp có quyền:
  - a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình để tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;
  - b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;
  - c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.
2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, các bên tranh chấp có nghĩa vụ:
  - a) Cung cấp đầy đủ các tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;
  - b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

### **Điều 161.**

Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu các bên tranh chấp lao động, các cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời nhân chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

## **Mục I**

### **THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRanh CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**

### **Điều 162\*.**

Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động của *cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương* đối với những nơi không có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở;

2. Tòa án nhân dân.

### **Điều 163\*.**

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở *phải* được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Số lượng thành viên của Hội đồng do hai bên thoả thuận.

2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm. Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

### **Điều 164\*.**

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải. Tại phiên họp hoà giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.

2. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở đưa ra phương án hoà giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

3. Trong trường hợp hoà giải không thành *hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy triệu tập hợp lệ mà không có lý do chính đáng*, thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở lập biên bản hoà giải không thành. Bản sao biên bản phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày hoà giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu Toà án nhân dân *giải quyết* tranh chấp. Hồ sơ gửi Toà án nhân dân phải kèm theo biên bản hoà giải không thành.

#### **Điều 165\*.**

1. Hoà giải viên lao động tiến hành việc hoà giải theo trình tự quy định tại Điều 164 của Bộ luật này đối với các tranh chấp lao động cá nhân *xảy ra ở nơi chưa thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở*, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và *chi phí dạy nghề*.

2. Hoà giải viên lao động phải tiến hành việc hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải.

#### **Điều 166\*.**

1. Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động hoà giải không thành *hoặc Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động không giải quyết trong thời hạn quy định*.

2. Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không nhất thiết phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, *trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*;

c) *Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động*;

d) *Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này*;

*đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.*

3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước tập thể, pháp luật lao động; thoả ước tập thể trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 và khoản 4 Điều này.

#### **Điều 167\*.**

1. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị vi phạm được quy định như sau:

a) Một năm, đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166;

b) Một năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166;

c) Ba năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166;

d) Sáu tháng, đối với các loại tranh chấp lao động khác.

2. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày mà mỗi bên cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

## **Mục II**

### **THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **Điều 168.**

Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động của cơ quan lao động cấp huyện nơi không có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở;

2. Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh;

3. Tòa án nhân dân.

**Điều 169\*.**

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở quy định tại Điều 163 của Bộ luật này có thẩm quyền hoà giải cả những vụ tranh chấp lao động tập thể.

2. Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh gồm các thành viên chuyên trách và kiêm chức là đại diện của cơ quan lao động, đại diện của công đoàn, đại diện của những người sử dụng lao động và một số luật gia, nhà quản lý, nhà hoạt động xã hội có uy tín ở địa phương. Thành phần Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh được hình thành theo số lẻ, tối đa không được quá chín người, do đại diện *cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* làm Chủ tịch.

Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.

Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu kín.

*Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương* bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

**Điều 170.**

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được quy định như sau:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu hoà giải. Tại phiên họp hoà giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.

2. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc của hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

3. Trong trường hợp hoà giải không thành, thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành, ghi ý kiến của hai bên tranh chấp và của Hội đồng hoặc của hoà giải viên lao động, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoặc của hoà giải viên lao động; mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết.

### **Điều 171.**

1. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải và giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể chậm nhất 10 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.

Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể, phải có mặt các đại diện được ủy quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan nhà nước hữu quan tham dự phiên họp.

2. Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trong trường hợp hai bên nhất trí thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

3. Trong trường hợp hoà giải không thành, thì Hội đồng trọng tài lao động giải quyết vụ tranh chấp và thông báo ngay quyết định của mình cho hai bên tranh chấp; nếu hai bên không có ý kiến thì quyết định đó đương nhiên có hiệu lực thi hành.

### **Điều 172.**

1. Trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc đình công.

2. Trong trường hợp người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài. Việc người sử dụng lao động yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài không cản trở quyền đình công của tập thể lao động.

### **Điều 173.**

1. Trong khi Hội đồng hoà giải lao động, Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động, thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

2. Việc đình công do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.

Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, nhiều nhất là ba người, để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản thông báo cho Liên đoàn Lao động cấp

tỉnh. Trong bản yêu cầu và bản thông báo, phải nêu rõ các vấn đề bất đồng, nội dung yêu cầu giải quyết, kết quả bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký tán thành đình công và thời điểm bắt đầu đình công.

3. Nghiêm cấm các hành vi bạo lực, hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp, các hành vi xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công.

#### **Điều 174.**

Không được đình công ở một số doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định.

Các cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể, thì do Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

#### **Điều 175.**

Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.

#### **Điều 176.**

1. Những cuộc đình công sau đây là bất hợp pháp:

- a) Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể; vượt ra ngoài phạm vi quan hệ lao động;
- b) Vượt ra ngoài phạm vi doanh nghiệp;
- c) Vi phạm các quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 173 và Điều 174 của Bộ luật này.

2. Việc kết luận cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân.

#### **Điều 177.**

Toà án nhân dân có quyền quyết định cuối cùng về những cuộc đình công và tranh chấp lao động tập thể.

#### **Điều 178.**

1. Nghiêm cấm mọi hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công.

2. Người cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc người khác đình công, người có hành vi bất hợp pháp trong khi đình công, người không thi hành quyết định của Thủ tướng Chính phủ, quyết định của Tòa án nhân dân, thì tùy theo mức độ vi phạm, phải bồi thường thiệt hại, bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

#### **Điều 179.**

Việc giải quyết các cuộc đình công và các vụ án lao động do Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định.

### **Chương XV**

#### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG**

#### **Điều 180.**

Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Nắm cung cầu và sự biến động cung cầu lao động làm cơ sở để quyết định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội;

2. Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động;

3. Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi làm việc ở nước ngoài;

4. Quyết định các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội; về xây dựng mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp;

5. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

6. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này;



7. Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động.

**Điều 181\*.**

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội *chịu trách nhiệm trước Chính phủ* thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

*Bộ, cơ quan ngang Bộ có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện thống nhất việc quản lý nhà nước về lao động.*

2. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình. Cơ quan *quản lý nhà nước về lao động* địa phương giúp Ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về lao động theo sự phân cấp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp tham gia giám sát việc quản lý nhà nước về lao động theo quy định của pháp luật.

*Đại diện của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động tham gia ý kiến với các cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và các vấn đề có liên quan tới quan hệ lao động theo quy định của Chính phủ.*

**Điều 182\*.**

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động và trong quá trình hoạt động phải báo cáo tình hình thay đổi về nhân công với *cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương* theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động phải báo cáo với *cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương* về việc chấm dứt sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội.

**Điều 183\*.**

Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

**Điều 184\*.**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.

3. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào Việt Nam làm việc, theo quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ luật này.

**Chương XVI**

**THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG,  
XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**

**Mục I**

**THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG**

**Điều 185\*.**

Thanh tra nhà nước về lao động có chức năng thanh tra chính sách lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương thực hiện thanh tra nhà nước về lao động.

**Điều 186\*.**

Thanh tra nhà nước về lao động có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động;

2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động;

3. Tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;

5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật lao động.

#### **Điều 187.**

Khi tiến hành thanh tra, thanh tra viên lao động có quyền:

1. Thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước;
2. Yêu cầu người sử dụng lao động và những người có liên quan khác cung cấp tình hình và các tài liệu liên quan đến việc thanh tra, điều tra;
3. Tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật;
4. Quyết định tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động và chịu trách nhiệm về quyết định đó, đồng thời báo cáo ngay cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

#### **Điều 188.**

Thanh tra viên lao động phải là người không có lợi ích cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với đối tượng thuộc phạm vi thanh tra. Thanh tra viên lao động, kể cả khi đã thôi việc, không được tiết lộ những bí mật biết được trong khi thi hành công vụ và phải tuyệt đối giữ kín mọi nguồn tố cáo.

#### **Điều 189.**

Khi tiến hành thanh tra, thanh tra viên lao động phải cộng tác chặt chẽ với Ban Chấp hành công đoàn. Nếu vụ việc có liên quan đến các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, thanh tra viên lao động có thể mời các chuyên gia, các kỹ thuật viên lành nghề về lĩnh vực hữu quan làm tư vấn; khi khám xét máy, thiết bị, kho tàng, phải có mặt người sử dụng lao động và người trực tiếp phụ trách máy, thiết bị, kho tàng.

#### **Điều 190.**

Thanh tra viên lao động trực tiếp giao quyết định cho đương sự, trong quyết định phải ghi rõ ngày quyết định bắt đầu có hiệu lực, ngày phải thi hành xong, nếu cần thiết ghi cả ngày phúc tra.

Quyết định của thanh tra viên lao động có hiệu lực bắt buộc thi hành.

Người nhận quyết định có quyền khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định của thanh tra viên lao động.

### **Điều 191\*.**

1. Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của thanh tra nhà nước về lao động.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm lập hệ thống tổ chức thanh tra nhà nước về lao động; quy định tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, thuyên chuyển, miễn nhiệm, cách chức thanh tra viên; cấp thẻ thanh tra viên; quy định chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất và các chế độ, thủ tục cần thiết khác.

3. Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra nhà nước về lao động.

## **Mục II**

### **XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**

#### **Điều 192.**

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử phạt bằng các hình thức cảnh cáo, phạt tiền, đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép, buộc phải bồi thường, buộc đóng cửa doanh nghiệp hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 193.**

Người nào có hành vi cản trở, mua chuộc, trả thù những người có thẩm quyền theo Bộ luật này trong khi họ thi hành công vụ thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 194.**

Các chủ sở hữu doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm dân sự đối với những quyết định của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử phạt Giám đốc, người quản lý hoặc người đại diện hợp pháp cho doanh nghiệp đối với những vi phạm pháp luật lao động trong quá trình điều hành quản lý lao động theo quy định của pháp luật. Trách nhiệm bồi hoàn của những người này đối với doanh nghiệp được xử lý theo quy chế, điều lệ của doanh nghiệp, hợp đồng trách nhiệm giữa các bên đã ký kết hoặc theo quy định của pháp luật.

**Điều 195.**

Chính phủ quy định việc xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

**Chương XVII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 196.**

Những quy định của Bộ luật này được áp dụng đối với các hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết trước ngày Bộ luật có hiệu lực. Những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với những quy định của Bộ luật này vẫn được tiếp tục thi hành. Những thoả thuận không phù hợp với những quy định của Bộ luật phải sửa đổi, bổ sung.

**Điều 197.**

Bộ luật này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995.

Những quy định trước đây trái với Bộ luật này đều bãi bỏ.

**Điều 198.**

Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật này.

---

*Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994.*

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**  
**Nông Đức Mạnh**

*Phần I*

---

**QUY ĐỊNH CHUNG**

Bản sao lưu trữ



# LUẬT ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

*Để mở rộng hợp tác kinh tế với nước ngoài, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển kinh tế quốc dân trên cơ sở khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực của đất nước.*

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992;*

*Luật này quy định về đầu tư trực tiếp nước ngoài tại nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

## Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam trên cơ sở tôn trọng độc lập, chủ quyền và tuân thủ pháp luật của Việt Nam, bình đẳng và các bên cùng có lợi.

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo hộ quyền sở hữu đối với vốn đầu tư và các quyền lợi hợp pháp khác của nhà đầu tư nước ngoài; tạo điều kiện thuận lợi và quy định thủ tục đơn giản, nhanh chóng cho các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam.

**Điều 2.** Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. "*Đầu tư trực tiếp nước ngoài*" là việc nhà đầu tư nước ngoài đưa vào Việt Nam vốn bằng tiền hoặc bất kỳ tài sản nào để tiến hành các hoạt động đầu tư theo quy định của Luật này.

2. "*Nhà đầu tư nước ngoài*" là tổ chức kinh tế, cá nhân nước ngoài đầu tư vào Việt Nam.

3. "*Bên nước ngoài*" là một bên gồm một hoặc nhiều nhà đầu tư nước ngoài.

4. "*Bên Việt Nam*" là một bên gồm một hoặc nhiều doanh nghiệp Việt Nam thuộc mọi thành phần kinh tế.

5. "*Hai bên*" là Bên Việt Nam và Bên nước ngoài.



"Nhiều bên" là Bên Việt Nam và các Bên nước ngoài hoặc Bên nước ngoài và các Bên Việt Nam hoặc các Bên Việt Nam và các Bên nước ngoài.

6. "*Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*" gồm doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài.

7. "*Doanh nghiệp liên doanh*" là doanh nghiệp do hai bên hoặc nhiều bên hợp tác thành lập tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng liên doanh hoặc hiệp định ký giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước ngoài hoặc là doanh nghiệp do doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam hoặc do doanh nghiệp liên doanh hợp tác với nhà đầu tư nước ngoài trên cơ sở hợp đồng liên doanh.

8. "*Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài*" là doanh nghiệp do nhà đầu tư nước ngoài đầu tư 100% vốn tại Việt Nam.

9. "*Hợp đồng hợp tác kinh doanh*" là văn bản ký kết giữa hai bên hoặc nhiều bên để tiến hành hoạt động đầu tư mà không thành lập pháp nhân.

10. "*Hợp đồng liên doanh*" là văn bản ký kết giữa các bên nói tại điểm 7 Điều này để thành lập doanh nghiệp liên doanh tại Việt Nam.

11. "*Hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao*" là văn bản ký kết giữa cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam và nhà đầu tư nước ngoài để xây dựng, kinh doanh công trình kết cấu hạ tầng trong một thời hạn nhất định; hết thời hạn, nhà đầu tư nước ngoài chuyển giao không bồi hoàn công trình đó cho Nhà nước Việt Nam.

12. "*Hợp đồng xây dựng - chuyển giao - kinh doanh*" là văn bản ký kết giữa cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam và nhà đầu tư nước ngoài để xây dựng công trình kết cấu hạ tầng; sau khi xây dựng xong, nhà đầu tư nước ngoài chuyển giao công trình đó cho Nhà nước Việt Nam, Chính phủ Việt Nam dành cho nhà đầu tư quyền kinh doanh công trình đó trong một thời hạn nhất định để thu hồi vốn đầu tư và lợi nhuận hợp lý.

13. "*Hợp đồng xây dựng - chuyển giao*" là văn bản ký kết giữa cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam và nhà đầu tư nước ngoài để xây dựng công trình kết cấu hạ tầng; sau khi xây dựng xong, nhà đầu tư nước ngoài chuyển giao công trình đó cho Nhà nước Việt Nam, Chính phủ Việt Nam tạo điều kiện cho nhà đầu tư nước ngoài thực hiện dự án khác để thu hồi vốn đầu tư và lợi nhuận hợp lý.

14. "*Khu chế xuất*" là khu công nghiệp chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện các dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất

khẩu, có ranh giới địa lý xác định, do Chính phủ thành lập hoặc cho phép thành lập.

15. "*Doanh nghiệp chế xuất*" là doanh nghiệp chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện các dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất khẩu được thành lập và hoạt động theo quy định của Chính phủ về doanh nghiệp chế xuất.

16. "*Khu công nghiệp*" là khu chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, do Chính phủ thành lập hoặc cho phép thành lập.

17. "*Doanh nghiệp khu công nghiệp*" là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động trong Khu công nghiệp.

18. "*Vốn đầu tư*" là vốn để thực hiện dự án đầu tư, bao gồm vốn pháp định và vốn vay.

19. "*Vốn pháp định*" của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là mức vốn phải có để thành lập doanh nghiệp được ghi trong điều lệ doanh nghiệp.

20. "*Phần vốn góp*" là phần vốn của mỗi bên góp vào vốn pháp định của doanh nghiệp.

21. "*Tái đầu tư*" là việc dùng lợi nhuận và các khoản thu hợp pháp khác từ hoạt động đầu tư ở Việt Nam để đầu tư vào dự án đang thực hiện hoặc để đầu tư mới ở Việt Nam theo các hình thức đầu tư quy định tại Luật này.

**Điều 3.** Các nhà đầu tư nước ngoài được đầu tư vào Việt Nam trong các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân.

Nhà nước Việt Nam khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào những lĩnh vực và địa bàn sau đây:

*1. Lĩnh vực:*

- a) Sản xuất hàng xuất khẩu;
- b) Nuôi, trồng, chế biến nông, lâm, thủy sản;
- c) Sử dụng công nghệ cao, kỹ thuật hiện đại, bảo vệ môi trường sinh thái, đầu tư vào nghiên cứu và phát triển;
- d) Sử dụng nhiều lao động, chế biến nguyên liệu và sử dụng có hiệu quả tài nguyên thiên nhiên ở Việt Nam;
- đ) Xây dựng kết cấu hạ tầng và các cơ sở sản xuất công nghiệp quan trọng.

## **2. Địa bàn:**

- a) Miền núi, vùng sâu, vùng xa;
- b) Những vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn.

Nhà nước Việt Nam không cấp phép đầu tư nước ngoài vào các lĩnh vực và địa bàn gây thiệt hại đến quốc phòng, an ninh quốc gia, di tích lịch sử, văn hoá, thuần phong mỹ tục và môi trường sinh thái.

Căn cứ vào quy hoạch, định hướng phát triển trong từng thời kỳ, Chính phủ quy định các địa bàn khuyến khích đầu tư, ban hành danh mục dự án khuyến khích, đặc biệt khuyến khích đầu tư, danh mục các lĩnh vực đầu tư có điều kiện, danh mục các lĩnh vực không cấp phép đầu tư.

Các tổ chức kinh tế tư nhân Việt Nam được hợp tác đầu tư với nhà đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực và điều kiện do Chính phủ quy định.

## **Chương II HÌNH THỨC ĐẦU TƯ**

**Điều 4.** Các nhà đầu tư nước ngoài được đầu tư vào Việt Nam dưới các hình thức sau đây:

- 1. Hợp tác kinh doanh trên cơ sở hợp đồng hợp tác kinh doanh;
- 2. Doanh nghiệp liên doanh;
- 3. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài.

**Điều 5.** Hai bên hoặc nhiều bên được hợp tác kinh doanh trên cơ sở hợp đồng hợp tác kinh doanh như hợp tác sản xuất phân chia lợi nhuận, phân chia sản phẩm và các hình thức hợp tác kinh doanh khác.

Đối tượng, nội dung, thời hạn kinh doanh, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của mỗi bên, quan hệ giữa các bên do các bên thoả thuận và ghi trong hợp đồng hợp tác kinh doanh.

**Điều 6.** Hai bên hoặc nhiều bên được hợp tác với nhau để thành lập doanh nghiệp liên doanh tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng liên doanh.

Doanh nghiệp liên doanh được hợp tác với nhà đầu tư nước ngoài hoặc với doanh nghiệp Việt Nam để thành lập doanh nghiệp liên doanh mới tại Việt Nam.

Doanh nghiệp liên doanh được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam.

## **Điều 7.**

1. Bên nước ngoài tham gia doanh nghiệp liên doanh góp vốn pháp định bằng:

- a) Tiền nước ngoài, tiền Việt Nam có nguồn gốc từ đầu tư tại Việt Nam;
- b) Thiết bị, máy móc, nhà xưởng, công trình xây dựng khác;
- c) Giá trị quyền sở hữu công nghiệp, bí quyết kỹ thuật, quy trình công nghệ, dịch vụ kỹ thuật.

2. Bên Việt Nam tham gia doanh nghiệp liên doanh góp vốn pháp định bằng:

- a) Tiền Việt Nam, tiền nước ngoài;
- b) Giá trị quyền sử dụng đất theo quy định của pháp luật về đất đai;
- c) Các nguồn tài nguyên, giá trị quyền sử dụng mặt nước, mặt biển theo quy định của pháp luật;
- d) Thiết bị, máy móc, nhà xưởng, công trình xây dựng khác;
- đ) Giá trị quyền sở hữu công nghiệp, bí quyết kỹ thuật, quy trình công nghệ, dịch vụ kỹ thuật.

3. Việc các bên góp vốn bằng các hình thức khác với các hình thức quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này phải được Chính phủ chấp thuận.

**Điều 8.** Phần vốn góp của Bên nước ngoài hoặc các Bên nước ngoài vào vốn pháp định của doanh nghiệp liên doanh không bị hạn chế về mức cao nhất theo sự thoả thuận của các bên, nhưng không dưới 30% vốn pháp định, trừ những trường hợp do Chính phủ quy định.

Đối với doanh nghiệp liên doanh nhiều bên, tỷ lệ góp vốn tối thiểu của mỗi Bên Việt Nam do Chính phủ quy định.

Đối với cơ sở kinh tế quan trọng do Chính phủ quyết định, các bên thoả thuận tăng dần tỷ trọng góp vốn của Bên Việt Nam trong vốn pháp định của doanh nghiệp liên doanh.

**Điều 9.** Giá trị phần vốn góp của mỗi bên trong doanh nghiệp liên doanh được xác định trên cơ sở giá thị trường tại thời điểm góp vốn. Tiến độ góp vốn do các bên thoả thuận ghi trong hợp đồng liên doanh và được cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài chấp thuận.

Giá trị thiết bị, máy móc dùng để góp vốn phải được tổ chức giám định độc lập cấp chứng chỉ giám định.

Các bên chịu trách nhiệm về tính trung thực, chính xác đối với giá trị phần vốn góp của mình. Trong trường hợp cần thiết, cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài có quyền chỉ định tổ chức giám định để giám định lại giá trị các khoản vốn góp của các bên.

**Điều 10.** Các bên chia lợi nhuận và chịu rủi ro của doanh nghiệp liên doanh theo tỷ lệ góp vốn của mỗi bên, trừ trường hợp các bên có thoả thuận khác quy định trong hợp đồng liên doanh.

**Điều 11.** Hội đồng quản trị là cơ quan lãnh đạo của doanh nghiệp liên doanh, gồm đại diện của các bên tham gia doanh nghiệp liên doanh.

Các bên chỉ định người của mình tham gia Hội đồng quản trị theo tỷ lệ tương ứng với phần vốn góp vào vốn pháp định của doanh nghiệp liên doanh.

Trong trường hợp liên doanh hai bên, thì mỗi bên có ít nhất hai thành viên trong Hội đồng quản trị.

Trong trường hợp liên doanh nhiều bên, thì mỗi bên có ít nhất một thành viên trong Hội đồng quản trị.

Nếu doanh nghiệp liên doanh có một Bên Việt Nam và nhiều Bên nước ngoài hoặc một Bên nước ngoài và nhiều Bên Việt Nam, thì Bên Việt Nam hoặc Bên nước ngoài đó có quyền cử ít nhất hai thành viên trong Hội đồng quản trị.

Trong Hội đồng quản trị của doanh nghiệp liên doanh được thành lập giữa doanh nghiệp liên doanh đang hoạt động tại Việt Nam với nhà đầu tư nước ngoài hoặc với doanh nghiệp Việt Nam, doanh nghiệp liên doanh đang hoạt động có ít nhất hai thành viên, trong đó có ít nhất một thành viên là Bên Việt Nam.

**Điều 12.** Chủ tịch Hội đồng quản trị của doanh nghiệp liên doanh do các bên liên doanh thoả thuận cử ra. Chủ tịch Hội đồng quản trị có trách nhiệm triệu tập, chủ trì các cuộc họp của Hội đồng quản trị, giám sát việc thực hiện các nghị quyết của Hội đồng quản trị.

Tổng Giám đốc và các Phó Tổng Giám đốc do Hội đồng quản trị bổ nhiệm, miễn nhiệm, chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị và trước pháp luật Việt Nam về việc quản lý, điều hành hoạt động của doanh nghiệp.

Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc thứ nhất là công dân Việt Nam.

Nhiệm vụ, quyền hạn của Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc thứ nhất được ghi trong điều lệ doanh nghiệp.

**Điều 13.** Các cuộc họp thường kỳ của Hội đồng quản trị do Hội đồng quản trị quyết định. Hội đồng quản trị có thể họp bất thường theo yêu cầu của Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc của hai phần ba thành viên Hội đồng quản trị hoặc của Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc thứ nhất. Các cuộc họp Hội đồng quản trị do Chủ tịch Hội đồng quản trị triệu tập.

Cuộc họp Hội đồng quản trị phải có ít nhất hai phần ba thành viên Hội đồng quản trị đại diện của các bên liên doanh tham gia.

**Điều 14.**

1. Những vấn đề quan trọng nhất trong tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp liên doanh gồm: bổ nhiệm, miễn nhiệm Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc thứ nhất, Kế toán trưởng; sửa đổi, bổ sung điều lệ doanh nghiệp; duyệt quyết toán thu chi tài chính hàng năm và quyết toán công trình; vay vốn đầu tư do Hội đồng quản trị quyết định theo nguyên tắc nhất trí giữa các thành viên Hội đồng quản trị có mặt tại cuộc họp.

Các bên liên doanh có thể thoả thuận trong Điều lệ doanh nghiệp các vấn đề khác cần được quyết định theo nguyên tắc nhất trí.

2. Đối với những vấn đề không quy định tại khoản 1 Điều này, Hội đồng quản trị quyết định theo nguyên tắc biểu quyết quá bán số thành viên Hội đồng quản trị có mặt tại cuộc họp.

**Điều 15.** Các nhà đầu tư nước ngoài được thành lập tại Việt Nam doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam để thành lập doanh nghiệp liên doanh.

Đối với cơ sở kinh tế quan trọng do Chính phủ quyết định, các doanh nghiệp Việt Nam trên cơ sở thoả thuận với chủ doanh nghiệp, được mua lại một phần vốn của doanh nghiệp để hình thành doanh nghiệp liên doanh.

**Điều 16.** Vốn pháp định của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ít nhất phải bằng 30% vốn đầu tư của doanh nghiệp. Trong trường hợp đặc biệt, tỷ lệ này có thể thấp hơn 30%, nhưng phải được cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài chấp thuận.

Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không được giảm vốn pháp định.

**Điều 17.** Thời hạn hoạt động của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thời hạn của hợp đồng hợp tác kinh doanh được ghi trong Giấy phép đầu tư đối với từng dự án theo quy định của Chính phủ, nhưng không quá 50 năm.

Căn cứ vào quy định của Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quyết định thời hạn dài hơn đối với từng dự án, nhưng tối đa không quá 70 năm.

**Điều 18.** Các nhà đầu tư nước ngoài được đầu tư vào Khu công nghiệp, Khu chế xuất dưới các hình thức quy định tại Điều 4 của Luật này.

Doanh nghiệp Việt Nam thuộc các thành phần kinh tế được hợp tác với nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Khu công nghiệp, Khu chế xuất dưới hình thức quy định tại điểm 1, điểm 2 Điều 4 của Luật này hoặc thành lập doanh nghiệp 100% vốn của mình.

Quan hệ trao đổi hàng hoá giữa các doanh nghiệp trong thị trường Việt Nam với các doanh nghiệp chế xuất được coi là quan hệ xuất nhập khẩu và phải theo các quy định của pháp luật xuất nhập khẩu. Các doanh nghiệp chế xuất được mua nguyên liệu, vật tư, hàng hoá từ thị trường nội địa vào Khu chế xuất theo thủ tục đơn giản, thuận tiện do Chính phủ quy định.

Chính phủ ban hành quy định về Khu công nghiệp, Khu chế xuất.

**Điều 19.** Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư xây dựng công trình kết cấu hạ tầng có thể ký kết với cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao, hợp đồng xây dựng - chuyển giao - kinh doanh, hợp đồng xây dựng - chuyển giao. Nhà đầu tư nước ngoài được hưởng quyền lợi và thực hiện nghĩa vụ quy định trong hợp đồng.

Chính phủ quy định cụ thể về đầu tư theo hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao, hợp đồng xây dựng - chuyển giao, kinh doanh, hợp đồng xây dựng - chuyển giao.

### **Chương III**

### **BIỆN PHÁP BẢO ĐẢM ĐẦU TƯ**

**Điều 20.** Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo đảm đối xử công bằng và thoả đáng đối với các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam.

**Điều 21.** Trong quá trình đầu tư vào Việt Nam, vốn và tài sản hợp pháp khác của nhà đầu tư nước ngoài không bị trưng dụng hoặc tịch thu bằng biện pháp hành chính, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không bị quốc hữu hoá.

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo hộ quyền sở hữu công nghiệp, bảo đảm lợi ích hợp pháp của các nhà đầu tư nước ngoài trong hoạt động chuyển giao công nghệ tại Việt Nam.

Trong trường hợp do thay đổi quy định của pháp luật Việt Nam mà làm thiệt hại đến lợi ích của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh đã được cấp giấy phép, thì Nhà nước có biện pháp giải quyết thoả đáng đối với quyền lợi của nhà đầu tư.

**Điều 22.** Các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam được chuyển ra nước ngoài:

1. Lợi nhuận thu được từ hoạt động kinh doanh;
2. Những khoản tiền trả cho việc cung cấp kỹ thuật, dịch vụ;
3. Tiền gốc và lãi của các khoản vay nước ngoài trong quá trình hoạt động;
4. Vốn đầu tư;
5. Các khoản tiền và tài sản khác thuộc quyền sở hữu hợp pháp của mình.

**Điều 23.** Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc làm việc cho các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, sau khi nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật được chuyển ra nước ngoài thu nhập hợp pháp của mình.

**Điều 24.** Các tranh chấp giữa các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh hoặc giữa các bên liên doanh cũng như các tranh chấp giữa các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh với các doanh nghiệp Việt Nam trước hết phải được giải quyết thông qua thương lượng, hoà giải.

Trong trường hợp các bên không hoà giải được thì vụ tranh chấp được đưa ra giải quyết tại tổ chức trọng tài hoặc Toà án Việt Nam theo pháp luật Việt Nam.

Đối với tranh chấp giữa các bên tham gia doanh nghiệp liên doanh hoặc hợp đồng hợp tác kinh doanh, các bên có thể thoả thuận trong hợp đồng việc lựa chọn một tổ chức trọng tài khác để giải quyết vụ tranh chấp.

Các tranh chấp giữa các bên phát sinh từ hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao, hợp đồng xây dựng - chuyển giao - kinh doanh và hợp đồng xây dựng - chuyển giao được giải quyết theo phương thức do các bên thoả thuận ghi trong hợp đồng.



**Chương IV**  
**QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ**  
**DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI**

**Điều 25.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được tuyển dụng lao động theo nhu cầu kinh doanh và phải ưu tiên tuyển dụng công dân Việt Nam; chỉ được tuyển dụng người nước ngoài làm những công việc đòi hỏi trình độ kỹ thuật và quản lý mà Việt Nam chưa đáp ứng được, nhưng phải đào tạo lao động Việt Nam thay thế.

Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được bảo đảm bằng hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và các quy định của pháp luật về lao động.

**Điều 26.** Người sử dụng lao động, người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan; tôn trọng danh dự, nhân phẩm và phong tục của nhau.

**Điều 27.** Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tôn trọng quyền của người lao động Việt Nam tham gia tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Điều 28.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh bảo hiểm tài sản và trách nhiệm dân sự tại công ty bảo hiểm Việt Nam hoặc tại công ty bảo hiểm khác được phép hoạt động tại Việt Nam.

**Điều 29.** Việc chuyển giao công nghệ nước ngoài vào Việt Nam trong các dự án đầu tư nước ngoài được thực hiện dưới dạng góp vốn bằng giá trị công nghệ hoặc mua công nghệ trên cơ sở hợp đồng, phù hợp với pháp luật về chuyển giao công nghệ.

Chính phủ Việt Nam khuyến khích việc chuyển giao nhanh công nghệ, đặc biệt là công nghệ tiên tiến.

**Điều 30.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh sau khi hoàn thành xây dựng cơ bản hình thành doanh nghiệp phải nghiệm thu, quyết toán công trình, có xác nhận của tổ chức giám định.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh thực hiện đấu thầu theo quy định của pháp luật về đấu thầu.

**Điều 31.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh có quyền tự chủ kinh doanh theo mục tiêu quy định trong Giấy phép đầu tư; được nhập khẩu thiết bị, máy móc, vật tư, phương tiện vận tải; trực tiếp hoặc uỷ quyền xuất khẩu và tiêu thụ sản phẩm của mình để thực hiện dự án đầu tư theo quy định của pháp luật.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh phải ưu tiên mua sắm thiết bị, máy móc, vật tư, phương tiện vận tải tại Việt Nam trong điều kiện kỹ thuật, thương mại như nhau.

**Điều 32.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được mở chi nhánh ngoài tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính để thực hiện các hoạt động kinh doanh trong phạm vi, mục tiêu quy định trong Giấy phép đầu tư và phải được Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi mở chi nhánh chấp thuận.

**Điều 33.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh tự bảo đảm nhu cầu về tiền nước ngoài cho hoạt động của mình.

Chính phủ Việt Nam bảo đảm việc hỗ trợ cân đối ngoại tệ đối với các dự án xây dựng công trình kết cấu hạ tầng, sản xuất hàng thay thế hàng nhập khẩu thiết yếu và một số công trình quan trọng khác.

**Điều 34.** Các bên trong doanh nghiệp liên doanh có quyền chuyển nhượng giá trị phần vốn của mình trong doanh nghiệp liên doanh, nhưng phải ưu tiên chuyển nhượng cho các bên trong doanh nghiệp liên doanh. Trong trường hợp chuyển nhượng cho doanh nghiệp ngoài liên doanh thì điều kiện chuyển nhượng không được thuận lợi hơn so với điều kiện đã đặt ra cho các bên trong doanh nghiệp liên doanh. Việc chuyển nhượng phải được các bên trong doanh nghiệp liên doanh thoả thuận.

Những quy định này cũng được áp dụng đối với việc chuyển nhượng quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài có quyền chuyển nhượng vốn của mình, nhưng phải ưu tiên cho các doanh nghiệp Việt Nam.

Việc chuyển nhượng vốn chỉ có hiệu lực sau khi cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài chuẩn y hợp đồng chuyển nhượng vốn.

Trong trường hợp chuyển nhượng vốn có phát sinh lợi nhuận thì bên chuyển nhượng nộp thuế lợi tức với thuế suất là 25% lợi nhuận thu được;

trường hợp chuyển nhượng cho các doanh nghiệp Việt Nam thì được giảm hoặc miễn thuế.

**Điều 35.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mở tài khoản bằng tiền Việt Nam và tiền nước ngoài tại Ngân hàng Việt Nam hoặc tại Ngân hàng liên doanh hoặc tại chi nhánh Ngân hàng nước ngoài đặt tại Việt Nam.

Trong trường hợp đặc biệt được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chấp thuận, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được phép mở tài khoản vốn vay tại Ngân hàng ở nước ngoài.

**Điều 36.** Việc chuyển đổi giữa tiền Việt Nam và tiền nước ngoài được thực hiện theo tỷ giá hối đoái chính thức do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm chuyển đổi.

**Điều 37.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh áp dụng chế độ kế toán Việt Nam. Trường hợp cần áp dụng chế độ kế toán thông dụng khác thì phải được Bộ Tài chính chấp thuận.

Chế độ khấu hao tài sản cố định của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Báo cáo tài chính hàng năm của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được kiểm toán bởi một công ty kiểm toán độc lập của Việt Nam hoặc công ty kiểm toán độc lập khác được phép hoạt động tại Việt Nam theo quy định của pháp luật về kiểm toán. Báo cáo tài chính hàng năm phải gửi cho cơ quan tài chính và cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài.

**Điều 38.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh nộp thuế lợi tức 25% lợi nhuận thu được; trong trường hợp khuyến khích đầu tư, mức thuế lợi tức là 20% lợi nhuận thu được; trường hợp có nhiều tiêu chuẩn khuyến khích đầu tư, thì mức thuế lợi tức là 15% lợi nhuận thu được; trường hợp đặc biệt khuyến khích đầu tư thì mức thuế lợi tức là 10% lợi nhuận thu được.

Đối với lĩnh vực dầu khí và một số tài nguyên quý hiếm khác thì mức thuế lợi tức theo quy định của Luật dầu khí và pháp luật có liên quan.

**Điều 39.** Tùy thuộc vào lĩnh vực đầu tư, địa bàn đầu tư quy định tại Điều 3 của Luật này, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham

gia hợp đồng hợp tác kinh doanh có thể được miễn thuế lợi tức trong một thời gian tối đa là 2 năm, kể từ khi bắt đầu kinh doanh có lãi và được giảm 50% thuế lợi tức trong một thời gian tối đa là 2 năm tiếp theo.

Trường hợp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh thực hiện dự án có nhiều tiêu chuẩn khuyến khích đầu tư, thì được miễn thuế lợi tức trong một thời gian tối đa là 4 năm, kể từ khi bắt đầu kinh doanh có lãi và được giảm 50% thuế lợi tức trong một thời gian tối đa là 4 năm tiếp theo.

Đối với những trường hợp đặc biệt khuyến khích đầu tư, thời gian miễn thuế lợi tức tối đa là 8 năm.

**Điều 40.** Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp liên doanh được chuyển khoản lỗ của bất kỳ năm thuế nào sang năm tiếp theo và được bù khoản lỗ đó bằng lợi nhuận của những năm tiếp theo, nhưng không được quá 5 năm.

**Điều 41.** Sau khi nộp thuế lợi tức, doanh nghiệp liên doanh trích 5% lợi nhuận còn lại để lập quỹ dự phòng. Quỹ dự phòng được giới hạn ở mức 10% vốn pháp định của doanh nghiệp. Tỷ lệ lợi nhuận dành ra để lập quỹ phúc lợi và các quỹ khác do các bên thoả thuận và ghi trong điều lệ của doanh nghiệp.

**Điều 42.** Trường hợp tái đầu tư vào các dự án khuyến khích đầu tư sẽ được hoàn lại một phần hoặc toàn bộ thuế lợi tức đã nộp cho số lợi nhuận tái đầu tư. Chính phủ quy định tỷ lệ hoàn thuế tùy thuộc vào lĩnh vực, địa bàn, hình thức và thời hạn tái đầu tư.

**Điều 43.** Khi chuyển lợi nhuận ra nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài phải nộp một khoản thuế là 5%, 7%, 10% số lợi nhuận chuyển ra nước ngoài, tùy thuộc vào mức vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài vào vốn pháp định của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc vốn thực hiện hợp đồng hợp tác kinh doanh.

**Điều 44.** Người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư về nước theo quy định của Luật này được giảm 20% thuế lợi tức so với các dự án cùng loại, trừ trường hợp được hưởng mức thuế lợi tức là 10%; được hưởng mức thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài là 5% số lợi nhuận chuyển ra nước ngoài.

**Điều 45.** Căn cứ vào quy định của Chính phủ, cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài quyết định áp dụng thuế suất thuế lợi tức, thời hạn miễn, giảm thuế lợi tức và thuế suất thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài theo quy định tại các Điều 38, 39, 43 và 44 của Luật này. Thuế suất, thời hạn miễn, giảm thuế được ghi trong Giấy phép đầu tư.

Trong quá trình thực hiện dự án đầu tư, nếu có thay đổi về điều kiện đầu tư thì việc miễn, giảm thuế cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh do Bộ Tài chính quyết định.

**Điều 46.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh sử dụng mặt đất, mặt nước, mặt biển phải trả tiền thuê; trong trường hợp khai thác tài nguyên phải nộp thuế tài nguyên theo quy định của pháp luật.

Chính phủ quy định việc miễn hoặc giảm tiền thuê đất, mặt nước, mặt biển đối với các dự án xây dựng - kinh doanh - chuyển giao, xây dựng - chuyển giao - kinh doanh, xây dựng - chuyển giao; dự án đầu tư vào miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn.

**Điều 47.** Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu đối với hàng xuất khẩu và hàng nhập khẩu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được áp dụng theo Luật thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu.

Thiết bị, máy móc, phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ nhập khẩu vào Việt Nam để tạo tài sản cố định của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc để tạo tài sản cố định thực hiện hợp đồng hợp tác kinh doanh hoặc mở rộng quy mô dự án đầu tư và phương tiện vận chuyển nhập khẩu dùng để đưa đón công nhân được miễn thuế nhập khẩu.

Chính phủ quy định việc miễn, giảm thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu đối với các hàng hoá đặc biệt cần khuyến khích đầu tư khác.

**Điều 48.** Doanh nghiệp chế xuất được miễn thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu đối với hàng hoá từ Khu chế xuất xuất khẩu ra nước ngoài và từ nước ngoài nhập khẩu vào Khu chế xuất.

Doanh nghiệp chế xuất, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong Khu công nghiệp được hưởng các ưu đãi về thuế đối với trường hợp khuyến khích, đặc biệt khuyến khích đầu tư theo quy định tại các Điều 38, 39, 43 và 44 của Luật này. Chính phủ quy định cụ thể mức thuế ưu đãi đối với từng loại doanh nghiệp chế xuất, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong Khu công nghiệp.

**Điều 49.** Ngoài các loại thuế quy định tại Luật này, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh phải nộp các loại thuế khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 50.** Người nước ngoài và người Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc làm việc cho các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh phải nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật.

**Điều 51.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh có trách nhiệm tuân thủ những quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường.

**Điều 52.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hợp đồng hợp tác kinh doanh chấm dứt hoạt động trong những trường hợp sau đây:

1. Hết thời hạn hoạt động ghi trong Giấy phép đầu tư;
2. Do đề nghị của một hoặc các bên và được cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài chấp thuận;
3. Theo quyết định của cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài do vi phạm nghiêm trọng pháp luật và quy định của Giấy phép đầu tư;
4. Do bị tuyên bố phá sản;
5. Trong những trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 53**

1. Khi chấm dứt hoạt động trong các trường hợp quy định tại các điểm 1, 2, 3 và 5 Điều 52 của Luật này, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh phải tiến hành thanh lý tài sản của doanh nghiệp, thanh lý hợp đồng và thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bị tuyên bố phá sản thì được giải quyết theo pháp luật về phá sản doanh nghiệp.

### **Chương V**

#### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI**

**Điều 54.** Nội dung quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài bao gồm:

1. Xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chính sách đầu tư nước ngoài;
2. Ban hành các văn bản pháp luật về hoạt động đầu tư nước ngoài;
3. Hướng dẫn các ngành, địa phương trong việc thực hiện các hoạt động liên quan tới hợp tác đầu tư nước ngoài;
4. Cấp, thu hồi Giấy phép đầu tư;
5. Quy định việc phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong việc quản lý hoạt động đầu tư nước ngoài;
6. Kiểm tra, thanh tra và giám sát các hoạt động đầu tư nước ngoài.

**Điều 55.** Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Chính phủ quy định việc cấp Giấy phép đầu tư của Bộ Kế hoạch và Đầu tư; căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, lĩnh vực, tính chất, quy mô của dự án đầu tư, quyết định việc phân cấp cấp Giấy phép đầu tư cho Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có đủ điều kiện; quy định việc cấp Giấy phép đầu tư đối với các dự án đầu tư vào Khu công nghiệp, Khu chế xuất.

**Điều 56.** Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài, giúp Chính phủ quản lý hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư có những nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Chủ trì xây dựng, trình Chính phủ chiến lược, quy hoạch thu hút vốn đầu tư nước ngoài; soạn thảo các dự án pháp luật, chính sách về đầu tư nước ngoài; phối hợp với các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ trong việc quản lý Nhà nước về đầu tư nước ngoài; hướng dẫn Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong việc thực hiện pháp luật, chính sách về đầu tư nước ngoài;

2. Xây dựng, tổng hợp danh mục dự án đầu tư; hướng dẫn về thủ tục đầu tư; quản lý nhà nước đối với các hoạt động xúc tiến và tư vấn đầu tư;

3. Tiếp nhận dự án đầu tư và chủ trì thẩm định, cấp Giấy phép đầu tư cho các dự án đầu tư thuộc thẩm quyền;

4. Làm đầu mối giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình hình thành, triển khai và thực hiện dự án đầu tư nước ngoài;

5. Đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động đầu tư nước ngoài;

6. Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

**Điều 57.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài theo chức năng và thẩm quyền:

1. Phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư trong việc xây dựng pháp luật, chính sách, quy hoạch liên quan đến đầu tư nước ngoài;

2. Xây dựng kế hoạch, danh mục dự án thu hút vốn đầu tư nước ngoài của ngành; tổ chức vận động, xúc tiến đầu tư;

3. Tham gia thẩm định các dự án đầu tư;

4. Hướng dẫn, giải quyết các thủ tục liên quan đến triển khai, thực hiện dự án đầu tư;

5. Kiểm tra, thanh tra hoạt động của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh thuộc lĩnh vực phụ trách;

6. Thực hiện các nhiệm vụ khác thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật

**Điều 58.** Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện việc quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài trên địa bàn lãnh thổ theo chức năng và thẩm quyền:

1. Căn cứ vào quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội đã được duyệt, lập và công bố danh mục dự án thu hút đầu tư nước ngoài tại địa phương; tổ chức vận động, xúc tiến đầu tư;

2. Tham gia thẩm định dự án đầu tư nước ngoài tại địa phương;

3. Tiếp nhận dự án đầu tư, thẩm định và cấp Giấy phép đầu tư cho các dự án đầu tư nước ngoài tại địa phương theo sự phân cấp của Chính phủ;

4. Giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến hình thành, triển khai, thực hiện dự án đầu tư thuộc thẩm quyền;

5. Quản lý nhà nước trên địa bàn lãnh thổ đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh;

6. Kiểm tra, thanh tra hoạt động của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh.

**Điều 59.** Các bên hoặc một trong các bên hoặc nhà đầu tư nước ngoài gửi cho cơ quan cấp Giấy phép đầu tư hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư gồm: đơn xin cấp Giấy phép đầu tư, hợp đồng hợp tác kinh doanh, hợp đồng liên doanh, điều lệ doanh nghiệp, giải trình kinh tế - kỹ thuật và những tài liệu khác có liên quan.

**Điều 60.** Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư xem xét đơn và thông báo quyết định cho nhà đầu tư chậm nhất trong thời hạn 60 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ. Quyết định chấp thuận được thông báo dưới hình thức Giấy phép đầu tư.

Giấy phép đầu tư có giá trị là Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh.

**Điều 61.** Hợp đồng liên doanh, hợp đồng hợp tác kinh doanh, điều lệ doanh nghiệp, việc thay đổi mục tiêu kinh doanh, quy mô sản xuất, tỷ lệ góp vốn pháp định phải được cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài chuẩn y.



**Điều 62.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm giải quyết các thủ tục liên quan đến việc triển khai thực hiện dự án đầu tư trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ.

**Điều 63.** Nhà đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, tổ chức, cá nhân, viên chức, cơ quan nhà nước vi phạm các quy định của pháp luật về đầu tư nước ngoài thì tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**Điều 64.** Nhà đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, tổ chức, cá nhân được quyền khiếu nại, khởi kiện đối với các quyết định và hành vi trái pháp luật, gây khó khăn, phiền hà của viên chức, cơ quan nhà nước. Việc khiếu nại, khởi kiện và việc giải quyết khiếu nại, khởi kiện được thực hiện theo quy định của pháp luật.

## **Chương VI**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 65.** Căn cứ vào những quy định trong Luật này, Chính phủ quy định việc bệnh viện, trường học, viện nghiên cứu trong lĩnh vực công nghệ, khoa học kỹ thuật, khoa học tự nhiên hợp tác đầu tư với nước ngoài.

**Điều 66.** Căn cứ vào những nguyên tắc quy định trong Luật này, Chính phủ Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có thể ký với Chính phủ nước ngoài những Hiệp định về hợp tác và đầu tư phù hợp với quan hệ kinh tế giữa Việt Nam với mỗi nước.

**Điều 67.** Luật này có hiệu lực kể từ ngày công bố.

Luật này thay thế Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 29 tháng 12 năm 1987, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 30 tháng 6 năm 1990, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 23 tháng 12 năm 1992.

**Điều 68.** Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật này.

Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 12 tháng 11 năm 1996.

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**  
**Nông Đức Mạnh**

**QUYẾT ĐỊNH SỐ 53/1999/QĐ-TTG NGÀY 26/3/1999  
CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

**Về một số biện pháp khuyến khích đầu tư trực tiếp nước ngoài**

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12 tháng 11 năm 1996;*

*Nhằm khuyến khích và tạo thuận lợi hơn nữa cho hoạt động của doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư;*

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1. Giá hàng hoá và dịch vụ**

Điều chỉnh giá một số hàng hoá và dịch vụ sau:

**1. Giá bán điện**

Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, giá bán điện cho sản xuất (giờ bình thường, cấp điện áp từ 6KV đến 20KV) của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 7,5 cent/kwh.

Căn cứ giá bán điện nói trên, Ban Vật giá Chính phủ quy định giá bán điện cụ thể áp dụng cho sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

**2. Giá, cước viễn thông**

- Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, giá lắp đặt điện thoại đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và người nước ngoài áp dụng như mức quy định đối với doanh nghiệp trong nước và người Việt Nam.

- Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, cước thuê bao điện thoại đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và người nước ngoài là 10USD/máy/tháng; cước

điện thoại nội hạt được tính theo biểu cước áp dụng đối với doanh nghiệp trong nước và người Việt Nam.

- Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, giảm bình quân 10% cước viễn thông quốc tế hiện hành từ Việt Nam đi các nước; từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, mức phụ thu cước viễn thông từ khách sạn không quá 15% so với cước tại bưu điện.

Tổng cục Bưu điện căn cứ vào các mức giá, cước nêu trên, sau khi trao đổi với Ban Vật giá Chính phủ, quy định cụ thể giá lắp đặt điện thoại, cước thuê bao điện thoại, cước điện thoại nội hạt và cước viễn thông quốc tế từ Việt Nam đi nước ngoài.

### 3. Giá nước sạch

Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện biểu giá bán nước sạch theo mục đích sử dụng không phân biệt doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, người Việt Nam và người nước ngoài theo quy định tại Thông tư liên Bộ số 02/TTLB ngày 28 tháng 4 năm 1997 của Bộ Xây dựng và Ban Vật giá Chính phủ.

#### Điều 2. Phí và lệ phí

1. Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, áp dụng một biểu phí tham quan chung cho người Việt Nam và người nước ngoài tại từng điểm tham quan các di tích lịch sử, cách mạng; công trình văn hoá.

Bộ Tài chính, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện quy định này.

2. Bộ Tài chính trình Chính phủ sửa đổi Nghị định số 193/CP ngày 29 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ theo hướng chỉ thu lệ phí hành chính đối với việc đăng ký trước bạ của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài để thực hiện từ ngày 01 tháng 7 năm 1999.

3. Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999 thực hiện việc thu lệ phí đối với việc đặt văn phòng đại diện của tổ chức kinh tế nước ngoài tại Việt Nam với mức 1 triệu đồng; không thu lệ phí đối với việc gia hạn.

4. Căn cứ Nghị định số 04/1999/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 1999 của Chính phủ, Bộ Tài chính quyết định theo thẩm quyền hoặc trình Thủ tướng Chính phủ giảm hoặc bãi bỏ các phí, lệ phí do các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các Ban quản lý Khu công nghiệp cấp tỉnh ban hành không đúng thẩm quyền, không đúng tính chất, mục đích của việc thu phí và lệ phí để thực hiện từ ngày 01 tháng 7 năm 1999.

### **Điều 3. Đơn vị tiền để quy định giá dịch vụ, phí và lệ phí**

Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, dùng tiền Đồng Việt Nam để quy định các loại giá dịch vụ, phí và lệ phí trừ trường hợp có quy định riêng. Các loại giá dịch vụ, phí và lệ phí quy định bằng Đô la Mỹ nêu tại Điều 1 và Điều 2 Quyết định này được quy đổi ra tiền Đồng Việt Nam theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố.

### **Điều 4. Lương của lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

1. Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, mức lương tối thiểu và lương của lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được quy định và trả bằng tiền Đồng Việt Nam trên cơ sở quy đổi mức lương tối thiểu và lương quy định bằng Đô la Mỹ hiện hành sang Đồng Việt Nam theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố.

Từ ngày 01 tháng 7 năm 1999, khi chỉ số giá tiêu dùng tăng từ 10% trở lên so với lần điều chỉnh gần nhất thì mức lương tối thiểu và lương của lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được điều chỉnh tương ứng.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu theo quy định tại Quyết định số 385/LĐTBXH-QĐ ngày 01 tháng 4 năm 1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện từ ngày 01 tháng 7 năm 1999.

Mức lương tối thiểu theo quy định tại khoản này áp dụng đối với các dự án được cấp Giấy phép đầu tư sau ngày Quyết định này có hiệu lực. Đối với các dự án đã được cấp giấy phép đầu tư trước ngày Quyết định này có hiệu lực, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và tập thể lao động thỏa thuận thực hiện việc trả lương theo quy định tại khoản này trên cơ sở tự nguyện, giữ ổn định sản xuất, duy trì việc làm cho người lao động.

3. Bộ Tài chính trình Chính phủ quy định cụ thể việc thực hiện điểm b khoản 2 Điều 16 Luật Công đoàn. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, không áp dụng chế độ trích nộp kinh phí công đoàn từ quỹ lương.

### **Điều 5. Cấp giấy phép lao động**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ sửa đổi Nghị định số 58/CP ngày 03 tháng 10 năm 1996 của Chính phủ theo hướng ủy quyền cho các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các Ban quản lý Khu công nghiệp

cấp tỉnh cấp Giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các thủ tục đơn giản, thuận tiện để thực hiện từ ngày 01 tháng 7 năm 1999; thời hạn giấy phép lao động phù hợp với thời hạn hợp đồng lao động ký giữa doanh nghiệp và người lao động nước ngoài.

#### **Điều 6. Tuyển dụng và đào tạo lao động**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua các tổ chức cung ứng lao động Việt Nam. Sau thời hạn tối đa 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu cung ứng lao động của doanh nghiệp mà tổ chức cung ứng lao động Việt Nam không đáp ứng được, thì doanh nghiệp được trực tiếp tuyển dụng lao động Việt Nam. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ sửa đổi Nghị định số 72/CP ngày 31 tháng 10 năm 1995 và Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20 tháng 10 năm 1998 của Chính phủ để thực hiện quy định nói trên từ ngày 01 tháng 7 năm 1999.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sắp xếp, củng cố các tổ chức cung ứng lao động nhằm nâng cao chất lượng cung ứng lao động cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức việc đào tạo nghề để cung ứng lao động cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

#### **Điều 7. Một số trường hợp thực hiện thuế giá trị gia tăng**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được tạm chưa phải nộp thuế giá trị gia tăng đối với nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để sản xuất hàng xuất khẩu trong thời hạn tạm chưa phải nộp thuế nhập khẩu theo quy định của pháp luật về thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu.

2. Bộ Tài chính trình Chính phủ sửa đổi, bổ sung Nghị định số 28/1998/NĐ-CP ngày 11 tháng 5 năm 1998 và Nghị định số 102/1998/NĐ-CP ngày 21 tháng 12 năm 1998 của Chính phủ theo hướng quy định những đối tượng sau đây do doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh nhập khẩu để tạo tài sản cố định (được miễn thuế nhập khẩu theo quy định tại Điều 63 Nghị định số 12/CP ngày 18 tháng 02 năm 1997 và Điều 10 Nghị định số 10/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 01 năm 1998 của Chính phủ) là đối tượng không thuộc diện chịu thuế giá trị gia tăng:

- Thiết bị, máy móc, phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ để tạo tài sản cố định của doanh nghiệp;

- Vật tư xây dựng trong nước chưa sản xuất được để tạo tài sản cố định của doanh nghiệp.

#### **Điều 8. Mua, bán hàng hoá với doanh nghiệp chế xuất**

1. Trừ những hàng hoá cấm xuất khẩu, các doanh nghiệp và cá nhân trong nước được bán hàng hoá cho doanh nghiệp chế xuất, được miễn thuế xuất khẩu và chỉ cần lập tờ khai với hải quan khu chế xuất.

2. Doanh nghiệp chế xuất được bán vào thị trường nội địa các sản phẩm sản xuất tại doanh nghiệp:

- Nguyên liệu, bán thành phẩm cho các doanh nghiệp trực tiếp sản xuất hàng xuất khẩu;

- Hàng hoá thuộc danh mục hàng hoá thay thế hàng nhập khẩu thiết yếu mà trong nước có nhu cầu nhập khẩu;

- Phế liệu, phế phẩm còn giá trị thương mại.

Thu tục và việc nộp thuế nhập khẩu đối với các hàng hoá nói trên thực hiện theo quy định hiện hành.

#### **Điều 9. Quyền sử dụng đất của doanh nghiệp khu công nghiệp, doanh nghiệp chế xuất**

Doanh nghiệp khu công nghiệp, doanh nghiệp chế xuất được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất trong thời hạn hợp đồng ký với doanh nghiệp xây dựng và kinh doanh cơ sở hạ tầng khu công nghiệp, khu chế xuất.

Tổng cục Địa chính ban hành văn bản cần thiết để thực hiện quy định nói trên.

#### **Điều 10. Khuyến khích xây dựng nhà ở cho công nhân và các công trình hạ tầng ngoài rào**

Các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thuê đất với mức giá thấp nhất và được miễn, giảm tối đa các loại thuế để đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân và các công trình hạ tầng ngoài hàng rào các khu công nghiệp và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (cơ sở giáo dục, đào tạo, y tế...).

#### **Điều 11. Một số biện pháp bổ sung về khuyến khích đầu tư**

1. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đáp ứng được một trong các điều kiện sau đây được hưởng các ưu đãi như đối với dự án thuộc danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư:

- a) Xuất khẩu từ 80% sản phẩm trở lên;
  - b) Xuất khẩu từ 50% sản phẩm trở lên và sử dụng nhiều lao động, nguyên liệu, vật tư trong nước (có giá trị từ 30% chi phí sản xuất trở lên);
  - c) Đầu tư tại địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn đáp ứng một trong các điều kiện :
    - Xuất khẩu từ 50% sản phẩm trở lên trong lĩnh vực nuôi, trồng, chế biến nông, lâm, thủy sản;
    - Xuất khẩu từ 50% sản phẩm trở lên và sử dụng trên 500 lao động;
    - Xuất khẩu từ 30% sản phẩm trở lên và sử dụng nhiều nguyên liệu, vật tư trong nước (có giá trị từ 30% chi phí sản xuất trở lên);
  - d) Sản xuất linh kiện, phụ tùng cơ khí, điện, điện tử có giá trị gia tăng cao, sử dụng nhiều nguyên liệu, vật tư trong nước;
  - e) Chế biến khoáng sản khai thác tại Việt Nam.
2. Các dự án sản xuất linh kiện, phụ tùng cơ khí, điện, điện tử được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu sản xuất trong 3 năm kể từ khi bắt đầu sản xuất.
3. Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào địa bàn vùng núi, vùng sâu, vùng xa được hưởng mức thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài 5%.
4. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài gặp khó khăn trong việc triển khai dự án phải tạm ngừng xây dựng hoặc tạm ngừng hoạt động được giảm hoặc miễn tiền thuê đất tương ứng với thời gian tạm ngừng.
5. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã được cấp hạn ngạch xuất khẩu gạo được phép thu mua trực tiếp lúa, gạo nguyên liệu của người sản xuất theo hướng dẫn của Bộ Thương mại.

#### **Điều 12. Điều khoản thi hành**

- 1. Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.
- 2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

**Phan Văn Khải**

## **LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM SỐ 18/2000/QH10 NGÀY 09/6/2000**

*Để mở rộng hợp tác kinh tế với nước ngoài, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển kinh tế quốc dân trên cơ sở khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực của đất nước;*

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992;*

*Luật này sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 12 tháng 11 năm 1996.*

**Điều 1.** Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam như sau:

**1. Điểm 2 đoạn 2 Điều 3 được sửa đổi như sau:**

"2. Địa bàn:

- a) Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn;
- b) Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn."

**2. Khoản 1 Điều 14 được sửa đổi như sau:**

"1. Những vấn đề quan trọng nhất trong tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp liên doanh gồm: bổ nhiệm, miễn nhiệm Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc thứ nhất; sửa đổi, bổ sung điều lệ doanh nghiệp do Hội đồng quản trị quyết định theo nguyên tắc nhất trí giữa các thành viên Hội đồng quản trị có mặt tại cuộc họp.

Các bên liên doanh có thể thoả thuận trong điều lệ doanh nghiệp các vấn đề khác cần được quyết định theo nguyên tắc nhất trí."

**3. Bổ sung Điều 19a như sau:**

"Điều 19a. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh trong quá trình hoạt động được phép chuyển đổi hình thức đầu tư, chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp.



Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục chuyển đổi hình thức đầu tư, chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp.”

**4. Điều 21 được sửa đổi như sau:**

“Điều 21. Trong quá trình đầu tư vào Việt Nam, vốn và tài sản hợp pháp khác của nhà đầu tư nước ngoài không bị trưng dụng hoặc tịch thu bằng biện pháp hành chính, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không bị quốc hữu hoá.

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo hộ quyền sở hữu công nghiệp, bảo đảm lợi ích hợp pháp của các nhà đầu tư nước ngoài trong hoạt động chuyển giao công nghệ tại Việt Nam.”

**5. Bổ sung Điều 21a như sau:**

**“Điều 21a**

1. Trong trường hợp do thay đổi quy định của pháp luật Việt Nam làm thiệt hại đến lợi ích của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, thì doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh tiếp tục được hưởng các ưu đãi đã được quy định trong Giấy phép đầu tư và Luật này hoặc được Nhà nước giải quyết thoả đáng theo các biện pháp sau đây:

- a) Thay đổi mục tiêu hoạt động của dự án;
- b) Miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật;
- c) Thiệt hại của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được khấu trừ vào thu nhập chịu thuế của doanh nghiệp;
- d) Được xem xét bồi thường thoả đáng trong một số trường hợp cần thiết.

2. Các quy định mới ưu đãi hơn được ban hành sau khi được cấp Giấy phép đầu tư sẽ được áp dụng cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh.”

**6. Điều 33 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 33. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được mua ngoại tệ tại ngân hàng thương mại để đáp ứng cho các giao dịch vãng lai và các giao dịch được phép khác theo quy định của pháp luật về quản lý ngoại hối.

Chính phủ Việt Nam bảo đảm cân đối ngoại tệ cho những dự án đặc biệt quan trọng đầu tư theo chương trình của Chính phủ trong từng thời kỳ.

Chính phủ Việt Nam bảo đảm hỗ trợ cân đối ngoại tệ cho các dự án xây dựng công trình kết cấu hạ tầng và một số dự án quan trọng khác.”

**7. Điều 34 được sửa đổi như sau:**

“Điều 34. Các bên trong doanh nghiệp liên doanh có quyền chuyển nhượng giá trị phần vốn của mình trong doanh nghiệp liên doanh, nhưng phải ưu tiên chuyển nhượng cho các bên trong doanh nghiệp liên doanh. Trong trường hợp chuyển nhượng cho doanh nghiệp ngoài liên doanh thì điều kiện chuyển nhượng không được thuận lợi hơn so với điều kiện đã đặt ra cho các bên trong doanh nghiệp liên doanh. Việc chuyển nhượng vốn phải được các bên trong doanh nghiệp liên doanh thoả thuận.

Những quy định này cũng được áp dụng đối với việc chuyển nhượng quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Nhà đầu tư nước ngoài trong doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài có quyền chuyển nhượng vốn của mình.

Trong trường hợp chuyển nhượng vốn có phát sinh lợi nhuận thì bên chuyển nhượng nộp thuế thu nhập doanh nghiệp với thuế suất là 25% ”.

**8. Đoạn 2 Điều 35 được sửa đổi, như sau:**

“Trong trường hợp đặc biệt được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chấp thuận, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được phép mở tài khoản ở nước ngoài.”

**9. Điều 40 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 40. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh sau khi quyết toán thuế với cơ quan thuế mà bị lỗ thì được chuyển lỗ sang năm sau, số lỗ này được trừ vào thu nhập chịu thuế. Thời gian được chuyển lỗ không quá 5 năm.”

**10. Điều 41 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 41. Sau khi nộp thuế thu nhập doanh nghiệp và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác, việc trích thu nhập còn lại để lập các quỹ dự phòng, quỹ phúc lợi, quỹ mở rộng sản xuất và các quỹ khác do doanh nghiệp quyết định.”

**11. Điều 43 được sửa đổi như sau:**

“Điều 43. Khi chuyển lợi nhuận ra nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài phải nộp một khoản thuế là 3%, 5%, 7% số lợi nhuận chuyển ra nước ngoài, tùy thuộc

vào mức vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài vào vốn pháp định của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc vốn thực hiện hợp đồng hợp tác kinh doanh.”

**12. Điều 44 được sửa đổi như sau:**

“Điều 44. Người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư về nước theo quy định của Luật này được giảm 20% thuế thu nhập doanh nghiệp so với các dự án cùng loại, trừ trường hợp áp dụng mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp là 10%; được áp dụng mức thuế suất thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài là 3% số lợi nhuận chuyển ra nước ngoài.”

**13. Điều 46 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

**“Điều 46.**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh sử dụng mặt đất, mặt nước, mặt biển phải trả tiền thuê; trong trường hợp khai thác tài nguyên phải nộp thuế tài nguyên theo quy định của pháp luật.

Chính phủ quy định việc miễn hoặc giảm tiền thuê đất, mặt nước, mặt biển đối với các dự án xây dựng - kinh doanh - chuyển giao, xây dựng - chuyển giao - kinh doanh, xây dựng - chuyển giao; dự án đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

2. Trong trường hợp Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, thì Bên Việt Nam có trách nhiệm đền bù, giải phóng mặt bằng và hoàn thành các thủ tục để được quyền sử dụng đất.

Trong trường hợp Nhà nước Việt Nam cho thuê đất thì Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có dự án đầu tư tổ chức thực hiện việc đền bù, giải phóng mặt bằng, hoàn thành các thủ tục cho thuê đất.

3. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thế chấp tài sản gắn liền với đất và giá trị quyền sử dụng đất để bảo đảm vay vốn tại các tổ chức tín dụng được phép hoạt động tại Việt Nam.

Chính phủ quy định điều kiện và thủ tục doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thế chấp quyền sử dụng đất.”

**14. Điều 47 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

**“Điều 47.**

1. Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu đối với hàng xuất khẩu, hàng nhập khẩu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được áp dụng theo Luật thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh được miễn thuế nhập khẩu đối với hàng nhập khẩu để tạo tài sản cố định, bao gồm:

a) Thiết bị, máy móc;

b) Phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ và phương tiện vận chuyển dùng để đưa đón công nhân;

c) Linh kiện, chi tiết, bộ phận rời, phụ tùng, gá lắp, khuôn mẫu, phụ kiện đi kèm với thiết bị, máy móc, phương tiện vận tải chuyên dùng quy định tại điểm b khoản này;

d) Nguyên liệu, vật tư dùng để chế tạo thiết bị, máy móc trong dây chuyền công nghệ hoặc để chế tạo linh kiện, chi tiết, bộ phận rời, phụ tùng, gá lắp, khuôn mẫu, phụ kiện đi kèm với thiết bị, máy móc;

đ) Vật tư xây dựng trong nước chưa sản xuất được.

Việc miễn thuế nhập khẩu đối với hàng hoá nhập khẩu quy định tại khoản này được áp dụng cho cả trường hợp mở rộng quy mô dự án, thay thế, đổi mới công nghệ.

3. Nguyên liệu, vật tư, linh kiện nhập khẩu để sản xuất của các dự án thuộc lĩnh vực đặc biệt khuyến khích đầu tư hoặc địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được miễn thuế nhập khẩu trong thời hạn 5 năm, kể từ khi bắt đầu sản xuất.

4. Chính phủ quy định việc miễn, giảm thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu đối với các hàng hoá đặc biệt cần khuyến khích đầu tư khác.”

**15. Điều 52 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

**“Điều 52.** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hợp đồng hợp tác kinh doanh chấm dứt hoạt động trong những trường hợp sau đây:

1. Hết thời hạn hoạt động ghi trong Giấy phép đầu tư;

2. Theo các điều kiện chấm dứt hoạt động được quy định trong hợp đồng, điều lệ doanh nghiệp hoặc thoả thuận của các bên;

3. Theo quyết định của cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài do vi phạm nghiêm trọng pháp luật hoặc quy định của Giấy phép đầu tư;

4. Do bị tuyên bố phá sản.”

**16. Điều 53 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

**"Điều 53.**

1. Khi chấm dứt hoạt động trong trường hợp quy định tại các điểm 1, 2 và 3 Điều 52 của Luật này, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh phải tiến hành thanh lý tài sản doanh nghiệp, thanh lý hợp đồng.

2. Trong quá trình thanh lý tài sản doanh nghiệp, nếu phát hiện doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản thì việc giải quyết phá sản của doanh nghiệp được thực hiện theo thủ tục quy định trong pháp luật về phá sản doanh nghiệp.

3. Việc giải quyết phá sản doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thực hiện theo quy định của pháp luật về phá sản doanh nghiệp.

4. Trong trường hợp Bên Việt Nam tham gia doanh nghiệp liên doanh góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất mà doanh nghiệp bị giải thể hoặc phá sản thì giá trị còn lại của quyền sử dụng đất đã góp vốn thuộc tài sản thanh lý của doanh nghiệp."

**17. Đoạn 2 Điều 55 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Chính phủ quy định việc thẩm định cấp Giấy phép đầu tư, việc đăng ký cấp Giấy phép đầu tư; căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, lĩnh vực, tính chất, quy mô của dự án đầu tư, quyết định việc phân cấp cấp Giấy phép đầu tư cho Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; quy định việc cấp Giấy phép đầu tư đối với các dự án đầu tư vào khu công nghiệp, khu chế xuất."

**18. Điều 59 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 59. Các bên hoặc một trong các bên hoặc nhà đầu tư nước ngoài gửi cho cơ quan cấp Giấy phép đầu tư hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư theo quy định của Chính phủ."

**19. Điều 60 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 60. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư xem xét đơn và thông báo quyết định cho nhà đầu tư trong thời hạn 45 ngày đối với các dự án thuộc diện thẩm định cấp Giấy phép đầu tư, 30 ngày đối với các dự án thuộc diện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ. Quyết định chấp thuận được thông báo dưới hình thức Giấy phép đầu tư.

Giấy phép đầu tư đồng thời là Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh."

**20. Điều 63 được bổ sung như sau:**

"Điều 63. Doanh nghiệp, cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động sản xuất kinh doanh, có đóng góp lớn vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

Nhà đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, tổ chức, cá nhân, cán bộ, công chức, cơ quan nhà nước vi phạm các quy định của pháp luật về đầu tư nước ngoài thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử lý theo quy định của pháp luật."

**21. Điều 64 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 64.

1. Việc thanh tra hoạt động của doanh nghiệp phải được thực hiện đúng chức năng, đúng thẩm quyền và tuân thủ quy định của pháp luật.

2. Việc thanh tra tài chính không được quá một lần trong 01 năm đối với một doanh nghiệp.

Việc thanh tra bất thường chỉ được thực hiện khi có căn cứ cho rằng doanh nghiệp vi phạm pháp luật.

Khi tiến hành thanh tra phải có quyết định của người có thẩm quyền. Khi kết thúc thanh tra phải có biên bản, kết luận thanh tra. Trưởng đoàn thanh tra chịu trách nhiệm về nội dung biên bản và kết luận thanh tra.

Người ra quyết định thanh tra không đúng pháp luật hoặc người lợi dụng việc thanh tra để vụ lợi, sách nhiễu, gây phiền hà cho hoạt động của doanh nghiệp thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Nhà đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, tổ chức, cá nhân được quyền khiếu nại, khởi kiện đối với các quyết định và hành vi trái pháp luật, gây khó khăn, phiền hà của cán bộ, công chức, cơ quan nhà nước. Việc khiếu nại, khởi kiện và việc giải quyết khiếu nại, khởi kiện được thực hiện theo quy định của pháp luật."

**22. Điều 66 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 66.

1. Căn cứ vào những nguyên tắc quy định trong Luật này, Chính phủ có thể ký các thoả thuận với nhà đầu tư nước ngoài hoặc đưa ra các biện pháp bảo đảm, bảo lãnh về đầu tư.

2. Hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam phải tuân thủ quy định của Luật này và các quy định có liên quan của pháp luật Việt Nam. Trong trường hợp pháp luật Việt Nam chưa có quy định, các bên có thể thoả thuận trong hợp đồng việc áp dụng luật của nước ngoài nếu việc áp dụng luật của nước ngoài không trái với những nguyên tắc cơ bản của pháp luật Việt Nam.”

23. Cụm từ “thuế lợi tức” trong Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được thay bằng cụm từ “thuế thu nhập doanh nghiệp”.

Điều 2. Luật này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2000.

Điều 3. Chính phủ sửa đổi, bổ sung các văn bản quy định chi tiết thi hành Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam cho phù hợp với Luật này.

*Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa X, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 09 tháng 6 năm 2000.*

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**

**Nông Đức Mạnh**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 24/2000/NĐ-CP NGÀY 31/7/2000  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12 tháng 11 năm 1996;  
Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam  
ngày 09 tháng 6 năm 2000;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư,*

**NGHỊ ĐỊNH**

Chương I

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi áp dụng**

Nghị định này quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12 tháng 11 năm 1996, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 09 tháng 6 năm 2000 (sau đây gọi chung là Luật Đầu tư nước ngoài).

Đầu tư nước ngoài vào khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao; đầu tư nước ngoài theo Hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao (viết tắt theo tiếng Anh là BOT), Hợp đồng xây dựng - chuyển giao - kinh doanh (viết tắt theo tiếng Anh là BTO), Hợp đồng xây dựng - chuyển giao (viết tắt theo tiếng Anh là BT); đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực khám chữa bệnh, giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học thực hiện theo quy định của Nghị định này và các quy định pháp luật khác có liên quan.



Các hoạt động tín dụng quốc tế, hoạt động thương mại và các hình thức đầu tư gián tiếp khác không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định này.

## **Điều 2. Đối tượng tham gia hợp tác đầu tư**

Đối tượng tham gia hợp tác đầu tư theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài gồm:

1. Doanh nghiệp Việt Nam:
  - a) Doanh nghiệp Nhà nước được thành lập theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
  - b) Hợp tác xã được thành lập theo Luật Hợp tác xã;
  - c) Doanh nghiệp thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
  - d) Công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân được thành lập theo Luật Doanh nghiệp.
2. Cơ sở khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học đáp ứng các điều kiện do Chính phủ quy định.
3. Nhà đầu tư nước ngoài.
4. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.
5. Người Việt Nam định cư ở nước ngoài.
6. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền ký kết hợp đồng BOT, BTO và BT.

## **Điều 3. Danh mục và lựa chọn dự án đầu tư**

1. Ban hành kèm theo Nghị định này:
  - a) Danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư;
  - b) Danh mục dự án khuyến khích đầu tư;
  - c) Danh mục địa bàn khuyến khích đầu tư;
  - d) Danh mục lĩnh vực đầu tư có điều kiện;
  - đ) Danh mục lĩnh vực không cấp phép đầu tư.

Căn cứ vào quy hoạch, định hướng phát triển kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, điều chỉnh danh mục nói trên.

2. Nhà đầu tư được chủ động lựa chọn dự án đầu tư, đối tác đầu tư, hình thức đầu tư, địa bàn, thời hạn đầu tư, thị trường tiêu thụ sản phẩm, tỷ lệ góp

vốn pháp định phù hợp với quy định của Luật Đầu tư nước ngoài và Nghị định này.

#### **Điều 4. Luật điều chỉnh**

1. Các đối tượng tham gia hợp tác đầu tư quy định tại Điều 2 Nghị định này phải tuân thủ quy định của Luật Đầu tư nước ngoài, quy định của Nghị định này và các quy định khác có liên quan của pháp luật Việt Nam.

2. Trong trường hợp cụ thể nào đó về hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam mà pháp luật Việt Nam chưa có quy định thì các bên có thể thoả thuận trong hợp đồng việc áp dụng luật của nước ngoài nếu việc áp dụng luật của nước ngoài không trái với những nguyên tắc cơ bản của pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 5. Ngôn ngữ sử dụng**

Hồ sơ dự án đầu tư và các văn bản chính thức gửi các cơ quan nhà nước Việt Nam được làm bằng tiếng Việt Nam hoặc bằng tiếng Việt Nam và tiếng nước ngoài thông dụng.

## **Chương II HÌNH THỨC ĐẦU TƯ**

#### **Điều 6. Hình thức Hợp đồng hợp tác kinh doanh**

Hợp đồng hợp tác kinh doanh là văn bản ký kết giữa hai bên hoặc nhiều bên để tiến hành đầu tư, kinh doanh ở Việt Nam, trong đó quy định trách nhiệm và phân chia kết quả kinh doanh cho mỗi bên mà không thành lập pháp nhân mới.

Hợp đồng hợp tác kinh doanh trong lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí và một số tài nguyên khác theo hình thức hợp đồng phân chia sản phẩm được thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan và Luật Đầu tư nước ngoài.

#### **Điều 7. Nội dung Hợp đồng hợp tác kinh doanh**

Hợp đồng hợp tác kinh doanh phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên, địa chỉ, người đại diện có thẩm quyền của các bên tham gia Hợp đồng hợp tác kinh doanh (sau đây gọi là các Bên hợp doanh); địa chỉ giao dịch hoặc địa chỉ nơi thực hiện dự án;

2. Mục tiêu và phạm vi kinh doanh;

3. Đóng góp của các Bên hợp doanh, việc phân chia kết quả kinh doanh, tiến độ thực hiện hợp đồng;
4. Sản phẩm chủ yếu, tỷ lệ xuất khẩu và tiêu thụ trong nước;
5. Thời hạn hợp đồng;
6. Quyền, nghĩa vụ của các Bên hợp doanh;
7. Các nguyên tắc tài chính;
8. Thể thức sửa đổi, chấm dứt hợp đồng, điều kiện chuyển nhượng;
9. Trách nhiệm do vi phạm hợp đồng, phương thức giải quyết tranh chấp.

Ngoài các nội dung trên, các Bên hợp doanh có thể thỏa thuận những nội dung khác trong Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Hợp đồng hợp tác kinh doanh phải do đại diện có thẩm quyền của các Bên hợp doanh ký vào từng trang và ký đầy đủ vào cuối hợp đồng. Hợp đồng hợp tác kinh doanh có hiệu lực kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 8. Ban điều phối**

Trong quá trình kinh doanh, nếu xét thấy cần thiết, các Bên hợp doanh có thể thỏa thuận thành lập Ban điều phối để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Ban điều phối không phải là cơ quan lãnh đạo của các Bên hợp doanh. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Ban điều phối do các Bên hợp doanh thỏa thuận.

#### **Điều 9. Văn phòng điều hành**

Bên hợp doanh nước ngoài được thành lập Văn phòng điều hành tại Việt Nam để làm đại diện cho mình trong việc thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh và chịu trách nhiệm về hoạt động của Văn phòng điều hành.

Văn phòng điều hành của Bên hợp doanh nước ngoài có con dấu, được mở tài khoản, được tuyển dụng lao động, được ký hợp đồng và tiến hành các hoạt động kinh doanh trong phạm vi các quyền và nghĩa vụ quy định tại Giấy phép đầu tư và Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Văn phòng điều hành của Bên hợp doanh nước ngoài phải đăng ký tại cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 10. Nghĩa vụ nộp thuế của các Bên hợp doanh**

1. Bên hợp doanh nước ngoài thực hiện nghĩa vụ thuế và các nghĩa vụ tài chính khác theo Luật Đầu tư nước ngoài; Bên hợp doanh Việt Nam thực hiện

nghĩa vụ thuế và các nghĩa vụ tài chính khác theo các quy định của pháp luật áp dụng đối với doanh nghiệp trong nước.

2. Thuế thu nhập doanh nghiệp và các nghĩa vụ tài chính khác của các Bên hợp doanh (gồm cả tiền thuê đất, thuế tài nguyên...) có thể được tính gộp vào phần sản phẩm được chia cho Bên hợp doanh Việt Nam và Bên hợp doanh Việt Nam có trách nhiệm nộp cho Nhà nước.

#### **Điều 11. Hình thức Doanh nghiệp liên doanh**

1. Doanh nghiệp liên doanh là doanh nghiệp được thành lập tại Việt Nam trên cơ sở Hợp đồng liên doanh ký giữa hai bên hoặc nhiều bên để tiến hành đầu tư, kinh doanh tại Việt Nam.

Trong trường hợp đặc biệt, Doanh nghiệp liên doanh có thể được thành lập trên cơ sở Hiệp định ký kết giữa Chính phủ Việt Nam với Chính phủ nước khác.

2. Doanh nghiệp liên doanh mới là doanh nghiệp được thành lập giữa Doanh nghiệp liên doanh đã được thành lập tại Việt Nam với:

- a) Nhà đầu tư nước ngoài;
- b) Doanh nghiệp Việt Nam;
- c) Cơ sở khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học đáp ứng các điều kiện do Chính phủ quy định;
- d) Người Việt Nam định cư ở nước ngoài;
- đ) Doanh nghiệp liên doanh, Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài đã được thành lập tại Việt Nam.

3. Doanh nghiệp liên doanh được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn. Mỗi Bên liên doanh chịu trách nhiệm trong phạm vi phần vốn cam kết góp vào vốn pháp định của doanh nghiệp. Doanh nghiệp liên doanh có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam, được thành lập và hoạt động kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 12. Nội dung Hợp đồng liên doanh**

Hợp đồng liên doanh phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên, địa chỉ, người đại diện có thẩm quyền của các Bên liên doanh; tên, địa chỉ của Doanh nghiệp liên doanh;
2. Mục tiêu và phạm vi kinh doanh;

3. Vốn đầu tư, vốn pháp định, tỷ lệ góp vốn pháp định, phương thức, tiến độ góp vốn và tiến độ xây dựng;

4. Sản phẩm chủ yếu, tỷ lệ xuất khẩu và tiêu thụ trong nước;

5. Thời hạn hoạt động của doanh nghiệp;

6. Đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp;

7. Quyền và nghĩa vụ của các Bên liên doanh;

8. Các nguyên tắc tài chính;

9. Thẻ thức sửa đổi và chấm dứt hợp đồng, điều kiện chuyển nhượng, điều kiện chấm dứt hoạt động, giải thể doanh nghiệp;

10. Trách nhiệm do vi phạm hợp đồng, phương thức giải quyết tranh chấp.

Ngoài các nội dung trên, các Bên liên doanh có thể thỏa thuận những nội dung khác trong Hợp đồng liên doanh.

Hợp đồng liên doanh phải do đại diện có thẩm quyền của các Bên liên doanh ký vào từng trang và ký đầy đủ vào cuối hợp đồng. Hợp đồng liên doanh có hiệu lực kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư.

### **Điều 13. Điều lệ Doanh nghiệp liên doanh**

Điều lệ của Doanh nghiệp liên doanh phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp; tên, quốc tịch, địa chỉ của người đại diện có thẩm quyền của các Bên liên doanh;

2. Mục tiêu và phạm vi kinh doanh;

3. Vốn đầu tư, vốn pháp định, tỷ lệ góp vốn pháp định, phương thức và tiến độ góp vốn pháp định;

4. Cơ cấu tổ chức quản lý doanh nghiệp;

5. Thẻ thức thông qua quyết định của doanh nghiệp; nguyên tắc giải quyết tranh chấp;

6. Đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp;

7. Các nguyên tắc tài chính;

8. Tỷ lệ phân chia lãi và lỗ cho các Bên liên doanh;

9. Quan hệ lao động trong doanh nghiệp, các vấn đề về sử dụng và đào tạo lao động;

10. Thời hạn hoạt động, điều kiện chấm dứt hoạt động và giải thể doanh nghiệp;

11. Thể thức sửa đổi, bổ sung Điều lệ doanh nghiệp.

Ngoài các nội dung trên, các Bên liên doanh có thể thỏa thuận những nội dung khác trong Điều lệ Doanh nghiệp liên doanh.

Điều lệ Doanh nghiệp liên doanh phải do đại diện có thẩm quyền của các Bên liên doanh ký vào từng trang và ký đầy đủ vào cuối Điều lệ. Điều lệ Doanh nghiệp liên doanh được đăng ký tại Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 14. Vốn pháp định của Doanh nghiệp liên doanh**

1. Vốn pháp định của Doanh nghiệp liên doanh ít nhất phải bằng 30% vốn đầu tư. Đối với các dự án xây dựng công trình kết cấu hạ tầng, dự án đầu tư vào địa bàn khuyến khích đầu tư, dự án trồng rừng, dự án có quy mô lớn, tỷ lệ này có thể thấp hơn, nhưng không dưới 20% vốn đầu tư và phải được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

2. Tỷ lệ góp vốn của Bên hoặc các Bên liên doanh nước ngoài do các Bên liên doanh thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn 30% vốn pháp định của Doanh nghiệp liên doanh. Căn cứ vào lĩnh vực kinh doanh, công nghệ, thị trường, hiệu quả kinh doanh và các lợi ích kinh tế - xã hội khác của dự án, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có thể xem xét cho phép Bên liên doanh nước ngoài có tỷ lệ góp vốn thấp hơn, nhưng không dưới 20% vốn pháp định.

Trường hợp thành lập Doanh nghiệp liên doanh mới, tỷ lệ góp vốn pháp định của các Nhà đầu tư nước ngoài phải bảo đảm điều kiện nêu trên.

3. Đối với những dự án quan trọng theo quy định của Chính phủ, khi ký kết Hợp đồng liên doanh, các Bên liên doanh thỏa thuận việc tăng tỷ lệ góp vốn của Bên Việt Nam trong vốn pháp định của Doanh nghiệp liên doanh.

#### **Điều 15. Tiến độ góp vốn pháp định**

1. Vốn pháp định có thể được góp một lần khi thành lập Doanh nghiệp liên doanh hoặc góp từng phần theo phương thức và tiến độ góp vốn pháp định quy định tại Hợp đồng liên doanh.

2. Trường hợp các Bên liên doanh không thực hiện việc góp vốn theo tiến độ đã cam kết mà không có lý do chính đáng, thì Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có quyền thu hồi Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 16. Góp vốn pháp định bằng giá trị quyền sử dụng đất**

Việc góp vốn pháp định bằng giá trị quyền sử dụng đất của Bên Việt Nam do các Bên liên doanh thỏa thuận trên cơ sở mức giá tiền thuê đất được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định trong khung giá do Bộ Tài chính ban hành.

#### **Điều 17. Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh**

1. Hội đồng quản trị là cơ quan lãnh đạo của Doanh nghiệp liên doanh. Hội đồng quản trị gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các thành viên khác.

Việc quyết định số lượng thành viên của Hội đồng quản trị, số lượng thành viên của mỗi Bên liên doanh, việc cử Chủ tịch Hội đồng quản trị, bổ nhiệm Tổng Giám đốc và Phó Tổng Giám đốc thứ nhất thực hiện theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài.

Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các thành viên khác của Hội đồng quản trị có thể kiêm nhiệm Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc và các chức vụ khác của Doanh nghiệp liên doanh.

2. Nhiệm kỳ Hội đồng quản trị do các Bên liên doanh thỏa thuận, nhưng không quá 5 năm.

3. Trong trường hợp thành lập Doanh nghiệp liên doanh mới, Bên Doanh nghiệp liên doanh đang hoạt động có ít nhất 2 thành viên trong Hội đồng quản trị và trong đó có ít nhất 1 thành viên là công dân Việt Nam đại diện cho Bên liên doanh Việt Nam.

4. Các thành viên Hội đồng quản trị không hưởng lương, nhưng có thể được hưởng phụ cấp liên quan tới hoạt động của Hội đồng quản trị do Hội đồng quản trị quyết định. Các khoản chi phí này được hạch toán vào chi phí quản lý của Doanh nghiệp liên doanh.

#### **Điều 18. Phương thức họp của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh**

1. Hội đồng quản trị họp định kỳ mỗi năm ít nhất một lần. Hội đồng quản trị có thể họp bất thường theo yêu cầu của Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc của ít nhất 2/3 số thành viên Hội đồng quản trị hoặc của Tổng Giám đốc hoặc của Phó Tổng Giám đốc thứ nhất. Các cuộc họp của Hội đồng quản trị do Chủ tịch Hội đồng quản trị triệu tập và chủ trì. Chủ tịch Hội đồng quản trị có thể ủy quyền cho Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị triệu tập và chủ trì cuộc họp của Hội đồng quản trị.

2. Cuộc họp của Hội đồng quản trị phải có ít nhất 2/3 thành viên Hội đồng quản trị đại diện của các Bên liên doanh tham gia. Các thành viên của Hội đồng

quản trị có thể ủy quyền bằng văn bản cho người đại diện tham gia cuộc họp và biểu quyết thay về các vấn đề được ủy quyền.

3. Hội đồng quản trị thông qua các quyết định thuộc thẩm quyền theo hình thức biểu quyết tại cuộc họp hoặc lấy ý kiến bằng văn bản.

**Điều 19. Quyền hạn và trách nhiệm của Chủ tịch Hội đồng quản trị**

Chủ tịch Hội đồng quản trị có quyền hạn và trách nhiệm:

1. Triệu tập và chủ trì các cuộc họp của Hội đồng quản trị;
2. Giữ vai trò chủ chốt trong việc giám sát, đôn đốc thực hiện các quyết định của Hội đồng quản trị.

**Điều 20. Quyền hạn và trách nhiệm của Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc**

1. Tổng Giám đốc và các Phó Tổng Giám đốc Doanh nghiệp liên doanh quản lý và điều hành công việc hàng ngày của Doanh nghiệp liên doanh. Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật cho doanh nghiệp, trừ trường hợp Điều lệ Doanh nghiệp có quy định khác. Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc thứ nhất do Bên liên doanh Việt Nam đề cử và là công dân Việt Nam thường trú tại Việt Nam. Trong trường hợp Doanh nghiệp liên doanh chỉ có một Phó Tổng Giám đốc thì người đó là Phó Tổng Giám đốc thứ nhất.

2. Hội đồng quản trị phân định quyền hạn và nhiệm vụ giữa Tổng Giám đốc và Phó Tổng Giám đốc thứ nhất. Tổng Giám đốc chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về hoạt động của Doanh nghiệp liên doanh. Tổng Giám đốc cần trao đổi với Phó Tổng Giám đốc thứ nhất về việc thực hiện nghị quyết của Hội đồng quản trị về một số vấn đề quan trọng như: bộ máy tổ chức; bổ nhiệm, miễn nhiệm nhân sự chủ chốt; quyết toán tài chính hàng năm, quyết toán công trình; ký kết các hợp đồng kinh tế.

Trong trường hợp có ý kiến khác nhau giữa Tổng Giám đốc và Phó Tổng Giám đốc thứ nhất trong điều hành hoạt động của doanh nghiệp thì ý kiến của Tổng Giám đốc là quyết định, nhưng Phó Tổng Giám đốc thứ nhất có quyền bảo lưu ý kiến của mình để đưa ra Hội đồng quản trị xem xét, quyết định tại phiên họp gần nhất.

3. Trường hợp Tổng Giám đốc vắng mặt, Phó Tổng Giám đốc thứ nhất được ủy quyền thay mặt Tổng Giám đốc điều hành doanh nghiệp và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị và Tổng Giám đốc về công việc của mình.



### **Điều 21. Hình thức Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài**

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài là doanh nghiệp thuộc sở hữu của Nhà đầu tư nước ngoài, do Nhà đầu tư nước ngoài thành lập tại Việt Nam, tự quản lý và tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam, được thành lập và hoạt động kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư.

### **Điều 22. Điều lệ Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài**

Điều lệ của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp; tên, địa chỉ, người đại diện có thẩm quyền của Nhà đầu tư nước ngoài;
2. Mục tiêu và phạm vi kinh doanh;
3. Vốn đầu tư, vốn pháp định; phương thức, tiến độ thực hiện vốn và tiến độ xây dựng;
4. Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp;
5. Các nguyên tắc tài chính;
6. Quan hệ lao động trong doanh nghiệp, các vấn đề về sử dụng và đào tạo lao động;
7. Thời hạn hoạt động, điều kiện chấm dứt hoạt động và giải thể doanh nghiệp;
8. Thể thức sửa đổi, bổ sung Điều lệ doanh nghiệp.

Ngoài các nội dung trên, Điều lệ doanh nghiệp có thể bao gồm những nội dung khác.

Điều lệ Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài phải do đại diện có thẩm quyền của Nhà đầu tư ký vào từng trang và ký đầy đủ vào cuối Điều lệ. Điều lệ Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được đăng ký tại Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

### **Điều 23. Vốn pháp định của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài**

1. Vốn pháp định của Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài ít nhất phải bằng 30% vốn đầu tư. Đối với các dự án xây dựng công trình kết cấu hạ tầng, dự án đầu tư vào địa bàn khuyến khích đầu tư, dự án trồng rừng, dự án có quy mô

lớn, tỷ lệ này có thể thấp hơn nhưng không dưới 20% vốn đầu tư và phải được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

2. Phương thức và tiến độ thực hiện vốn pháp định được quy định tại Điều lệ doanh nghiệp. Trường hợp Nhà đầu tư nước ngoài không thực hiện vốn pháp định theo tiến độ đã quy định mà không có lý do chính đáng, thì Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có quyền thu hồi Giấy phép đầu tư.

3. Việc điều chỉnh vốn đầu tư, vốn pháp định do Nhà đầu tư nước ngoài quyết định và được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

**Điều 24.** Người đại diện theo pháp luật của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài

Người đại diện theo pháp luật của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài là Tổng Giám đốc, trừ trường hợp Điều lệ doanh nghiệp có quy định khác.

### Chương III

#### TRIỂN KHAI DỰ ÁN VÀ TỔ CHỨC KINH DOANH

**Điều 25.** Nhân sự và phiên họp đầu tiên của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh

Sau khi được cấp Giấy phép đầu tư, Doanh nghiệp liên doanh phải triển khai những công việc sau:

1. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư, các Bên liên doanh thông báo cho nhau danh sách thành viên Hội đồng quản trị, cử Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị.

2. Trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư, Hội đồng quản trị tổ chức phiên họp đầu tiên để thực hiện các công việc chủ yếu sau:

a) Thông qua Quy chế hoạt động của Hội đồng quản trị;

b) Bổ nhiệm Tổng Giám đốc, các Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng (hoặc Giám đốc tài chính);

c) Xác định cụ thể tiến độ góp vốn pháp định của các Bên liên doanh, kế hoạch và tiến độ xây dựng.

3. Biên bản phiên họp đầu tiên của Hội đồng quản trị được gửi tới Sở Kế hoạch và Đầu tư nơi Doanh nghiệp liên doanh đặt trụ sở chính. Đối với doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, biên bản được

gửi đến Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (sau đây gọi chung là Ban quản lý khu công nghiệp) nơi thực hiện dự án.

4. Danh sách Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, các Phó Tổng Giám đốc Doanh nghiệp liên doanh được đăng ký tại Sở Kế hoạch và Đầu tư; đối với doanh nghiệp trong Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao, danh sách trên được đăng ký tại Ban quản lý Khu công nghiệp.

**Điều 26. Thành lập và đăng ký bộ máy quản lý của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài và Hợp đồng hợp tác kinh doanh**

Việc thành lập bộ máy quản lý và cử nhân sự của Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài do Nhà đầu tư nước ngoài quyết định.

Việc đăng ký danh sách nhân sự của Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, đại diện các Bên hợp doanh và Văn phòng điều hành của Bên hợp doanh nước ngoài (đối với Hợp đồng hợp tác kinh doanh) được thực hiện như đối với Doanh nghiệp liên doanh được quy định tại Điều 25 của Nghị định này.

**Điều 27. Bố cáo về việc thành lập**

Sau khi được bổ nhiệm, Tổng Giám đốc Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đại diện các Bên hợp doanh thực hiện đăng bố cáo trên báo Trung ương hoặc báo hàng ngày của địa phương trong ba số liên tiếp về những nội dung chủ yếu như sau:

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp hoặc địa điểm thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh; tên, địa chỉ của Chi nhánh, Văn phòng đại diện, Văn phòng điều hành (nếu có);

2. Tên, địa chỉ của các Bên liên doanh, các Bên hợp doanh hoặc Nhà đầu tư nước ngoài;

3. Đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc của các Bên hợp doanh;

4. Số và ngày cấp Giấy phép đầu tư, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư, thời hạn hoạt động của doanh nghiệp hoặc thời hạn thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

5. Vốn đầu tư, vốn pháp định của doanh nghiệp; tỷ lệ góp vốn của mỗi Bên liên doanh và vốn do các Bên hợp doanh cam kết thực hiện;

6. Mục tiêu và phạm vi hoạt động.

**Điều 28. Đăng ký kinh doanh, Chứng chỉ hành nghề**

1. Giấy phép đầu tư đồng thời là Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh.

2. Đối với những lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh theo quy định của pháp luật phải có Giấy phép kinh doanh, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh chỉ cần đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để triển khai hoạt động kinh doanh theo quy định tại Giấy phép đầu tư mà không phải xin Giấy phép kinh doanh.

3. Đối với những lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh theo quy định phải có chứng chỉ hành nghề, thì trước khi đi vào hoạt động, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh phải có chứng chỉ hành nghề theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 29. Chi nhánh, Văn phòng đại diện**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh được mở Chi nhánh, Văn phòng đại diện ngoài tỉnh, thành phố nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính hoặc địa điểm hoạt động chính của Hợp đồng hợp tác kinh doanh để thực hiện các hoạt động kinh doanh theo quy định tại Giấy phép đầu tư.

Trường hợp cần thiết để đẩy mạnh xuất khẩu, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể mở Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện của mình ở nước ngoài để thực hiện các hoạt động giao dịch, tiếp thị, tiêu thụ sản phẩm. Việc mở Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện ở nước ngoài phải được Bộ Kế hoạch và Đầu tư xem xét, chuẩn y.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chịu trách nhiệm về hoạt động của Chi nhánh, Văn phòng đại diện của mình ở nước ngoài. Thu nhập của Chi nhánh được tính vào thu nhập của doanh nghiệp, hàng năm phải được chuyển về công ty mẹ tại Việt Nam và chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo mức quy định tại Giấy phép đầu tư. Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mở Chi nhánh tại nước đã ký kết Hiệp định tránh đánh thuế trùng với Việt Nam, thì thực hiện theo quy định của Hiệp định.

3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư hướng dẫn trình tự, thủ tục mở Chi nhánh, Văn phòng đại diện của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh.

#### **Điều 30. Thuê tổ chức quản lý**

1. Đối với các lĩnh vực khách sạn, văn phòng cho thuê, căn hộ cho thuê, sân golf, thể thao, vui chơi giải trí, khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo và một số lĩnh vực khác cần có kỹ năng quản lý chuyên sâu, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thuê tổ chức quản lý để quản lý hoạt động kinh doanh.

2. Việc thuê quản lý không được làm thay đổi hoặc tác động tiêu cực đến mục tiêu hoạt động của dự án và lợi ích của Nhà nước Việt Nam đã được quy định tại Giấy phép đầu tư.

3. Việc thuê quản lý được thực hiện thông qua hợp đồng quản lý ký giữa Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh với tổ chức quản lý. Phí quản lý do các Bên thỏa thuận trong hợp đồng quản lý, được tính vào chi phí quản lý của doanh nghiệp hoặc của các Bên hợp doanh.

Hợp đồng quản lý chỉ có hiệu lực sau khi được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

4. Tổ chức quản lý hoạt động dưới danh nghĩa và sử dụng con dấu, tài khoản của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, của một hoặc các Bên hợp doanh. Tổ chức quản lý chịu trách nhiệm trước Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh và tuân thủ pháp luật Việt Nam trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình quy định tại hợp đồng quản lý.

Tổ chức quản lý phải nộp thuế và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc các Bên hợp doanh có trách nhiệm nộp thay tổ chức quản lý các khoản này cho Nhà nước Việt Nam.

Trong mọi trường hợp, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh là người chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động của tổ chức quản lý trước pháp luật Việt Nam đối với những vấn đề liên quan đến hoạt động quản lý nêu tại hợp đồng quản lý. Tổ chức quản lý phải trực tiếp chịu trách nhiệm trước pháp luật Việt Nam về những hoạt động của mình nằm ngoài phạm vi hợp đồng quản lý.

#### **Điều 31. Tổ chức lại doanh nghiệp**

1. Việc chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp, chuyển đổi hình thức đầu tư (sau đây gọi chung là tổ chức lại doanh nghiệp) phải được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chuẩn y.

Hồ sơ đề nghị tổ chức lại doanh nghiệp gồm:

- a) Đơn xin tổ chức lại doanh nghiệp;
- b) Hồ sơ chuyển nhượng vốn (đối với trường hợp chuyển nhượng vốn);
- c) Nghị quyết của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh hoặc thỏa thuận của các Bên hợp doanh;

d) Điều lệ doanh nghiệp mới (trừ trường hợp chuyển thành doanh nghiệp Việt Nam);

đ) Báo cáo tình hình hoạt động tài chính của các doanh nghiệp trước khi được tổ chức lại;

e) Giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp;

g) Các tài liệu liên quan đến quyền sử dụng đất;

h) Các tài liệu khác khi Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư yêu cầu.

2. Giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp có các nội dung chủ yếu như sau:

a) Tên, địa chỉ người đại diện theo pháp luật; tên, địa chỉ các doanh nghiệp trước và sau khi tổ chức lại doanh nghiệp;

b) Mục tiêu sản xuất, kinh doanh;

c) Phương án sử dụng lao động;

d) Phương án giải quyết các quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp liên quan đến việc tổ chức lại doanh nghiệp;

đ) Thời hạn thực hiện việc tổ chức lại doanh nghiệp.

3. Trong vòng 30 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư ra quyết định chấp thuận việc tổ chức lại doanh nghiệp dưới hình thức cấp Giấy phép đầu tư. Trường hợp không chấp thuận, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư phải có văn bản giải thích rõ lý do.

### **Điều 32. Kế thừa quyền và nghĩa vụ sau khi tổ chức lại doanh nghiệp**

Sau khi được cấp Giấy phép đầu tư cho việc tổ chức lại doanh nghiệp, doanh nghiệp mới kế thừa các quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cũ theo như phương án giải quyết các quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp nêu trong giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 31 Nghị định này.

### **Điều 33. Chuyển nhượng vốn**

1. Khi chuyển nhượng vốn, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đăng ký chuyển nhượng vốn với Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

2. Hồ sơ đăng ký chuyển nhượng vốn gồm:

a) Đơn đăng ký chuyển nhượng vốn;

- b) Hợp đồng chuyển nhượng vốn;
- c) Nghị quyết của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh hoặc thỏa thuận của các Bên hợp doanh;
- d) Sửa đổi, bổ sung Hợp đồng liên doanh, Hợp đồng hợp tác kinh doanh, Điều lệ doanh nghiệp;
- đ) Báo cáo tình hình hoạt động của doanh nghiệp;
- e) Tư cách pháp lý, tình hình tài chính của Bên nhận chuyển nhượng trong trường hợp chuyển nhượng cho bên ngoài doanh nghiệp.

3. Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký chuyển nhượng vốn, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư quyết định điều chỉnh Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 34. Cơ cấu lại vốn đầu tư, vốn pháp định**

1. Trong quá trình hoạt động, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể cơ cấu lại vốn đầu tư, vốn pháp định khi có những thay đổi về mục tiêu, quy mô dự án, đối tác, phương thức góp vốn và các trường hợp khác.

2. Việc cơ cấu lại vốn đầu tư, vốn pháp định nêu tại khoản 1 Điều này không được làm giảm tỷ lệ vốn pháp định xuống dưới mức quy định tại Điều 14 và Điều 23 Nghị định này.

3. Việc cơ cấu lại vốn đầu tư, vốn pháp định, thay đổi tỷ lệ góp vốn của các Bên liên doanh do Hội đồng quản trị doanh nghiệp quyết định và được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chuẩn y.

#### **Điều 35. Chuyển giao không bồi hoàn**

Trường hợp Nhà đầu tư nước ngoài cam kết chuyển giao không bồi hoàn tài sản thuộc sở hữu của mình cho Nhà nước Việt Nam hoặc cho Bên Việt Nam khi hết thời hạn hoạt động theo quy định tại Giấy phép đầu tư, thì tài sản chuyển giao phải bảo đảm trong tình trạng hoạt động bình thường.

Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Hợp đồng hợp tác kinh doanh chấm dứt hoạt động trước thời hạn do các nguyên nhân không phải là bất khả kháng và nếu việc chấm dứt này làm thay đổi cam kết chuyển giao không bồi hoàn, thì Nhà đầu tư nước ngoài có trách nhiệm hoàn lại những ưu đãi đã được hưởng do cam kết chuyển giao không bồi hoàn mà có.

**Điều 36. Tạm ngừng hoạt động hoặc giãn tiến độ thực hiện dự án**

Khi có lý do xác đáng cần phải tạm ngừng hoạt động hoặc giãn tiến độ thực hiện dự án, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh phải báo cáo Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư. Trừ trường hợp bất khả kháng, việc tạm ngừng hoạt động hoặc giãn tiến độ thực hiện dự án chỉ được thực hiện sau khi được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

Khi tạm ngừng hoặc giãn tiến độ thực hiện dự án, tùy từng trường hợp cụ thể, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh có thể được miễn, giảm các nghĩa vụ tài chính.

**Điều 37. Chấm dứt hoạt động, thanh lý, giải thể doanh nghiệp**

Việc chấm dứt hoạt động, thanh lý, giải thể Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Hợp đồng hợp tác kinh doanh được thực hiện theo trình tự sau:

1. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư ra quyết định chấm dứt hoạt động của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Hợp đồng hợp tác kinh doanh trong những trường hợp quy định tại Điều 52 Luật Đầu tư nước ngoài.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh có trách nhiệm thành lập Ban thanh lý để thanh lý tài sản doanh nghiệp, thanh lý Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

3. Sau khi kết thúc thanh lý, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh lập báo cáo và gửi hồ sơ thanh lý trình Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư xem xét, ra quyết định giải thể doanh nghiệp hoặc chấm dứt hiệu lực Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

**Điều 38. Báo cáo về việc chấm dứt hoạt động**

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư ra quyết định chấm dứt hoạt động, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh phải đăng trên báo Trung ương hoặc báo hàng ngày của địa phương trong ba số liên tiếp về việc chấm dứt hoạt động và thanh lý tài sản của doanh nghiệp, thanh lý Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

**Điều 39. Thành lập Ban thanh lý**

1. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hết thời hạn hoạt động hoặc kể từ ngày quyết định chấm dứt hoạt động trước thời hạn có hiệu lực, Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh hoặc Nhà đầu tư nước ngoài (đối với Doanh nghiệp 100% nước ngoài) hoặc các Bên hợp doanh có trách nhiệm thành lập Ban thanh lý để tiến hành thanh lý tài sản của doanh nghiệp hoặc thanh lý Hợp đồng hợp



tác kinh doanh. Thành phần Ban thanh lý do Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh quyết định.

2. Quá thời hạn nêu tại khoản 1 Điều này, nếu Ban thanh lý không được thành lập, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư ra quyết định thành lập Ban thanh lý để thực hiện việc thanh lý doanh nghiệp, thanh lý Hợp đồng hợp tác kinh doanh. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có thể mời đại diện của các cơ quan, tổ chức có liên quan hoặc chuyên gia, đại diện người lao động, đại diện chủ nợ tham gia Ban thanh lý.

3. Quyết định thành lập Ban thanh lý nêu tại các khoản 1 và 2 Điều này phải quy định rõ thành phần, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, kinh phí hoạt động của Ban thanh lý và được gửi cho các Bên liên doanh, các thành viên Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh.

#### **Điều 40. Quyền hạn và nhiệm vụ của Ban thanh lý**

1. Ban thanh lý là tổ chức giúp Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh trong việc thanh lý doanh nghiệp, thanh lý Hợp đồng hợp tác kinh doanh. Ban thanh lý được sử dụng con dấu của doanh nghiệp hoặc của Bên Việt Nam tham gia Hợp đồng hợp tác kinh doanh để phục vụ việc thanh lý;

2. Trong quá trình thanh lý, Ban thanh lý có quyền:

a) Yêu cầu Tổng Giám đốc, các Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng của doanh nghiệp, đại diện các Bên hợp doanh, và đề nghị tổ chức, cá nhân khác cung cấp hồ sơ, tài liệu, chứng từ... liên quan đến hoạt động thanh lý;

b) Trong trường hợp cần thiết, mời các tổ chức, chuyên gia Việt Nam hoặc nước ngoài tiến hành kiểm toán, giám định máy móc, thiết bị, nhà xưởng, xác định giá trị còn lại của doanh nghiệp hoặc của Hợp đồng hợp tác kinh doanh.

3. Ban thanh lý có nhiệm vụ:

a) Thông báo bằng văn bản cho các chủ nợ, các tổ chức có liên quan về việc thanh lý doanh nghiệp, thanh lý Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

b) Xác định giá trị tài sản thuộc sở hữu hợp pháp của doanh nghiệp hoặc của Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

c) Xác định các nghĩa vụ tài chính đã thực hiện đối với Nhà nước;

- d) Xác định các khoản còn phải thu, phải trả;
- đ) Lập phương án thanh lý để Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh chuẩn y;
- e) Thực hiện phương án thanh lý đã được chuẩn y;
- g) Lập báo cáo kết quả thanh lý trình Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh.

**Điều 41. Thứ tự ưu tiên thanh toán các nghĩa vụ**

Trong quá trình thanh lý, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc các Bên hợp doanh thanh toán các nghĩa vụ theo thứ tự ưu tiên như sau:

1. Chi phí liên quan đến hoạt động thanh lý;
2. Lương, chi phí bảo hiểm xã hội mà doanh nghiệp hoặc các Bên hợp doanh còn nợ;
3. Các khoản thuế và các nghĩa vụ tài chính khác của doanh nghiệp, của các Bên hợp doanh đối với Nhà nước Việt Nam;
4. Các khoản nợ;
5. Các nghĩa vụ khác của doanh nghiệp, của các Bên hợp doanh.

**Điều 42. Thời hạn hoạt động của Ban thanh lý**

1. Thời hạn hoạt động của Ban thanh lý không quá 12 tháng kể từ ngày thành lập.
2. Khi hết thời hạn, nếu việc thanh lý chưa kết thúc, Ban thanh lý vẫn chấm dứt hoạt động; trong trường hợp đó, các Bên liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh tự giải quyết các vấn đề chưa được xử lý. Trường hợp có tranh chấp thì việc xử lý tranh chấp được thực hiện theo quy định tại Điều 122 của Nghị định này.

**Điều 43. Phương thức thanh lý tài sản**

Tài sản của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tài sản để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh khi thanh lý được thực hiện theo phương thức do các bên thoả thuận.

Trong trường hợp Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, khi chấm dứt hoạt động, giá trị quyền sử dụng đất của thời gian còn lại thuộc tài sản thanh lý của doanh nghiệp.

#### **Điều 44. Thủ tục giải quyết khi lâm vào tình trạng phá sản**

Trong quá trình thanh lý, nếu có đủ yếu tố để xác định doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản, thì Ban thanh lý phải báo cáo Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư để chấm dứt việc thanh lý và chuyển sang giải quyết theo thủ tục phá sản quy định trong pháp luật về phá sản doanh nghiệp.

### **Chương IV CÁC VẤN ĐỀ VỀ THUẾ - TÀI CHÍNH**

#### **Điều 45. Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên hợp doanh nước ngoài nộp thuế thu nhập doanh nghiệp với thuế suất là 25% lợi nhuận thu được, trừ những trường hợp quy định tại Điều 46 của Nghị định này.

Đối với lĩnh vực tìm kiếm thăm dò, khai thác dầu khí và một số tài nguyên quý hiếm khác thì mức thuế thu nhập doanh nghiệp thực hiện theo quy định của Luật Dầu khí và pháp luật có liên quan.

**Điều 46. Thuế thu nhập doanh nghiệp trong các trường hợp khuyến khích đầu tư**

Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp ưu đãi được áp dụng như sau:

1. 20% đối với dự án có một trong các tiêu chuẩn sau:

- a) Doanh nghiệp khu công nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ;
- b) Dự án sản xuất không thuộc loại các dự án nêu tại Điều 45 và các khoản 2 và 3 Điều này.

2. 15% đối với dự án có một trong các tiêu chuẩn sau:

- a) Thuộc danh mục dự án khuyến khích đầu tư;
- b) Đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn;
- c) Doanh nghiệp dịch vụ trong Khu chế xuất;
- d) Doanh nghiệp khu công nghiệp xuất khẩu trên 50% sản phẩm;
- đ) Chuyển giao không bồi hoàn tài sản cho Nhà nước Việt Nam sau khi kết thúc thời hạn hoạt động.

3. 10% đối với dự án có một trong các tiêu chuẩn sau:

- a) Có 2 trong các tiêu chuẩn nêu tại khoản 2 Điều này;
- b) Thuộc danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư;
- c) Đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thuộc danh mục địa bàn khuyến khích đầu tư;
- d) Doanh nghiệp phát triển hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao; Doanh nghiệp chế xuất;
- đ) Thuộc lĩnh vực khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học;

4. Thời hạn áp dụng thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp ưu đãi được quy định như sau:

a) Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp ưu đãi nêu tại Điều này được áp dụng trong suốt thời hạn thực hiện dự án đầu tư đối với dự án đáp ứng một trong các tiêu chuẩn sau:

- Thuộc danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư;
- Thuộc địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn trong danh mục địa bàn khuyến khích đầu tư;
- Phát triển hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao;
- Đầu tư vào Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao;
- Thuộc lĩnh vực khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học.

b) Mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 10% được áp dụng trong 15 năm kể từ khi dự án bắt đầu hoạt động sản xuất kinh doanh, trừ các dự án được quy định tại điểm a khoản 4 Điều này.

c) Mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 15% được áp dụng trong 12 năm, kể từ khi dự án bắt đầu hoạt động sản xuất kinh doanh, trừ các dự án được quy định tại điểm a khoản 4 Điều này.

d) Mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 20% được áp dụng trong 10 năm, kể từ khi dự án bắt đầu hoạt động sản xuất kinh doanh, trừ các dự án được quy định tại điểm a khoản 4 Điều này.

5. Sau thời gian được hưởng mức thuế suất ưu đãi nêu tại các điểm b, c, d khoản 4 Điều này, các dự án phải nộp thuế thu nhập doanh nghiệp với mức thuế suất là 25%.

6. Người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư về nước theo Luật đầu tư nước ngoài được giảm 20% thuế thu nhập doanh nghiệp so với các dự án cùng loại, trừ trường hợp được hưởng mức thuế là 10%.

**Điều 47.** Các dự án không được hưởng thuế suất ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp

Các mức thuế suất nêu tại Điều 46 Nghị định này không áp dụng với các dự án khách sạn, văn phòng, căn hộ cho thuê (trừ trường hợp đầu tư vào địa bàn khuyến khích đầu tư hoặc chuyển giao không bồi hoàn tài sản cho Nhà nước Việt Nam sau khi kết thúc thời hạn hoạt động), các dự án tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, thương mại, cung cấp dịch vụ (trừ dự án trong Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao).

**Điều 48.** Miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp

Việc miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp áp dụng như sau:

1. Các dự án nêu tại khoản 1 Điều 46 Nghị định này được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 1 năm kể từ khi kinh doanh có lãi và giảm 50% trong 02 năm tiếp theo.

2. Các dự án nêu tại khoản 2 Điều 46 Nghị định này được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 02 năm kể từ khi kinh doanh có lãi và giảm 50% trong 3 năm tiếp theo.

3. Các dự án nêu tại khoản 3 Điều 46 Nghị định này và các dự án đầu tư vào địa bàn khuyến khích đầu tư được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 04 năm kể từ khi kinh doanh có lãi và giảm 50% trong 4 năm tiếp theo, trừ những dự án được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp 8 năm.

4. Các doanh nghiệp BOT, BTO, BT đầu tư vào địa bàn thuộc danh mục địa bàn khuyến khích đầu tư; doanh nghiệp công nghệ kỹ thuật cao; doanh nghiệp dịch vụ công nghệ cao trong khu công nghệ cao; các dự án trồng rừng và các dự án xây dựng - kinh doanh công trình kết cấu hạ tầng tại địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; các dự án có quy mô lớn và có tác động lớn đối với kinh tế - xã hội thuộc danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 8 năm kể từ khi kinh doanh có lãi.

5. Thời hạn miễn, giảm thuế được tính liên tục kể từ năm đầu tiên kinh doanh có lãi.

6. Việc miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp trên đây không áp dụng đối với các dự án khách sạn, văn phòng, căn hộ cho thuê (trừ trường hợp đầu tư vào địa bàn khuyến khích đầu tư hoặc chuyển giao không bồi hoàn tài sản cho Nhà nước Việt Nam sau khi kết thúc thời hạn hoạt động), các dự án đầu tư vào lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, thương mại, cung cấp dịch vụ (trừ dự án trong Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao).

**Điều 49.** Điều chỉnh thuế suất ưu đãi và thời hạn miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp

1. Trong quá trình kinh doanh, nếu Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên hợp doanh nước ngoài không đạt các tiêu chuẩn để được hưởng thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp ưu đãi và thời hạn miễn, giảm thuế quy định tại các Điều 46 và 48 Nghị định này, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư sẽ điều chỉnh mức thuế suất, thời hạn miễn, giảm thuế đã được quy định trong Giấy phép đầu tư.

2. Bộ Tài chính quyết định việc miễn, giảm thuế theo quy định hiện hành đối với các trường hợp gặp khó khăn trong quá trình kinh doanh do thiên tai, hoả hoạn và các điều kiện bất khả kháng khác.

**Điều 50.** Thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài

1. Lợi nhuận mà Nhà đầu tư nước ngoài thu được do đầu tư tại Việt Nam (kể cả thuế thu nhập doanh nghiệp được hoàn lại do tái đầu tư và lợi nhuận thu được do chuyển nhượng vốn), nếu chuyển ra nước ngoài hoặc được giữ lại ngoài Việt Nam đều phải chịu thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài.

2. Thuế suất thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài áp dụng như sau:

a) 3% lợi nhuận chuyển ra nước ngoài đối với:

- Người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư về nước theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài;

- Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao;

- Nhà đầu tư nước ngoài góp vốn pháp định hoặc vốn để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh từ 10 triệu USD trở lên;

- Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thuộc danh mục địa bàn khuyến khích đầu tư.

b) 5% lợi nhuận chuyển ra nước ngoài đối với Nhà đầu tư nước ngoài góp vốn pháp định hoặc vốn để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh từ 5 triệu USD đến dưới 10 triệu USD và đối với Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào các dự án thuộc lĩnh vực khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học.

c) 7% lợi nhuận chuyển ra nước ngoài đối với Nhà đầu tư nước ngoài góp vốn pháp định hoặc vốn để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh không thuộc các trường hợp quy định tại điểm a và b khoản 2 Điều này.

3. Thuế chuyển lợi nhuận được thu theo từng lần chuyển lợi nhuận.

4. Trường hợp Nhà đầu tư nước ngoài đã nộp thuế chuyển lợi nhuận ra nước ngoài, nhưng sau đó không chuyển ra nước ngoài, thì số thuế đã nộp sẽ được hoàn lại.

#### **Điều 51. Hoàn thuế thu nhập doanh nghiệp trong trường hợp tái đầu tư**

1. Nhà đầu tư nước ngoài dùng lợi nhuận và các khoản thu hợp pháp khác từ hoạt động đầu tư ở Việt Nam để tái đầu tư vào dự án đang thực hiện hoặc đầu tư vào dự án mới theo Luật Đầu tư nước ngoài được hoàn lại một phần hoặc toàn bộ số thuế thu nhập doanh nghiệp đã nộp của số lợi nhuận tái đầu tư (trừ những trường hợp được quy định tại Luật Dầu khí) nếu đáp ứng các điều kiện sau:

a) Tái đầu tư vào những dự án được hưởng các ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp nêu tại Điều 46 của Nghị định này;

b) Vốn tái đầu tư được sử dụng từ 3 năm trở lên;

c) Đã góp đủ vốn pháp định, vốn để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh ghi trong Giấy phép đầu tư.

2. Mức hoàn thuế thu nhập doanh nghiệp đối với số lợi nhuận tái đầu tư tại Việt Nam được quy định như sau:

a) 100% nếu tái đầu tư vào các dự án thuộc diện được hưởng mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 10%;

b) 75% nếu tái đầu tư vào các dự án thuộc diện được hưởng mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 15%;

c) 50% nếu tái đầu tư vào các dự án thuộc diện được hưởng mức thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp 20%.

3. Khi có yêu cầu sử dụng lợi nhuận tái đầu tư, Nhà đầu tư nước ngoài lập hồ sơ gửi Bộ Tài chính để được xem xét hoàn thuế thu nhập doanh nghiệp, gồm:

a) Đơn xin hoàn thuế thu nhập doanh nghiệp do tái đầu tư;

b) Cam kết về việc sử dụng lợi nhuận để tái đầu tư từ 3 năm trở lên;

c) Cam kết của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh, Nhà đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh về việc Nhà đầu tư nước ngoài đã góp đủ vốn pháp định hoặc vốn để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

d) Bản sao Giấy phép đầu tư;

đ) Giấy chứng nhận của Cơ quan thuế về số thuế thu nhập doanh nghiệp đã nộp.

4. Trong vòng 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Tài chính thông báo quyết định của mình cho Nhà đầu tư nước ngoài; trong trường hợp được chấp thuận, Nhà đầu tư nước ngoài được làm thủ tục hoàn thuế thu nhập doanh nghiệp cho phần lợi nhuận của mình dùng để tái đầu tư. Quá thời hạn nêu trên, nếu chưa hoặc không chấp thuận, Bộ Tài chính thông báo cho Nhà đầu tư nước ngoài bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Trường hợp số lợi nhuận đã đăng ký tái đầu tư không được sử dụng để tái đầu tư, thì Nhà đầu tư nước ngoài phải nộp lại phần thuế thu nhập doanh nghiệp đã được hoàn, cộng thêm một khoản tiền lãi được tính bằng lợi tức tiền vay đối với số thuế phải nộp lại.

#### **Điều 52. Thuế thu nhập doanh nghiệp đối với chuyển nhượng vốn**

Việc chuyển nhượng vốn thực hiện theo quy định tại Điều 33 của Luật Đầu tư nước ngoài và là đối tượng chịu thuế theo quy định như sau:

1. Trong trường hợp chuyển nhượng vốn có phát sinh lợi nhuận, Bên chuyển nhượng nộp thuế thu nhập doanh nghiệp với thuế suất 25% lợi nhuận thu được.

2. Lợi nhuận chịu thuế bằng giá trị chuyển nhượng trừ đi giá trị ban đầu của phần vốn chuyển nhượng, trừ đi chi phí chuyển nhượng (nếu có).

Trường hợp các Nhà đầu tư nước ngoài sau đó lại tiếp tục chuyển nhượng phần vốn của mình, thì giá trị ban đầu của phần vốn chuyển nhượng từng lần sau được xác định bằng giá trị chuyển nhượng của hợp đồng chuyển nhượng ngay trước đó cộng với giá trị phần vốn góp bổ sung (nếu có).

3. Sau khi Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư xác nhận việc đăng ký Hợp đồng chuyển nhượng vốn thông qua việc điều chỉnh Giấy phép đầu tư, bên chuyển nhượng vốn hoặc người được uỷ quyền phải nộp cho cơ quan thuế địa phương tờ khai thuế đối với hoạt động chuyển nhượng vốn kèm theo hồ sơ có liên quan theo quy định của cơ quan thuế.

#### **Điều 53. Năm tính thuế**

Năm tính thuế đối với Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh bắt đầu từ ngày 01 tháng 01 và kết thúc ngày 31 tháng 12 năm dương lịch.



Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh có thể đề nghị Bộ Tài chính cho áp dụng năm tài chính 12 tháng của mình để tính và nộp thuế thu nhập doanh nghiệp.

#### **Điều 54. Lợi nhuận chịu thuế thu nhập doanh nghiệp**

Lợi nhuận chịu thuế thu nhập doanh nghiệp là số chênh lệch giữa tổng các khoản thu với tổng các khoản chi cộng với các khoản lợi nhuận phụ khác trong năm tính thuế trừ đi số lỗ được chuyển theo quy định tại Điều 40 của Luật Đầu tư nước ngoài. Lợi nhuận chịu thuế thu nhập doanh nghiệp gồm lợi nhuận chịu thuế của cơ sở chính cộng với lợi nhuận chịu thuế của cơ sở phụ (nếu có) của doanh nghiệp.

Việc xác định lợi nhuận chịu thuế thu nhập doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại Điều 9 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được tính vào chi phí các khoản chi được cơ quan thuế xác định là khoản chi hợp lý tài trợ cho các hoạt động vì mục đích từ thiện, nhân đạo cho các tổ chức, cá nhân Việt Nam.

#### **Điều 55. Chuyển lỗ**

Trong quá trình hoạt động, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Bên hợp doanh nước ngoài sau khi quyết toán thuế với cơ quan thuế mà bị lỗ thì được chuyển khoản lỗ sang năm sau, số lỗ này được trừ vào thu nhập chịu thuế. Thời gian chuyển lỗ không quá 5 năm.

#### **Điều 56. Trích lập quỹ doanh nghiệp**

Sau khi nộp thuế thu nhập doanh nghiệp và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trích lợi nhuận còn lại để lập các quỹ dự phòng, quỹ phúc lợi, quỹ mở rộng sản xuất và các quỹ khác theo quyết định của doanh nghiệp.

#### **Điều 57. Miễn thuế nhập khẩu đối với hàng hóa nhập khẩu**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được miễn thuế nhập khẩu đối với hàng hóa nhập khẩu để tạo tài sản cố định, bao gồm:

a) Thiết bị, máy móc;

b) Phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ và phương tiện vận chuyển dùng để đưa đón công nhân (ô tô từ 24 chỗ ngồi trở lên, phương tiện thủy);

c) Linh kiện, chi tiết, bộ phận rời, phụ tùng, gá lắp, khuôn mẫu, phụ kiện đi kèm với thiết bị, máy móc, phương tiện vận chuyển và vận tải chuyên dùng quy định tại điểm b khoản này;

d) Nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để chế tạo thiết bị, máy móc trong dây chuyền công nghệ hoặc để chế tạo linh kiện, chi tiết, bộ phận rời, phụ tùng, gá lắp, khuôn mẫu, phụ kiện đi kèm với thiết bị, máy móc;

d) Vật tư xây dựng mà trong nước chưa sản xuất được.

2. Nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để thực hiện dự án BOT, BTO, BT; giống cây trồng, vật nuôi, nông dược đặc chủng được phép nhập khẩu để thực hiện dự án nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp được miễn thuế nhập khẩu.

3. Việc miễn thuế nhập khẩu đối với hàng hoá nhập khẩu nêu tại khoản 1 và 2 Điều này được áp dụng cho cả trường hợp mở rộng quy mô dự án, thay thế, đổi mới công nghệ.

4. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh trong lĩnh vực khách sạn, văn phòng - căn hộ cho thuê, nhà ở, trung tâm thương mại, dịch vụ kỹ thuật, siêu thị, sân golf, khu du lịch, khu thể thao, khu vui chơi giải trí, cơ sở khám chữa bệnh, đào tạo, văn hoá, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, kiểm toán, dịch vụ tư vấn cũng được áp dụng việc miễn thuế như quy định tại khoản 1 và 3 Điều này, trừ các trang thiết bị chỉ được nhập khẩu miễn thuế nhập khẩu một lần theo quy định tại Phụ lục kèm theo Nghị định này.

5. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư vào dự án thuộc danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư hoặc đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn quy định tại Phụ lục kèm theo Nghị định này được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu sản xuất trong 5 năm kể từ khi bắt đầu sản xuất.

6. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư sản xuất linh kiện, phụ tùng cơ khí, điện, điện tử được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu sản xuất trong 05 năm kể từ khi bắt đầu sản xuất.

7. Nguyên liệu, bộ phận rời, phụ tùng và vật tư nhập khẩu để sản xuất hàng xuất khẩu được miễn thuế nhập khẩu.

8. Hàng hoá, vật tư khác dùng cho các dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ được miễn thuế nhập khẩu.

9. Căn cứ vào Giấy phép đầu tư, giải trình kinh tế - kỹ thuật, thiết kế kỹ thuật của dự án, Bộ Thương mại hoặc cơ quan được Bộ Thương mại uỷ quyền quyết định danh mục hàng hoá nhập khẩu miễn thuế. Hàng hóa nhập

khẩu nêu trên không được nhượng bán tại thị trường Việt Nam. Trong trường hợp cần thiết, nếu nhượng bán tại thị trường Việt Nam thì phải được Bộ Thương mại chấp thuận và phải nộp các khoản thuế liên quan theo quy định của pháp luật.

**Điều 58.** Thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để sản xuất hàng xuất khẩu và đối với nguyên liệu để sản xuất sản phẩm bán cho doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh sản xuất hàng xuất khẩu được tạm chưa nộp thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để sản xuất hàng xuất khẩu trong thời hạn được quy định tại Luật Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu. Đối với một số sản phẩm xuất khẩu do yêu cầu sản xuất hoặc chu kỳ sản xuất, thì thời gian tạm chưa nộp thuế do Bộ Tài chính quyết định.

Quá thời hạn nêu trên, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh phải nộp thuế nhập khẩu và khi xuất khẩu thành phẩm được hoàn thuế nhập khẩu số nguyên liệu, vật tư đã nhập khẩu theo tỷ lệ tương ứng với tỷ lệ thành phẩm xuất khẩu.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh bán sản phẩm của mình sản xuất cho các doanh nghiệp khác để trực tiếp sản xuất ra sản phẩm xuất khẩu được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu tương ứng với số sản phẩm này.

**Điều 59.** Giá tính thuế nhập khẩu

Giá tính thuế nhập khẩu đối với hàng hoá nhập khẩu thuộc diện phải chịu thuế nhập khẩu được xác định theo giá ghi trong hoá đơn hàng hoá nhập khẩu. Trường hợp không có hoá đơn thì giá tính thuế nhập khẩu được xác định theo quy định của Bộ Tài chính.

**Điều 60.** Thuế giá trị gia tăng

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được tạm chưa phải nộp thuế giá trị gia tăng đối với nguyên liệu, vật tư nhập khẩu để sản xuất hàng xuất khẩu trong thời hạn tạm chưa phải nộp thuế nhập khẩu theo quy định của Luật Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh không phải nộp thuế giá trị gia tăng đối với:

a) Thiết bị, máy móc, phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ thuộc loại trong nước chưa sản xuất được, nhập khẩu để tạo

tài sản cố định của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

Trường hợp dây chuyền thiết bị, máy móc đồng bộ nhập khẩu thuộc diện không chịu thuế giá trị gia tăng, nhưng trong dây chuyền đồng bộ đó có cả loại thiết bị, máy móc trong nước đã sản xuất được thì cũng không tính thuế giá trị gia tăng cho cả dây chuyền thiết bị, máy móc đồng bộ;

b) Vật tư xây dựng trong nước chưa sản xuất được để tạo tài sản cố định của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc để thực hiện Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

c) Nguyên liệu nhập khẩu để sản xuất sản phẩm cung cấp cho các doanh nghiệp trực tiếp sản xuất ra sản phẩm xuất khẩu.

#### **Điều 61. Khấu hao tài sản cố định**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thực hiện việc khấu hao tài sản cố định theo quy định của Bộ Tài chính.

### **Chương V**

#### **CHẾ ĐỘ KẾ TOÁN, THỐNG KÊ VÀ BẢO HIỂM**

#### **Điều 62. Công tác kế toán, kiểm toán, thống kê**

1. Công tác kế toán, kiểm toán, thống kê trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài thực hiện theo quy định của pháp luật về kế toán, kiểm toán, thống kê của Việt Nam.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài thực hiện kế toán theo chế độ kế toán Việt Nam.

Trường hợp có lý do chính đáng cần áp dụng chế độ kế toán nước ngoài thông dụng khác thì phải được Bộ Tài chính chấp thuận.

3. Bên hợp doanh nước ngoài ghi chép kế toán theo nội dung phù hợp với từng loại hình hợp tác kinh doanh.

#### **Điều 63. Đơn vị đo lường, tiền tệ, ghi chép kế toán, thống kê**

1. Đơn vị đo lường dùng trong kế toán và thống kê là đơn vị đo lường chính thức của Việt Nam. Các đơn vị đo lường khác phải được quy đổi ra đơn vị đo lường chính thức của Việt Nam.

2. Đơn vị tiền tệ được sử dụng trong ghi chép kế toán và thống kê là đồng Việt Nam. Trong trường hợp cần thiết, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

và Bên hợp doanh nước ngoài có thể đề nghị Bộ Tài chính chấp thuận việc sử dụng đơn vị tiền tệ nước ngoài.

3. Việc ghi chép kế toán và thống kê được thực hiện bằng tiếng Việt Nam hoặc đồng thời bằng tiếng Việt Nam và tiếng nước ngoài thông dụng.

#### **Điều 64. Báo cáo tài chính**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài phải gửi báo cáo tài chính hàng năm đến Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính và Tổng cục Thống kê trong vòng 03 tháng kể từ ngày kết thúc năm tài chính của doanh nghiệp.

Báo cáo tài chính hàng năm của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài được kiểm toán bởi một công ty kiểm toán độc lập được phép hoạt động tại Việt Nam theo quy định của pháp luật về kiểm toán trước khi gửi tới các cơ quan trên.

Công ty kiểm toán phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về tính độc lập, khách quan, trung thực của kết quả kiểm toán.

Báo cáo tài chính của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài đã được kiểm toán có thể được sử dụng làm cơ sở để xác định và quyết toán các nghĩa vụ thuế và các nghĩa vụ tài chính khác đối với Nhà nước Việt Nam.

#### **Điều 65. Quy định về bảo hiểm**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài thực hiện việc bảo hiểm trên cơ sở hợp đồng bảo hiểm ký với công ty bảo hiểm được phép hoạt động hợp pháp tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài thực hiện việc bảo hiểm tự nguyện và bắt buộc theo quy định của pháp luật.

Đối tượng bảo hiểm gồm con người, tài sản, trách nhiệm dân sự và các đối tượng khác theo quy định của pháp luật.

### **Chương VI**

### **QUẢN LÝ NGOẠI HỐI**

#### **Điều 66. Mở tài khoản**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài được mở tài khoản ngoại tệ và tài khoản đồng Việt Nam tại ngân hàng được phép hoạt động tại Việt Nam.

Trong trường hợp đặc biệt, đối với một số dự án có nhu cầu cần thiết, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được mở tài khoản tại ngân hàng ở nước ngoài sau khi được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chấp thuận. Doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về tình hình sử dụng tài khoản mở ở nước ngoài. Việc mở, sử dụng và đóng tài khoản của doanh nghiệp thực hiện theo quy định của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

#### **Điều 67. Quy định về bảo đảm ngoại tệ**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài được mua ngoại tệ tại Ngân hàng Thương mại được phép kinh doanh ngoại tệ để đáp ứng cho các giao dịch vãng lai và các giao dịch được phép khác theo quy định của pháp luật về quản lý ngoại hối.

2. Đối với những dự án đặc biệt quan trọng đầu tư theo chương trình của Chính phủ trong từng thời kỳ, Thủ tướng Chính phủ quyết định việc bảo đảm cân đối ngoại tệ cho Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh và được quy định tại Giấy phép đầu tư.

3. Chính phủ Việt Nam bảo đảm hỗ trợ cân đối ngoại tệ cho Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư xây dựng công trình kết cấu hạ tầng và một số dự án quan trọng khác trong trường hợp các Ngân hàng Thương mại không đáp ứng đủ nhu cầu ngoại tệ nêu tại khoản 1 Điều này.

#### **Điều 68. Chuyển các khoản thu ra nước ngoài của Nhà đầu tư nước ngoài**

1. Sau khi thực hiện các nghĩa vụ về thuế, Nhà đầu tư nước ngoài được chuyển ra nước ngoài:

- a) Lợi nhuận thu được từ hoạt động kinh doanh, khoản thu được chia;
- b) Tiền thu nhập do cung ứng dịch vụ và chuyển giao công nghệ;
- c) Tiền gốc và lãi của các khoản vay nước ngoài;
- d) Vốn đầu tư;
- đ) Các khoản tiền và tài sản khác thuộc quyền sở hữu hợp pháp của mình.

2. Khi chấm dứt hoạt động và giải thể doanh nghiệp, Nhà đầu tư nước ngoài được chuyển ra nước ngoài tài sản thuộc sở hữu hợp pháp.

3. Trong trường hợp số tiền chuyển ra nước ngoài quy định tại khoản 2 Điều này cao hơn vốn ban đầu và vốn tái đầu tư, thì số tiền chênh lệch đó chỉ được chuyển ra nước ngoài sau khi được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chuẩn y.

**Điều 69.** Chuyển các khoản thu nhập của người nước ngoài ra nước ngoài

Người nước ngoài làm việc trong Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Hợp đồng hợp tác kinh doanh, được chuyển ra nước ngoài tiền lương và các khoản thu nhập hợp pháp khác bằng tiền nước ngoài, sau khi đã nộp thuế thu nhập và chi phí khác.

**Điều 70.** Tỷ giá chuyển đổi

Tỷ giá chuyển đổi tiền nước ngoài sang tiền Việt Nam và ngược lại áp dụng trong quá trình đầu tư và sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh được thực hiện theo quy định của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam tại thời điểm chuyển đổi.

## **Chương VII**

### **XUẤT NHẬP KHẨU, CHUYỂN GIAO CÔNG NGHỆ, BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG**

**Điều 71.** Đăng ký kế hoạch nhập khẩu

1. Trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đăng ký kế hoạch nhập khẩu máy móc, thiết bị, phụ tùng, vật tư, nguyên liệu... cho toàn bộ thời gian xây dựng cơ bản của dự án, hoặc chia thành từng năm phù hợp với tiến độ xây lắp. Kế hoạch nhập khẩu có thể được bổ sung, điều chỉnh vào tháng đầu của mỗi quý và hàng năm phù hợp với tiến độ góp vốn, tiến độ thi công, chương trình sản xuất kinh doanh.

2. Trên cơ sở Giấy phép đầu tư, căn cứ vào giải trình kinh tế - kỹ thuật, thiết kế kỹ thuật công trình, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận đầy đủ hồ sơ, cơ quan được Bộ Thương mại ủy quyền duyệt kế hoạch nhập khẩu cho từng dự án. Quá thời hạn trên, nếu chưa phê duyệt, cơ quan được Bộ Thương mại ủy quyền phải thông báo bằng văn bản cho doanh nghiệp, các Bên hợp doanh và nêu rõ lý do.

3. Trong điều kiện thương mại như nhau, khuyến khích Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh mua hàng hoá tại Việt Nam thay vì nhập khẩu.

**Điều 72.** Yêu cầu đối với thiết bị, máy móc, vật tư nhập khẩu

Thiết bị, máy móc, vật tư nhập khẩu vào Việt Nam để thực hiện dự án đầu tư phải bảo đảm tiêu chuẩn, chất lượng, phù hợp với yêu cầu sản xuất, yêu cầu

về bảo vệ môi trường, an toàn lao động nêu trong giải trình kinh tế - kỹ thuật, thiết kế kỹ thuật và các quy định về nhập khẩu thiết bị, máy móc.

Trừ thiết bị, máy móc đã qua sử dụng thuộc danh mục cấm nhập khẩu, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được quyền quyết định và chịu trách nhiệm về hiệu quả kinh tế - kỹ thuật của việc nhập khẩu thiết bị, máy móc đã qua sử dụng và đảm bảo các yêu cầu về kỹ thuật và bảo vệ môi trường theo quy định của Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường.

### **Điều 73. Giám định thiết bị, máy móc nhập khẩu**

1. Thiết bị, máy móc nhập khẩu để thực hiện dự án đầu tư phải được giám định giá trị, chất lượng trước khi nhập khẩu hoặc trước khi lắp đặt, trừ thiết bị, máy móc đã được mua sắm thông qua đấu thầu.

2. Hải quan cửa khẩu căn cứ vào kế hoạch nhập khẩu đã được phê duyệt để cho phép nhập khẩu thiết bị, máy móc mà không yêu cầu việc xuất trình chứng chỉ giám định.

3. Tổ chức thực hiện giám định giá trị thiết bị, máy móc nhập khẩu là Công ty giám định được phép hoạt động tại Việt Nam, các tổ chức Nhà nước Việt Nam có chức năng giám định, hoặc Công ty giám định ở nước ngoài đối với việc giám định thiết bị, máy móc trước khi nhập khẩu. Nhà đầu tư phải cung cấp thông tin cho Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư về Công ty giám định mà mình lựa chọn.

Tổ chức giám định phải chịu trách nhiệm pháp lý và vật chất về kết quả giám định. Trong trường hợp giá trị thiết bị, máy móc được giám định thấp hơn giá trị do Nhà đầu tư báo cáo, thì Nhà đầu tư phải điều chỉnh lại giá trị thực hiện theo kết quả đó. Nếu phát hiện có gian lận, thì tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

4. Trong trường hợp cần thiết, cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có thể yêu cầu giám định lại giá trị các thiết bị, máy móc nhập khẩu.

### **Điều 74. Thuê mua tài chính và thuê thiết bị, máy móc**

1. Đối với một số dự án có yêu cầu đặc biệt, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thuê thiết bị, máy móc ở trong nước và ở nước ngoài để thực hiện dự án.

2. Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thuê mua tài chính thiết bị, máy móc tạo tài sản cố định, thì được miễn thuế nhập khẩu.



3. Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thuê thiết bị, máy móc để tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, thực hiện theo quy định sau:

a) Chỉ được thuê thiết bị, máy móc chưa có trong dây chuyền công nghệ đăng ký tại giải trình kinh tế - kỹ thuật, cũng như khuôn mẫu và phụ tùng đi kèm để sản xuất trong một thời gian nhất định;

b) Thiết bị, máy móc thuê từ nước ngoài phải tái xuất khẩu khi hết thời hạn thuê.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thực hiện các nghĩa vụ tài chính thay cho Bên cho thuê theo quy định của pháp luật.

Doanh nghiệp được hạch toán chi phí thuê thiết bị, máy móc vào chi phí kinh doanh, không thực hiện việc khấu hao tài sản đối với thiết bị, máy móc thuê, không được tính giá trị tài sản thuê vào giá trị tài sản của doanh nghiệp.

Thiết bị, máy móc thuê trong thời hạn thuê không được coi là tài sản của Bên thuê khi tiến hành các thủ tục giải thể hay phá sản doanh nghiệp.

#### **Điều 75. Gia công và gia công lại**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thực hiện hoạt động gia công hoặc gia công lại sản phẩm theo mục tiêu được quy định tại Giấy phép đầu tư, cụ thể là:

1. Nhận gia công nước ngoài;
2. Nhận gia công trong nước;
3. Đặt gia công trong nước một phần sản phẩm hoặc một số công đoạn mà công suất máy móc, thiết bị hoặc dây chuyền công nghệ chưa bảo đảm sản xuất được.

#### **Điều 76. Xuất khẩu hàng hoá**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được trực tiếp xuất khẩu hoặc ủy thác xuất khẩu sản phẩm của mình, được nhận ủy thác xuất khẩu theo quy định của pháp luật.

Doanh nghiệp làm thủ tục xuất khẩu tại cơ quan hải quan mà không phải đăng ký kế hoạch xuất khẩu.

Trừ các mặt hàng thuộc danh mục hàng hoá cấm xuất khẩu, danh mục hàng hoá xuất khẩu có điều kiện, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các

Bên hợp doanh được trực tiếp mua hàng hoá, sản phẩm tại thị trường Việt Nam để chế biến xuất khẩu hoặc để xuất khẩu theo quy định của Bộ Thương mại.

**Điều 77. Tiêu thụ sản phẩm tại thị trường Việt Nam**

Đối với sản phẩm tiêu thụ tại thị trường Việt Nam, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp hoặc thông qua đại lý tiêu thụ để thực hiện, mà không bị giới hạn về địa bàn tiêu thụ. Doanh nghiệp được làm đại lý tiêu thụ sản phẩm cho các doanh nghiệp khác có cùng loại sản phẩm sản xuất tại Việt Nam.

Giá bán sản phẩm do doanh nghiệp quyết định. Đối với những hàng hoá, dịch vụ nhà nước thống nhất quản lý giá, giá bán thực hiện theo khung giá do cơ quan nhà nước có thẩm quyền công bố.

**Điều 78. Bán sản phẩm của Doanh nghiệp chế xuất vào thị trường Việt Nam**

Doanh nghiệp chế xuất được bán vào thị trường nội địa các sản phẩm sản xuất tại doanh nghiệp, bao gồm:

1. Nguyên liệu, bán thành phẩm cho các doanh nghiệp trực tiếp sản xuất hàng xuất khẩu;
2. Hàng hoá mà trong nước có nhu cầu nhập khẩu;
3. Phế liệu, phế phẩm còn giá trị thương mại.

Thủ tục và việc nộp thuế đối với các hàng hoá nói trên thực hiện theo quy định của pháp luật về xuất nhập khẩu.

**Điều 79. Kho bảo thuế**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sản xuất hàng xuất khẩu được lập Kho bảo thuế tại doanh nghiệp. Hàng hoá đưa vào Kho bảo thuế chưa thuộc diện phải nộp thuế nhập khẩu.

Doanh nghiệp có nhu cầu thành lập Kho bảo thuế phải bảo đảm các điều kiện và thủ tục sau đây:

1. Xuất khẩu ít nhất 50% sản phẩm;
2. Hàng hoá đưa từ Kho bảo thuế vào cơ sở sản xuất phải được đăng ký và chịu sự giám sát của hải quan;
3. Hàng hoá đưa vào Kho bảo thuế không được bán tại thị trường Việt Nam. Trường hợp được Bộ Thương mại cho phép bán tại thị trường Việt Nam, doanh nghiệp phải nộp thuế nhập khẩu và các loại thuế khác theo quy định của pháp luật;

4. Hàng hoá đưa vào Kho bảo thuế nếu bị hư hỏng, giảm phẩm chất không đáp ứng yêu cầu sản xuất thì phải tái xuất khẩu hoặc tiêu huỷ. Việc tiêu huỷ phải theo đúng quy định và chịu sự giám sát của cơ quan hải quan, cơ quan thuế và cơ quan môi trường.

Tổng cục Hải quan căn cứ vào quy định trên đây để hướng dẫn việc cấp Giấy phép thành lập Kho bảo thuế tại Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thực hiện việc quản lý, giám sát hoạt động của Kho bảo thuế.

#### **Điều 80. Bảo hộ và khuyến khích chuyển giao công nghệ**

1. Chính phủ Việt Nam tạo điều kiện thuận lợi và bảo hộ các quyền và lợi ích hợp pháp của bên chuyển giao công nghệ để thực hiện dự án đầu tư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật về chuyển giao công nghệ; khuyến khích chuyển giao nhanh công nghệ, đặc biệt là công nghệ tiên tiến và công nghệ đáp ứng một trong các yêu cầu sau:

a) Công nghệ tạo ra sản phẩm mới và cần thiết tại Việt Nam hoặc sản xuất hàng xuất khẩu;

b) Nâng cao tính năng kỹ thuật, chất lượng sản phẩm, nâng cao năng lực sản xuất;

c) Tiết kiệm nguyên liệu, nhiên liệu; khai thác và sử dụng có hiệu quả tài nguyên thiên nhiên.

2. Nghiêm cấm việc chuyển giao công nghệ có ảnh hưởng xấu đến môi trường sinh thái, trật tự công cộng và an toàn lao động.

#### **Điều 81. Chuyển giao công nghệ và góp vốn bằng công nghệ**

1. Việc chuyển giao công nghệ của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thực hiện trên cơ sở hợp đồng chuyển giao công nghệ theo quy định của pháp luật về chuyển giao công nghệ.

2. Giá trị công nghệ chuyển giao dùng để góp vốn do các bên thoả thuận và trong mọi trường hợp không vượt quá 20% vốn pháp định.

Bằng sáng chế, bí quyết kỹ thuật, quy trình công nghệ, dịch vụ kỹ thuật,... dùng để góp vốn được miễn các loại thuế có liên quan đến chuyển giao công nghệ.

3. Khi góp vốn bằng công nghệ, nhà đầu tư phải lập hồ sơ chuyển giao công nghệ. Hồ sơ chuyển giao công nghệ được gửi kèm theo hồ sơ dự án xin cấp Giấy phép đầu tư và phải có các tài liệu liên quan đến sở hữu công nghệ, văn bằng bảo hộ quyền sở hữu công nghệ và các văn bản xác nhận về tính năng kỹ thuật, nguyên tắc thoả thuận giá trị công nghệ của các bên liên doanh.

Việc góp vốn bằng công nghệ phải được Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường chấp thuận. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư thực hiện việc điều chỉnh Giấy phép đầu tư sau khi việc góp vốn bằng công nghệ được chuẩn y.

#### **Điều 82. Bảo vệ môi trường**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh có trách nhiệm tuân thủ các quy định, đáp ứng các tiêu chuẩn về bảo vệ môi trường và thi hành pháp luật về bảo vệ môi trường của Việt Nam.

2. Căn cứ vào tính chất hoạt động, trình độ công nghệ và mức độ tác động môi trường, Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường công bố danh mục các dự án phải lập báo cáo đánh giá tác động môi trường.

Việc lập và thẩm định báo cáo đánh giá tác động môi trường theo quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường.

3. Đối với các dự án ngoài danh mục nói trên, trong hồ sơ xin phép đầu tư, Nhà đầu tư chỉ cần giải trình các yếu tố có thể ảnh hưởng đến môi trường, nêu các giải pháp xử lý và cam kết bảo vệ môi trường trong quá trình xây dựng và hoạt động kinh doanh.

4. Trường hợp nhà đầu tư áp dụng tiêu chuẩn môi trường tiên tiến của quốc tế trong quá trình xây dựng và hoạt động kinh doanh tại Việt Nam thì chỉ cần đăng ký với Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường.

### **Chương VIII**

#### **QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

#### **Điều 83. Tuyển dụng lao động**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua các tổ chức cung ứng lao động Việt Nam. Sau thời hạn tối đa 15 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu cung ứng lao động của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh mà tổ chức cung ứng lao động Việt Nam không đáp ứng được thì Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được trực tiếp tuyển dụng lao động Việt Nam.

2. Khi có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh làm thủ tục tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban quản lý khu công nghiệp để được xem xét cấp Giấy phép lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

#### **Điều 84. Lương trả cho lao động Việt Nam**

1. Mức lương tối thiểu và lương của lao động Việt Nam làm việc trong Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được quy định và trả bằng tiền đồng Việt Nam. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố mức lương tối thiểu theo từng thời kỳ.

2. Mức lương tối thiểu và lương của lao động Việt Nam có thể được điều chỉnh khi chỉ số giá tiêu dùng tăng từ 10% trở lên so với lần điều chỉnh gần nhất.

### **Chương IX**

#### **ĐẤT ĐAI, XÂY DỰNG, ĐẤU THẦU, NGHIỆM THU, QUYẾT TOÁN CÔNG TRÌNH**

#### **Điều 85. Thuê đất và trả tiền thuê đất**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được Nhà nước Việt Nam cho thuê đất để thực hiện dự án đầu tư và phải trả tiền thuê theo quy định của Bộ Tài chính.

#### **Điều 86. Mức tiền thuê đất và miễn, giảm tiền thuê đất**

Trên cơ sở khung giá tiền thuê đất và điều kiện miễn, giảm do Bộ Tài chính quy định, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định mức tiền thuê và việc miễn giảm cho từng dự án. Giá tiền thuê đất được giữ không tăng trong thời hạn tối thiểu là 5 năm; khi điều chỉnh tăng thì mức tăng không vượt quá 15% so với lần điều chỉnh trước đó.

Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thuê đất của Nhà nước đã trả trước tiền thuê cho suốt thời hạn dự án hoặc cho một số năm, nếu trong thời hạn đó mà có quyết định tăng giá tiền thuê thì tiền thuê đã trả không điều chỉnh lại.

**Điều 87. Quy định về thuê đất trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao**

1. Đối với dự án đầu tư vào khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao do doanh nghiệp phát triển hạ tầng đầu tư xây dựng hạ tầng, thì việc trả tiền thuê đất, tiền thuê lại đất đã phát triển hạ tầng và phí sử dụng các công trình hạ tầng thực hiện theo hợp đồng ký kết với doanh nghiệp phát triển hạ tầng.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thuê đất, thuê lại đất trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất theo hướng dẫn của Tổng cục Địa chính.

**Điều 88. Thẩm quyền quyết định cho thuê đất**

Thủ tướng Chính phủ quyết định cho thuê đất đối với dự án sử dụng đất đô thị từ 5 ha trở lên, các loại đất khác từ 50 ha trở lên. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định cho thuê đất đối với các dự án còn lại.

**Điều 89. Đền bù, giải phóng mặt bằng, hồ sơ thuê đất**

1. Trường hợp được Nhà nước Việt Nam cho thuê đất, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi có dự án đầu tư có trách nhiệm tổ chức thực hiện đền bù, giải phóng mặt bằng, hoàn thành các thủ tục cho thuê đất. Chi phí đền bù, giải tỏa được tính vào vốn đầu tư của dự án. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thỏa thuận với doanh nghiệp được thuê đất về nguồn tài chính để thực hiện việc đền bù, giải tỏa.

2. Trường hợp Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, Bên Việt Nam có trách nhiệm đền bù, giải phóng mặt bằng và hoàn thành các thủ tục để được quyền sử dụng đất. Chi phí thực hiện việc đền bù, giải phóng mặt bằng được tính trong phần góp vốn của Bên Việt Nam hoặc do các Bên thỏa thuận.

3. Đơn giá đền bù thực hiện theo quy định chung của Nhà nước.

4. Đối với dự án do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp Giấy phép đầu tư, việc xem xét cho thuê đất được tiến hành đồng thời với việc xem xét cấp Giấy phép đầu tư.

5. Đối với các dự án do Bộ Kế hoạch và Đầu tư cấp Giấy phép đầu tư, hồ sơ xin thuê đất kèm theo hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư bao gồm các nội dung sau:

a) Vị trí, diện tích đất sử dụng;

b) Giá tiền thuê đất do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề nghị trên cơ sở khung giá tiền thuê đất do Bộ Tài chính quy định;

c) Phương án đền bù, giải phóng mặt bằng.

6. Thủ tục, hồ sơ thuê đất, thuê lại đất thực hiện theo hướng dẫn của Tổng cục Địa chính.

**Điều 90. Thời hạn tính tiền thuê đất, góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất**

Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh thuê đất để thực hiện dự án đầu tư hoặc Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, thời hạn tính tiền thuê đất hoặc tính giá trị góp vốn của Bên Việt Nam được tính kể từ khi bàn giao đất trên thực địa.

#### **Điều 91. Ưu đãi về tiền thuê đất**

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thuê đất với mức giá thấp nhất và được miễn, giảm tối đa các loại thuế trong trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân và các công trình hạ tầng ngoài hàng rào. Mức giá thuê đất thấp nhất cũng được áp dụng đối với các lĩnh vực khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học.

#### **Điều 92. Thế chấp giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thế chấp giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất trong thời hạn thuê đất, thuê lại đất tại tổ chức tín dụng Việt Nam, Chi nhánh ngân hàng nước ngoài hoạt động tại Việt Nam và ngân hàng liên doanh giữa Việt Nam với nước ngoài theo quy định của Luật Các tổ chức tín dụng, để vay vốn kinh doanh theo quy định của pháp luật trong các trường hợp sau:

a) Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã trả tiền thuê đất nhiều năm, nếu thời hạn thuê đất đã được trả tiền còn lại ít nhất 5 năm;

b) Doanh nghiệp liên doanh mà Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, nếu thời hạn góp vốn bằng quyền sử dụng đất còn lại ít nhất 5 năm.

2. Giá trị quyền sử dụng đất thế chấp bao gồm chi phí đền bù, giải phóng mặt bằng và tiền thuê đất đã trả trừ đi tiền thuê đất cho thời gian đã sử dụng.

3. Hồ sơ và thủ tục thế chấp giá trị quyền sử dụng đất thực hiện theo hướng dẫn của Tổng cục Địa chính và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

#### **Điều 93. Giải chấp giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất**

1. Khi hoàn thành nghĩa vụ trả nợ đối với các khoản nợ có thế chấp bằng giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện việc giải chấp theo quy định của pháp luật.

2. Trường hợp Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không thực hiện nghĩa vụ trả nợ theo hợp đồng vay nợ, thì tài sản thế chấp được xử lý theo quy định của pháp luật.

3. Tổ chức hoặc cá nhân nhận quyền sử dụng đất hợp pháp phát sinh từ việc thế chấp theo quy định của pháp luật được tiếp tục sử dụng đất để thực hiện dự án đầu tư theo quy định của Giấy phép đầu tư; trường hợp thay đổi, bổ sung mục tiêu hoạt động phải được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận.

**Điều 94. Quản lý xây dựng công trình có vốn đầu tư nước ngoài**

Việc quản lý xây dựng công trình có vốn đầu tư nước ngoài được thực hiện theo các nội dung sau:

1. Thẩm định về quy hoạch, kiến trúc công trình xây dựng.
2. Thẩm định thiết kế kỹ thuật.
3. Kiểm tra việc thực hiện đấu thầu trong xây dựng, cấp Giấy phép thầu tư vấn và xây dựng cho nhà thầu trúng thầu.
4. Quản lý chất lượng công trình xây dựng.

**Điều 95. Thẩm định quy hoạch và phương án kiến trúc**

Trong hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư phải kèm theo thiết kế sơ bộ thể hiện phương án kiến trúc.

Việc thẩm định quy hoạch và phương án kiến trúc công trình được thực hiện trong quá trình thẩm định dự án đầu tư.

**Điều 96. Nội dung thẩm định thiết kế kỹ thuật**

Thiết kế công trình xây dựng được thẩm định với các nội dung sau:

1. Tư cách pháp lý của tổ chức thiết kế.
2. Sự phù hợp của bản thiết kế so với quy hoạch và kiến trúc đã được thẩm định trong dự án và quy hoạch được duyệt.
3. Sự tuân thủ quy chuẩn, tiêu chuẩn thiết kế kỹ thuật, xây dựng của Việt Nam hoặc tiêu chuẩn kỹ thuật của nước ngoài được Bộ Xây dựng chấp thuận.

**Điều 97. Thẩm quyền thẩm định thiết kế kỹ thuật và quyết định xây dựng**

Thẩm quyền thẩm định thiết kế kỹ thuật được quy định như sau:

1. Bộ Xây dựng thẩm định thiết kế kỹ thuật thuộc dự án nhóm A quy định tại Điều 114 của Nghị định này, trừ dự án có công trình xây dựng quy mô nhỏ, tính chất đơn giản. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thẩm định thiết kế kỹ thuật đối với các dự án còn lại.

Bộ Xây dựng hướng dẫn việc thẩm định thiết kế kỹ thuật.



2. Việc thẩm định thiết kế kỹ thuật và thông báo quyết định cho nhà đầu tư được thực hiện trong thời hạn 20 ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ hợp lệ. Sau khi thiết kế kỹ thuật được chấp thuận, nhà đầu tư được thi công công trình.

Quá thời hạn 20 ngày làm việc nêu trên, nếu cơ quan thẩm định thiết kế không thông báo quyết định của mình cho nhà đầu tư, thì nhà đầu tư được thi công công trình theo hồ sơ thiết kế kỹ thuật đã nộp.

3. Chậm nhất 10 ngày làm việc trước khi khởi công xây dựng công trình, nhà đầu tư phải thông báo về ngày khởi công công trình cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi xây dựng công trình.

#### **Điều 98. Trách nhiệm đối với công trình**

1. Nhà đầu tư chịu trách nhiệm trước pháp luật Việt Nam về chất lượng công trình, an toàn công trình; phòng chống cháy, nổ; bảo vệ môi trường trong thời kỳ xây dựng công trình cũng như trong suốt thời gian sử dụng công trình.

2. Tổ chức khảo sát, thiết kế, nhà thầu xây dựng phải chịu trách nhiệm trước chủ đầu tư và pháp luật Việt Nam về phần việc của mình liên quan đến chất lượng công trình.

#### **Điều 99. Đưa công trình vào sử dụng**

Khi kết thúc xây dựng công trình, nhà đầu tư báo cáo cơ quan thẩm định thiết kế công trình về việc hoàn thành xây dựng công trình và được phép đưa công trình vào sử dụng. Trong trường hợp cần thiết, cơ quan này tiến hành kiểm tra công trình; nếu phát hiện vi phạm thiết kế đã được duyệt, quy định về xây dựng sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 100. Quy định về đấu thầu đối với dự án có vốn đầu tư nước ngoài**

1. Doanh nghiệp liên doanh, hợp đồng hợp tác kinh doanh có sự tham gia của các doanh nghiệp Nhà nước Việt Nam từ 30% vốn pháp định, vốn kinh doanh trở lên phải tổ chức đấu thầu mua sắm hàng hoá và xây lắp theo quy định của pháp luật về đấu thầu. Hội đồng quản trị doanh nghiệp liên doanh, đại diện có thẩm quyền của các Bên hợp doanh có trách nhiệm phê duyệt kế hoạch đấu thầu và kết quả đấu thầu trên cơ sở ý kiến thoả thuận của cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

2. Ngoài các dự án quy định tại khoản 1 Điều này, khuyến khích nhà đầu tư các dự án khác tổ chức đấu thầu theo quy định của pháp luật về đấu thầu.

### **Điều 101. Quyết toán công trình**

1. Trong thời hạn 6 tháng kể từ ngày hoàn thành xây dựng công trình hoặc hạng mục công trình đưa vào khai thác sử dụng, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh gửi báo cáo quyết toán công trình tới cơ quan cấp Giấy phép đầu tư. Nhà đầu tư phải chịu trách nhiệm về tính trung thực, tính chính xác của báo cáo quyết toán.

2. Trong thời hạn 30 ngày kể từ khi nhận được báo cáo quyết toán công trình, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có trách nhiệm xem xét và cấp giấy xác nhận đăng ký báo cáo quyết toán công trình.

Trường hợp cần thiết, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư có thể thẩm định báo cáo quyết toán vốn đầu tư và yêu cầu điều chỉnh vốn đầu tư theo đúng chi phí hợp lý.

3. Trong thời hạn 6 tháng kể từ ngày hoàn thành xây dựng đưa toàn bộ công trình vào sử dụng, chủ đầu tư phải nộp hồ sơ hoàn công để lưu trữ theo quy định của pháp luật.

4. Việc xác nhận quyền sở hữu công trình được thực hiện theo quy định của pháp luật.

### **Điều 102. Thanh khoản**

1. Nhà đầu tư nộp báo cáo quyết toán công trình đã được xác nhận đăng ký tới cơ quan Hải quan để tiến hành thủ tục thanh khoản đối với máy móc thiết bị, nguyên vật liệu đã nhập khẩu để lắp đặt và xây dựng công trình.

2. Trường hợp hàng hoá đã nhập khẩu không sử dụng hết cho việc lắp đặt, xây dựng công trình của dự án, nhà đầu tư báo cáo Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư và cơ quan Hải quan để xử lý. Hàng hoá nêu trên chỉ được nhượng bán tại thị trường trong nước khi có chấp thuận của Bộ Thương mại và phải thực hiện các nghĩa vụ tài chính liên quan theo quy định của pháp luật.

### **Điều 103. Hỗ trợ đối với các công trình hạ tầng kỹ thuật ngoài hàng rào**

Chính phủ bảo đảm hỗ trợ xây dựng các công trình hạ tầng kỹ thuật đến hàng rào của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao. Trong trường hợp cần thiết, các doanh nghiệp xây dựng và kinh doanh công trình hạ tầng kỹ thuật có thể thoả thuận với doanh nghiệp phát triển hạ tầng khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao hoặc Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài về việc ứng trước vốn hoặc phương thức khác để xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật.

## **Chương X**

### **THỦ TỤC CẤP GIẤY PHÉP ĐẦU TƯ**

#### **Điều 104. Quy trình cấp Giấy phép đầu tư**

1. Các dự án đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được chấp thuận dưới hình thức Giấy phép đầu tư. Giấy phép đầu tư được ban hành theo mẫu thống nhất của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

2. Việc cấp Giấy phép đầu tư thực hiện theo một trong hai quy trình sau:

- a) Đăng ký cấp Giấy phép đầu tư;
- b) Thẩm định cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 105. Điều kiện đối với dự án thuộc diện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư**

1. Các dự án thuộc diện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư phải đồng thời đáp ứng các điều kiện sau đây:

- a) Không thuộc nhóm A theo quy định tại Điều 114 của Nghị định này;
- b) Phù hợp với quy hoạch đã được duyệt;
- c) Không thuộc danh mục dự án phải lập báo cáo đánh giá tác động môi trường.

2. Ngoài các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, dự án thuộc diện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư phải đáp ứng một trong các điều kiện sau:

- a) Xuất khẩu toàn bộ sản phẩm;
- b) Đầu tư vào Khu công nghiệp đáp ứng các yêu cầu về tỷ lệ xuất khẩu sản phẩm theo quy định của Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- c) Thuộc lĩnh vực sản xuất có quy mô vốn đầu tư đến 5 triệu USD và có tỷ lệ xuất khẩu sản phẩm từ 80% trở lên.

3. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư không được phép từ chối việc cấp Giấy phép đầu tư cho các dự án đáp ứng đủ điều kiện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư.

4. Các dự án còn lại thuộc diện thẩm định cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 106. Đăng ký cấp Giấy phép đầu tư**

1. Hồ sơ đăng ký cấp Giấy phép đầu tư gồm:

- a) Đơn đăng ký cấp Giấy phép đầu tư;

b) Hợp đồng liên doanh và Điều lệ doanh nghiệp liên doanh hoặc Điều lệ doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài hoặc hợp đồng hợp tác kinh doanh;

c) Văn bản xác nhận tư cách pháp lý, tình hình tài chính của các bên.

2. Hồ sơ đăng ký cấp Giấy phép đầu tư được lập thành 05 bộ, trong đó ít nhất có 01 bộ gốc và tất cả được nộp cho Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

3. Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư thông báo quyết định chấp thuận dưới hình thức Giấy phép đầu tư.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành văn bản hướng dẫn lập hồ sơ dự án đăng ký cấp Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 107. Hồ sơ thẩm định cấp Giấy phép đầu tư**

1. Hồ sơ thẩm định cấp Giấy phép đầu tư gồm:

a) Đơn xin cấp Giấy phép đầu tư;

b) Hợp đồng liên doanh và Điều lệ Doanh nghiệp liên doanh hoặc Điều lệ Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài hoặc Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

c) Giải trình kinh tế - kỹ thuật;

d) Văn bản xác nhận tư cách pháp lý, tình hình tài chính của các Bên liên doanh, các Bên hợp doanh, Nhà đầu tư nước ngoài;

đ) Các tài liệu liên quan đến chuyển giao công nghệ (nếu có).

2. Hồ sơ được lập thành 12 bộ đối với dự án nhóm A và 08 bộ đối với dự án nhóm B, trong đó ít nhất có 01 bộ gốc và tất cả được nộp cho Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành văn bản hướng dẫn lập hồ sơ dự án đầu tư nước ngoài.

#### **Điều 108. Nội dung thẩm định dự án đầu tư**

Nội dung thẩm định dự án đầu tư gồm:

1. Tư cách pháp lý, năng lực tài chính của Nhà đầu tư nước ngoài và Việt Nam.

2. Mức độ phù hợp của dự án với quy hoạch.

3. Lợi ích kinh tế - xã hội (khả năng tạo năng lực sản xuất mới, ngành nghề mới và sản phẩm mới; mở rộng thị trường; khả năng tạo việc làm cho người lao động; lợi ích kinh tế của dự án và các khoản nộp cho ngân sách,...).

4. Trình độ kỹ thuật và công nghệ áp dụng, sử dụng hợp lý và bảo vệ tài nguyên, bảo vệ môi trường sinh thái.

5. Tính hợp lý của việc sử dụng đất, định giá tài sản góp vốn của Bên Việt Nam (nếu có).

**Điều 109.** Quy trình thẩm định dự án do Bộ Kế hoạch và Đầu tư cấp Giấy phép đầu tư

1. Đối với dự án nhóm A, Bộ Kế hoạch và Đầu tư lấy ý kiến của các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan để trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định. Trường hợp có ý kiến khác nhau về những vấn đề quan trọng của dự án, Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổ chức họp tư vấn với đại diện có thẩm quyền của các cơ quan có liên quan để xem xét dự án trước khi trình Thủ tướng Chính phủ. Tùy từng trường hợp cụ thể, Thủ tướng Chính phủ có thể yêu cầu Hội đồng thẩm định Nhà nước về các dự án đầu tư nghiên cứu và tư vấn để Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định;

2. Đối với dự án nhóm B thuộc thẩm quyền quyết định của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Kế hoạch và Đầu tư lấy ý kiến của các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan trước khi xem xét, quyết định.

3. Thời hạn thẩm định dự án:

a) Trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư gửi hồ sơ tới các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh liên quan lấy ý kiến;

b) Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có ý kiến bằng văn bản gửi Bộ Kế hoạch và Đầu tư về nội dung dự án thuộc phạm vi quản lý của mình; quá thời hạn trên mà không có ý kiến bằng văn bản thì coi như chấp thuận dự án;

c) Đối với dự án nhóm A, trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư trình ý kiến thẩm định lên Thủ tướng Chính phủ. Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ khi nhận được Tờ trình của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Thủ tướng Chính phủ ra quyết định đối với dự án. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được quyết định của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư thông báo quyết định về việc cấp Giấy phép đầu tư đối với dự án;

d) Đối với dự án nhóm B, trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư hoàn thành việc thẩm định dự án và cấp Giấy phép đầu tư.

Thời hạn trên đây không kể thời gian nhà đầu tư sửa đổi, bổ sung hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư.

Mọi yêu cầu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư đối với Nhà đầu tư về việc sửa đổi, bổ sung hồ sơ dự án được thực hiện bằng văn bản trong vòng 20 ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ hợp lệ.

Sau khi hết thời hạn quy định nêu trên mà không cấp Giấy phép đầu tư, Bộ Kế hoạch và Đầu tư thông báo bằng văn bản cho Nhà đầu tư nêu rõ lý do, đồng sao gửi cho các cơ quan có liên quan.

4. Việc cấp Giấy phép đầu tư đối với các dự án trong các Khu công nghiệp, Khu chế xuất và Khu công nghệ cao thực hiện theo cơ chế ủy quyền của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

**Điều 110.** Quy trình thẩm định đối với các dự án do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp Giấy phép đầu tư

1. Nội dung thẩm định dự án theo quy định tại Điều 108 của Nghị định này.

2. Thời hạn thẩm định dự án và cấp Giấy phép đầu tư:

a) Trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ khi nhận được hồ sơ hợp lệ, ủy ban nhân dân cấp tỉnh gửi hồ sơ dự án tới Bộ quản lý ngành kinh tế kỹ thuật và các Bộ, ngành liên quan lấy ý kiến đối với dự án;

b) Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, các Bộ, ngành có ý kiến bằng văn bản gửi ủy ban nhân dân tỉnh về nội dung dự án thuộc phạm vi quản lý của mình; quá thời hạn trên mà không có ý kiến bằng văn bản thì coi như chấp thuận dự án;

c) Trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoàn thành việc thẩm định dự án và cấp Giấy phép đầu tư.

Thời hạn trên đây không kể thời gian Nhà đầu tư sửa đổi, bổ sung hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư.

Mọi yêu cầu của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đối với Nhà đầu tư về việc sửa đổi, bổ sung hồ sơ dự án được thực hiện bằng văn bản trong vòng 20 ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ hợp lệ.

Sau khi hết thời hạn quy định nêu trên mà không cấp Giấy phép đầu tư, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo bằng văn bản cho Nhà đầu tư nêu rõ lý do, đồng thời sao gửi cho các cơ quan có liên quan.

3. Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày cấp Giấy phép đầu tư, Giấy phép điều chỉnh, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gửi bản gốc Giấy phép đầu tư, Giấy phép điều chỉnh đến Bộ Kế hoạch và Đầu tư và bản sao đến Bộ Tài chính, Bộ Thương mại, Bộ quản lý ngành kinh tế kỹ thuật và các cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan.

#### **Điều 111. Điều chỉnh Giấy phép đầu tư**

1. Việc sửa đổi, bổ sung Giấy phép đầu tư được Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chấp thuận dưới hình thức Giấy phép điều chỉnh.

2. Thẩm quyền cấp Giấy phép điều chỉnh được quy định như sau:

a) Bộ Kế hoạch và Đầu tư quyết định cấp Giấy phép điều chỉnh đối với các dự án quy định tại Điều 114 và khoản 2 Điều 115 Nghị định này và ủy quyền cho Ban Quản lý Khu công nghiệp quyết định cấp Giấy phép điều chỉnh đối với các dự án được ủy quyền;

b) Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định cấp Giấy phép điều chỉnh đối với các dự án trong diện được phân cấp cấp Giấy phép đầu tư.

3. Khi có nhu cầu sửa đổi, bổ sung Giấy phép đầu tư, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh nộp hồ sơ xin điều chỉnh Giấy phép đầu tư cho Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư theo quy định tại khoản 2 Điều này. Hồ sơ gồm:

a) Đơn xin điều chỉnh Giấy phép đầu tư;

b) Nghị quyết của Hội đồng quản trị Doanh nghiệp liên doanh hoặc thỏa thuận của các Bên hợp doanh hoặc đề nghị của Nhà đầu tư nước ngoài về các nội dung xin sửa đổi, bổ sung Giấy phép đầu tư;

c) Báo cáo tình hình thực hiện dự án.

4. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư thông báo quyết định cho Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh về việc điều chỉnh Giấy phép đầu tư trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ.

Thời hạn trên đây không kể thời gian Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh giải trình bổ sung.

**Chương XI**  
**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ HOẠT ĐỘNG ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI**

**Điều 112. Hướng dẫn hoạt động đầu tư**

1. Các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm hướng dẫn hoạt động đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực và địa bàn quản lý; cung cấp các thông tin cần thiết và tạo mọi điều kiện thuận lợi để Nhà đầu tư lựa chọn cơ hội đầu tư tại Việt Nam; cải tiến việc điều hành, rà soát thủ tục đầu tư nhằm bảo đảm thủ tục đầu tư đơn giản, nhanh chóng.

2. Các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh lấy ý kiến Bộ Kế hoạch và Đầu tư trước khi ban hành các văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền liên quan tới hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài; trường hợp có ý kiến khác nhau phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

**Điều 113. Phối hợp hoạt động quản lý nhà nước**

1. Các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài theo quy định của pháp luật, thực hiện chế độ phối hợp trong công tác quản lý doanh nghiệp.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm xử lý kịp thời các vấn đề thuộc thẩm quyền và hướng dẫn các doanh nghiệp hoạt động theo đúng quy định tại Giấy phép đầu tư và quy định của pháp luật.

3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, cung cấp thông tin về tình hình đầu tư nước ngoài cho các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, định kỳ làm việc với các Bộ Tài chính, Thương mại, Ngân hàng Nhà nước, Tổng cục Địa chính, Tổng cục Hải quan và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan để xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh, giải quyết các kiến nghị của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh, đề xuất những chính sách, biện pháp cải thiện môi trường đầu tư.

**Điều 114. Thẩm quyền quyết định dự án đầu tư**

1. Thủ tướng Chính phủ quyết định các dự án nhóm A gồm:

a) Các dự án không phân biệt quy mô vốn đầu tư thuộc các lĩnh vực:

- Xây dựng cơ sở hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao, Khu đô thị; dự án BOT, BTO, BT;



- Xây dựng và kinh doanh cảng biển, sân bay; kinh doanh vận tải đường biển, hàng không;

- Hoạt động dầu khí;

- Dịch vụ bưu chính, viễn thông;

- Văn hoá; xuất bản, báo chí; truyền thanh, truyền hình; cơ sở khám, chữa bệnh; giáo dục, đào tạo; nghiên cứu khoa học; sản xuất thuốc chữa bệnh cho người;

- Bảo hiểm, tài chính, kiểm toán, giám định;

- Thăm dò, khai thác tài nguyên quý hiếm;

- Xây dựng nhà ở để bán;

- Dự án thuộc lĩnh vực quốc phòng, an ninh.

b) Các dự án có vốn đầu tư từ 40 triệu USD trở lên thuộc các ngành điện, khai khoáng, luyện kim, xi măng, cơ khí chế tạo, hoá chất, khách sạn, căn hộ văn phòng cho thuê, khu vui chơi - giải trí - du lịch;

c) Các dự án sử dụng đất đô thị từ 5 ha trở lên và các loại đất khác từ 50 ha trở lên.

2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư quyết định dự án nhóm B (là các dự án không quy định tại khoản 1 Điều này), trừ những dự án quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định đối với những dự án quy định tại khoản 1 Điều 115 Nghị định này.

#### **Điều 115. Phân cấp cấp Giấy phép đầu tư**

1. Dự án đầu tư phân cấp cấp Giấy phép đầu tư cho ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải có các tiêu chuẩn và điều kiện sau đây:

a) Phù hợp với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội đã được duyệt;

b) Không thuộc dự án nhóm A quy định tại khoản 1 Điều 114 Nghị định này có quy mô vốn đầu tư theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

2. Không phân cấp việc cấp Giấy phép đầu tư cho ủy ban nhân dân cấp tỉnh đối với dự án đầu tư thuộc các lĩnh vực sau đây (không phân biệt quy mô vốn đầu tư):

a) Xây dựng đường quốc lộ, đường sắt;

b) Sản xuất xi măng, luyện kim, điện, đường ăn, rượu, bia, thuốc lá; sản xuất, lắp ráp ô tô, xe máy;

c) Du lịch lữ hành.

**Điều 116.** Chức năng quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm:

1. Căn cứ vào quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội đã được duyệt, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan lập và công bố danh mục dự án thu hút đầu tư nước ngoài tại địa phương; tổ chức vận động và xúc tiến đầu tư.

2. Chủ trì thẩm định, cấp Giấy phép đầu tư và điều chỉnh Giấy phép đầu tư, quyết định giải thể Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và chấm dứt Hợp đồng hợp tác kinh doanh trước thời hạn đối với các dự án thuộc thẩm quyền.

3. Tham gia thẩm định đối với các dự án trên địa bàn do Bộ Kế hoạch và Đầu tư cấp Giấy phép đầu tư.

4. Thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các dự án có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn lãnh thổ theo các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Giám sát việc thực hiện góp vốn, thực hiện các quy định của Giấy phép đầu tư và các văn bản pháp luật khác có liên quan;

b) Giám sát việc thực hiện các quy định về nghĩa vụ tài chính, quan hệ lao động tiền lương, trật tự an toàn xã hội, và bảo vệ môi trường sinh thái, phòng, chống cháy nổ;

c) Cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất; tổ chức thực hiện việc giải phóng mặt bằng; cho phép đặt trụ sở, Chi nhánh; đăng ký cư trú cho người nước ngoài; giới thiệu lao động Việt Nam cho các doanh nghiệp và cấp các chứng chỉ theo quy định hiện hành;

d) Giải quyết các khó khăn, vướng mắc của Nhà đầu tư theo thẩm quyền và kiến nghị các Bộ, ngành giải quyết những vấn đề vượt thẩm quyền;

đ) Chủ trì hoặc tham gia cùng các Bộ, ngành kiểm tra, thanh tra hoạt động của các Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài;

e) Đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài trên địa bàn.

5. Định kỳ hàng quý, 6 tháng và hàng năm, ủy ban nhân dân cấp tỉnh gửi báo cáo về hoạt động đầu tư nước ngoài trên địa bàn đến Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

**Điều 117.** Chức năng quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài của Bộ Kế hoạch và Đầu tư

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư làm đầu mối giải quyết các vấn đề trong quá trình hình thành, triển khai và thực hiện dự án đầu tư gồm:

a) Hướng dẫn, phối hợp các Bộ, ngành và ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong việc lập quy hoạch, kế hoạch, danh mục dự án kêu gọi đầu tư và tiến hành các hoạt động xúc tiến kêu gọi đầu tư;

b) Chủ trì thẩm định, cấp Giấy phép đầu tư và Giấy phép điều chỉnh đối với dự án đầu tư thuộc thẩm quyền;

c) Theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, ủy quyền cho Ban Quản lý Khu công nghiệp cấp, điều chỉnh, thu hồi Giấy phép đầu tư cho dự án đầu tư nước ngoài đầu tư vào khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao trên cơ sở đề nghị của ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường (đối với khu công nghệ cao);

d) Hoà giải tranh chấp khi có yêu cầu;

đ) Tổ chức kiểm tra, thanh tra việc thực hiện hoạt động đầu tư nước ngoài;

e) Đánh giá tổng thể hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam;

g) Quyết định giải thể Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chấm dứt Hợp đồng hợp tác kinh doanh trước thời hạn đối với dự án thuộc thẩm quyền.

2. Hàng năm, Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp tình hình cấp Giấy phép đầu tư và hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam để báo cáo Thủ tướng Chính phủ và thông báo cho các Bộ, ngành liên quan.

**Điều 118.** Chức năng quản lý nhà nước về đầu tư nước ngoài của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có trách nhiệm:

1. Phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư trong việc xây dựng pháp luật, chính sách, quy hoạch liên quan đến đầu tư nước ngoài.

2. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, danh mục dự án thu hút vốn đầu tư nước ngoài của ngành; tổ chức vận động, xúc tiến đầu tư.

3. Tham gia ý kiến về các vấn đề thuộc thẩm quyền trong việc thẩm định dự án, cấp và điều chỉnh Giấy phép đầu tư.

4. Ban hành và hướng dẫn việc thực hiện chính sách, giải quyết các thủ tục liên quan đến triển khai, thực hiện dự án đầu tư.

5. Kiểm tra chuyên ngành; đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của các dự án đầu tư thuộc lĩnh vực quản lý ngành.

6. Ban hành quy phạm, quy trình kỹ thuật liên quan đến lĩnh vực, ngành kinh tế kỹ thuật.

7. Thực hiện các nhiệm vụ khác thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 119. Quy định về thanh tra, kiểm tra**

1. Việc thanh tra, kiểm tra hoạt động của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các Bên hợp doanh phải bảo đảm thực hiện đúng chức năng, đúng thẩm quyền và tuân thủ quy định của pháp luật về đầu tư nước ngoài và pháp luật về thanh tra, kiểm tra.

2. Các cơ quan có chức năng về thanh tra, kiểm tra có trách nhiệm lập kế hoạch thanh tra, kiểm tra định kỳ gửi Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Ban Quản lý Khu công nghiệp có liên quan để phối hợp thực hiện việc thanh tra, kiểm tra. Việc kiểm tra định kỳ, kiểm tra chuyên ngành được thực hiện không quá một lần trong một năm đối với một doanh nghiệp.

3. Người ra quyết định kiểm tra, thanh tra không đúng pháp luật hoặc lợi dụng kiểm tra, thanh tra để vụ lợi, sách nhiễu, gây phiền hà cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, tùy theo mức độ vi phạm, sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

4. Nhà đầu tư nước ngoài, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh, tổ chức, cá nhân có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với các quyết định và hành vi trái pháp luật, gây khó khăn, phiền hà của viên chức, cơ quan nhà nước. Việc khiếu nại, khởi kiện và việc giải quyết khiếu nại, khởi kiện được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

## Chương XII

### BẢO ĐẢM ĐẦU TƯ VÀ XỬ LÝ TRANH CHẤP

#### Điều 120. Bảo đảm đầu tư

1. Chính phủ Việt Nam bảo đảm đối đãi công bằng và thỏa đáng đối với Nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài. Trong trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác với quy định của Nghị định này và các văn bản quy phạm pháp luật khác thì áp dụng theo quy định của điều ước quốc tế đó.

2. Việc ký các thoả thuận hoặc áp dụng các biện pháp bảo đảm, bảo lãnh về đầu tư chỉ được áp dụng đối với các dự án đặc biệt quan trọng đầu tư theo chương trình của Chính phủ thuộc lĩnh vực cơ sở hạ tầng, dự án đầu tư theo hợp đồng BOT, BTO, BT và một số dự án đặc biệt quan trọng khác.

#### Điều 121. Bảo đảm đầu tư trong trường hợp thay đổi pháp luật

1. Trong trường hợp do những thay đổi quy định của pháp luật Việt Nam mà làm thiệt hại đến lợi ích của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các bên tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, thì Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh tiếp tục được hưởng các ưu đãi đã được quy định trong Giấy phép đầu tư hoặc được Nhà nước giải quyết thoả đáng theo các biện pháp sau:

- a) Thay đổi mục tiêu hoạt động của dự án;
- b) Giảm, miễn thuế trong khuôn khổ của pháp luật;
- c) Thiệt hại của Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được khấu trừ vào thu nhập chịu thuế của doanh nghiệp;
- d) Được xem xét bồi thường thoả đáng trong một số trường hợp cần thiết.

Đối với dự án do ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc Ban Quản lý Khu công nghiệp cấp Giấy phép đầu tư thì trước khi quyết định áp dụng các biện pháp trên, ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Ban Quản lý Khu công nghiệp phải thống nhất ý kiến với Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Bộ Tài chính.

3. Các quy định mới ưu đãi hơn được ban hành sau khi cấp Giấy phép đầu tư sẽ đương nhiên được áp dụng thay thế các quy định tương ứng trước đó. Nếu việc áp dụng các quy định mới của pháp luật dẫn tới việc phải điều

chính Giấy phép đầu tư thì Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư điều chỉnh Giấy phép đầu tư.

#### **Điều 122. Xử lý tranh chấp**

1. Tranh chấp giữa các Bên liên doanh, các Bên hợp doanh với nhau; hoặc tranh chấp giữa Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với tổ chức, cá nhân nước ngoài; hoặc tranh chấp giữa các Bên liên doanh nước ngoài, các Bên hợp doanh nước ngoài với các tổ chức kinh tế Việt Nam trước hết phải được giải quyết thông qua thương lượng và hoà giải giữa các bên tranh chấp.

Trong trường hợp hoà giải không thành, các bên tranh chấp có thể thỏa thuận một trong các phương thức giải quyết sau đây:

- a) Tòa án Việt Nam;
- b) Trọng tài Việt Nam hoặc Trọng tài nước ngoài, Trọng tài quốc tế;
- c) Trọng tài do các bên thỏa thuận thành lập.

2. Tranh chấp giữa Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với nhau hoặc giữa Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các tổ chức kinh tế Việt Nam được giải quyết tại tổ chức trọng tài hoặc tòa án Việt Nam theo pháp luật Việt Nam.

3. Tranh chấp giữa Nhà đầu tư nước ngoài với cơ quan nhà nước có thẩm quyền phát sinh từ hợp đồng BOT, hợp đồng BTO, hợp đồng BT; tranh chấp giữa Doanh nghiệp BOT với các tổ chức kinh tế Việt Nam được giải quyết theo phương thức do các bên thỏa thuận ghi trong hợp đồng phù hợp với Quy chế của Chính phủ về đầu tư theo hợp đồng BOT, BTO, BT áp dụng cho đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

### **Chương XIII**

#### **KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM**

#### **Điều 123. Khen thưởng**

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh và các cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

2. Căn cứ thành tích của doanh nghiệp hoặc cá nhân trong hoạt động sản xuất kinh doanh, đóng góp cho xã hội và chấp hành tốt các quy định của pháp

luật Việt Nam, cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định các hình thức khen thưởng, gồm:

- a) Huân chương, Huy chương của Nhà nước;
- b) Huân chương, Huy chương của Chủ tịch nước;
- c) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- d) Bằng khen của Bộ trưởng các Bộ và của Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ;
- đ) Bằng khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

3. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh và cá nhân tự thấy đạt được các thành tích nêu tại khoản 2 Điều này, gửi văn bản đề nghị để được xem xét khen thưởng theo quy định sau:

a) Văn bản đề nghị Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư khen thưởng được gửi đến Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với các cơ quan liên quan xem xét và ra quyết định khen thưởng doanh nghiệp, cá nhân theo thẩm quyền hoặc đề nghị Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ xem xét khen thưởng;

b) Văn bản đề nghị Bộ trưởng Bộ quản lý chuyên ngành và Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ khen thưởng được gửi đến Bộ quản lý chuyên ngành hoặc cơ quan ngang Bộ xem xét;

c) Văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh khen thưởng được gửi đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét.

#### **Điều 124. Xử lý vi phạm**

1. Cán bộ viên chức, cơ quan quản lý Nhà nước Việt Nam lợi dụng quyền hạn của mình gây khó khăn, phiền hà, cản trở hoạt động đầu tư nước ngoài, tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị truy cứu trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

Trường hợp do hành vi vi phạm gây ra thiệt hại, thì cán bộ, viên chức, cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan phải bồi thường cho tổ chức, cá nhân bị thiệt hại.

2. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh, Nhà đầu tư nước ngoài và người lao động vi phạm các quy định của Giấy phép đầu tư và pháp luật Việt Nam thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**Chương XIV**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 125. Điều khoản thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 8 năm 2000 và thay thế Nghị định số 12/CP ngày 18 tháng 02 năm 1997 và Nghị định số 10/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 01 năm 1998 của Chính phủ. Các quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

2. Bộ trưởng các Bộ, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**



## PHỤ LỤC I

### I. DANH MỤC DỰ ÁN ĐẶC BIỆT KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

- Sản xuất, chế biến xuất khẩu từ 80% sản phẩm trở lên;
- Chế biến nông sản, lâm sản (trừ gỗ), thủy sản từ nguồn nguyên liệu trong nước xuất khẩu 50% sản phẩm trở lên;
- Sản xuất các loại giống mới có chất lượng và có hiệu quả kinh tế cao;
- Nuôi trồng nông, lâm, thủy sản;
- Sản xuất vật liệu mới, vật liệu quý hiếm; ứng dụng công nghệ mới về sinh học; công nghệ mới để sản xuất thiết bị thông tin, viễn thông;
- Công nghiệp kỹ thuật cao;
- Đầu tư vào nghiên cứu phát triển;
- Sản xuất thiết bị xử lý chất thải;
- Sản xuất nguyên liệu thuốc kháng sinh;
- Xử lý ô nhiễm và bảo vệ môi trường, xử lý chất thải;
- Đầu tư theo hợp đồng BOT, BTO, BT.

### II. DANH MỤC DỰ ÁN KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

- Sản xuất, chế biến xuất khẩu từ 50% sản phẩm trở lên;
- Sản xuất, chế biến xuất khẩu từ 30% sản phẩm trở lên và sử dụng nhiều nguyên liệu, vật tư trong nước (có giá trị từ 30% chi phí sản xuất trở lên);
- Sử dụng nhiều lao động và sử dụng có hiệu quả tài nguyên thiên nhiên sẵn có ở Việt Nam;
- Chế biến nông sản, lâm sản (trừ gỗ), thủy sản;
- Bảo quản thực phẩm; bảo quản nông sản sau thu hoạch;
- Thăm dò; khai thác và chế biến sâu khoáng sản;
- Phát triển công nghiệp hoá dầu; xây dựng, vận hành đường ống dẫn dầu, dẫn khí, kho, cảng dầu;
- Sản xuất thiết bị, cụm chi tiết trong khai thác dầu khí, mỏ, năng lượng; sản xuất thiết bị nâng hạ cỡ lớn;

- Sản xuất thép cao cấp, hợp kim, kim loại màu, kim loại đặc biệt, phôi thép, sắt xộp dùng trong công nghiệp;
- Sản xuất các máy công cụ gia công kim loại, thiết bị luyện kim;
- Chế tạo thiết bị cơ khí chính xác, thiết bị kiểm tra, kiểm soát an toàn, sản xuất khuôn mẫu cho các sản phẩm kim loại và phi kim loại;
- Sản xuất khí cụ điện trung, cao thế;
- Sản xuất các loại động cơ diezen có công nghệ, kỹ thuật tiên tiến; sản xuất máy, phụ tùng ngành động lực, thủy lực, máy áp lực;
- Sản xuất phụ tùng ô tô, phụ tùng xe máy; sản xuất, lắp ráp thiết bị, xe máy thi công xây dựng; sản xuất thiết bị kỹ thuật cho ngành vận tải;
- Đóng tàu thủy; sản xuất thiết bị phụ tùng cho các tàu vận tải, tàu đánh cá;
- Sản xuất thiết bị thông tin, viễn thông;
- Sản xuất linh kiện, thiết bị điện tử, công nghệ tin học;
- Sản xuất thiết bị, phụ tùng, máy nông nghiệp, thiết bị tưới tiêu;
- Sản xuất các loại nguyên liệu thuốc trừ sâu bệnh;
- Sản xuất các loại hoá chất cơ bản, hoá chất tinh khiết, thuốc nhuộm, các loại hoá chất chuyên dùng;
- Sản xuất nguyên liệu chất tẩy rửa, phụ gia cho ngành hóa chất;
- Sản xuất xi măng đặc chủng, vật liệu composit, vật liệu cách âm, cách điện, cách nhiệt cao, vật liệu tổng hợp thay gỗ, vật liệu chịu lửa, chất dẻo xây dựng, sợi thủy tinh;
- Sản xuất các loại vật liệu xây dựng nhẹ;
- Sản xuất bột giấy;
- Sản xuất tơ, sợi các loại, vải đặc biệt dùng trong ngành công nghiệp;
- Sản xuất nguyên liệu cao cấp để sản xuất giày, dép, quần áo xuất khẩu;
- Sản xuất bao bì cao cấp phục vụ hàng xuất khẩu;
- Sản xuất thiết bị y tế trong công nghệ phân tích và công nghệ chiết xuất trong y học;
- Sản xuất nguyên liệu thuốc, sản xuất thuốc đạt tiêu chuẩn GMP quốc tế;
- Cải tạo, phát triển nguồn năng lượng;

- Vận tải khách công cộng;
- Xây dựng, cải tạo cầu, đường bộ, sân bay, bến cảng, nhà ga, bến xe, đường sắt;
- Xây dựng nhà máy sản xuất nước, hệ thống cấp thoát nước;
- Xây dựng - kinh doanh kết cấu hạ tầng của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

### III. DANH MỤC ĐỊA BÀN KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

Số TT	Tỉnh/thành phố	Mục A:	Mục B:
		Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn	Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn
1	2	3	4
1	Hà Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	
2	Cao Bằng	Toàn bộ các huyện và thị xã	
3	Lai Châu	Toàn bộ các huyện và thị xã	
4	Lào Cai	Toàn bộ các huyện và thị xã	
5	Sơn La	Toàn bộ các huyện và thị xã	
6	Bắc Kạn	Toàn bộ các huyện và thị xã	
7	Tuyên Quang	Toàn bộ các huyện và thị xã	
8	Lạng Sơn	Toàn bộ các huyện và thị xã	
9	Yên Bái	Toàn bộ các huyện và thị xã	
10	Thái Nguyên	Toàn bộ các huyện và thị xã và thành phố Thái Nguyên	
11	Bắc Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	
12	Vĩnh Phúc	Các huyện: Lập Thạch, Tam Dương, Bình Xuyên	Các huyện không thuộc mục A

1	2	3	4
13	Phú Thọ	Toàn bộ các huyện, thị xã và thành phố Việt Trì	
14	Hoà Bình	Toàn bộ các huyện và thị xã	
15	Bắc Ninh		Các huyện: Quế Võ, Yên Phong, Gia Bình, Lương Tài, Thuận Thành
16	Hà Nội		Huyện Sóc Sơn
17	Hà Tây		Các huyện: Ba Vì, Mỹ Đức, Phúc Thọ, Quốc Oai, Thạch Thất, Ứng Hoà
18	Quảng Ninh	Các huyện: Ba Chẽ, Bình Liêu, Quảng Hà, Hoành Bồ, Tiên Yên, Đông Triều và thị xã Móng Cái	Huyện Yên Hưng và các thị xã: Cẩm Phả, Uông Bí
19	Hải Phòng		Các huyện: Vĩnh Bảo, Tiên Lãng
20	Hải Dương	Huyện Chí Linh	Toàn bộ các huyện không thuộc mục A
21	Hưng Yên		Toàn bộ các huyện và thị xã
22	Thái Bình		Toàn bộ các huyện và thị xã
23	Hà Nam		Toàn bộ các huyện và thị xã
24	Nam Định		Toàn bộ các huyện và thành phố Nam Định
25	Ninh Bình	Các huyện: Nho Quan, Yên Mô, Gia Viễn	Thị xã Tam Điệp và các huyện không thuộc mục A
26	Thanh Hoá	Các huyện: Lang Chánh, Thường Xuân, Quan Hoá, Bá Thước, Ngọc Lặc, Như Xuân, Cẩm Thủy, Thạch Thành, Quan Sơn, Mường Lát	Các huyện không thuộc mục A
27	Nghệ An	Các huyện: Kỳ Sơn, Tương Dương, Con Cuông, Quỳnh Châu, Quế Phong, Quỳnh Hợp, Nghĩa Đàn, Anh Sơn, Tân Kỳ, Thanh Chương, Đô Lương.	Thị xã Cửa Lò và các huyện không thuộc mục A

1	2	3	4
28	Hà Tĩnh	Toàn bộ các huyện	Thị xã Hà Tĩnh
29	Quảng Bình	Toàn bộ các huyện	Thị xã Đồng Hới
30	Quảng Trị	Thị xã Quảng Trị và các huyện	Thị xã Đông Hà
31	Thừa Thiên - Huế	Toàn bộ các huyện	Thành phố Huế
32	Đà Nẵng		Huyện Hòa Vang và các quận: Thanh Khê, Ngũ Hành Sơn, Liên Chiểu
33	Quảng Nam	Toàn bộ các huyện và thị xã Hội An	Thị xã Tam Kỳ
34	Quảng Ngãi	Toàn bộ các huyện	Thị xã Quảng Ngãi
35	Bình Định	Toàn bộ các huyện	Thành phố Quy Nhơn
36	Phú Yên	Toàn bộ các huyện	Thị xã Tuy Hoà
37	Khánh Hoà	Các huyện: Khánh Sơn, Khánh Vĩnh	Các huyện không thuộc mục A
38	Bình Thuận	Toàn bộ các huyện	Thị xã Phan Thiết
39	Ninh Thuận	Toàn bộ các huyện	Thị xã Phan Rang
40	Kon Tum	Toàn bộ các huyện và thị xã	
41	Gia Lai	Toàn bộ các huyện và thị xã	
42	Đắk Lắk	Toàn bộ các huyện và thành phố Buôn Ma Thuột	
43	Lâm Đồng	Toàn bộ các huyện, thị xã và thành phố Đà Lạt	
44	Đồng Nai	Các huyện: Định Quán, Tân Phú, Xuân Lộc	
45	Bình Phước	Toàn bộ các huyện và thị xã	
46	Bình Dương		Các huyện: Bến Cát, Phú Giáo, Tân Uyên, Dầu Tiếng

1	2	3	4
47	Tây Ninh		Toàn bộ các huyện
48	TP. Hồ Chí Minh		Các huyện Cần Giờ, Củ Chi.
49	Bà Rịa - Vũng Tàu		Các huyện: Long Đất, Xuyên Mộc
50	Long An	Toàn bộ các huyện	Thị xã Tân An
51	Đồng Tháp	Toàn bộ các huyện và thị xã	
52	Tiền Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	Thành phố Mỹ Tho
53	Bến Tre	Toàn bộ các huyện và thị xã	
54	Vĩnh Long	Toàn bộ các huyện và thị xã	
55	Trà Vinh	Toàn bộ các huyện và thị xã	
56	An Giang	Toàn bộ các huyện và Thành phố Long Xuyên	
57	Cần Thơ	Toàn bộ các huyện và thị xã	Thành phố Cần Thơ
58	Sóc Trăng	Toàn bộ các huyện và thị xã	
59	Bạc Liêu	Toàn bộ các huyện và thị xã	
60	Cà Mau	Toàn bộ các huyện và thị xã	
61	Kiên Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	

#### IV. DANH MỤC LĨNH VỰC ĐẦU TƯ CÓ ĐIỀU KIỆN

1. Chỉ đầu tư theo hình thức doanh nghiệp liên doanh hoặc hợp đồng hợp tác kinh doanh

- Xây dựng, kinh doanh mạng viễn thông quốc tế, viễn thông nội hạt (chỉ thực hiện theo hình thức hợp đồng hợp tác kinh doanh);

- Khai thác, chế biến dầu khí, khoáng sản quý hiếm;

- Dịch vụ tư vấn (trừ tư vấn kỹ thuật);

- Vận tải hàng không, đường sắt, đường biển; vận tải hành khách công cộng; xây dựng cảng, ga hàng không (trừ các dự án BOT, BTO, BT);

- Sản xuất thuốc nổ công nghiệp;
- Trồng rừng;
- Du lịch lữ hành;
- Văn hoá.

2. Các sản phẩm phải đảm bảo yêu cầu về tỷ lệ xuất khẩu

Tỷ lệ xuất khẩu bắt buộc đối với các sản phẩm mà sản xuất trong nước đã đáp ứng đủ yêu cầu về số lượng, chất lượng do Bộ Kế hoạch và Đầu tư công bố trong từng thời kỳ.

3. Dự án chế biến phải gắn với đầu tư tạo nguồn nguyên liệu:

- Sản xuất, chế biến sữa;
- Sản xuất dầu thực vật, đường mía;
- Chế biến gỗ.

4. Dự án đầu tư vào dịch vụ nhập khẩu, dịch vụ phân phối trong nước thực hiện theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

## V. DANH MỤC LĨNH VỰC KHÔNG CẤP GIẤY PHÉP ĐẦU TƯ

1. Dự án gây nguy hại đến an ninh quốc gia, quốc phòng và lợi ích công cộng.
2. Dự án gây phương hại đến di tích lịch sử, văn hoá, thuần phong mỹ tục của Việt Nam.
3. Dự án gây tổn hại đến môi trường sinh thái; dự án xử lý phế thải độc hại đưa từ bên ngoài vào Việt Nam.
4. Dự án sản xuất các loại hóa chất độc hoặc sử dụng tác nhân độc hại bị cấm theo điều ước quốc tế.

## PHỤ LỤC II

### I. QUY ĐỊNH CHI TIẾT VỀ DANH MỤC MÁY MÓC, THIẾT BỊ, PHƯƠNG TIỆN VẬN TẢI ĐƯỢC MIỄN THUẾ NHẬP KHẨU ĐỂ TẠO TÀI SẢN CỐ ĐỊNH CỦA DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ CÁC BÊN HỢP DOANH

#### 1. Máy móc thiết bị chính thuộc dây chuyền công nghệ bao gồm:

Máy móc, thiết bị sản xuất; vật tư, linh kiện, bộ phận rời đi kèm để lắp đặt hệ thống thiết bị; khuôn mẫu đi kèm với thiết bị máy móc, dụng cụ sản xuất... để hoàn chỉnh hoạt động sản xuất ra sản phẩm quy định tại Giấy phép đầu tư.

#### 2. Máy móc thiết bị phụ trợ thuộc dây chuyền công nghệ bao gồm:

1. Hệ thống điện: toàn bộ thiết bị máy móc vật tư để lắp đặt hoàn chỉnh hệ thống cấp điện.

2. Hệ thống cấp thoát nước: toàn bộ thiết bị máy móc vật tư đường ống... lắp đặt để hoàn chỉnh hệ thống cấp thoát nước, xử lý nước thải.

3. Hệ thống chiếu sáng: toàn bộ thiết bị máy móc vật tư để lắp đặt hoàn chỉnh hệ thống chiếu sáng.

4. Hệ thống điều hoà, thông gió của khu vực sản xuất.

5. Trang thiết bị phòng thí nghiệm.

6. Trang thiết bị phòng cháy chữa cháy, trang thiết bị chống sét, trang thiết bị an toàn lao động...

7. Hệ thống thông tin liên lạc.

8. Máy móc thiết bị cần thiết cho thiết kế sản phẩm hoặc trang thiết bị văn phòng phục vụ cho quản lý sản xuất.

#### 3. Phương tiện vận tải chuyên dùng nằm trong dây chuyền công nghệ bao gồm:

1. Các phương tiện vận tải chuyên dùng cho hoạt động kinh doanh quy định tại Giấy phép đầu tư.

2. Phương tiện vận tải để vận chuyển nguyên liệu và sản phẩm trong dây chuyền công nghệ.



**II. QUY ĐỊNH CHI TIẾT VỀ DANH MỤC CÁC NHÓM TRANG THIẾT BỊ MIỄN THUẾ NHẬP KHẨU CỦA CÁC DOANH NGHIỆP KHÁCH SẠN, VĂN PHÒNG - CĂN HỘ CHO THUÊ, NHÀ Ở, TRUNG TÂM THƯƠNG MẠI, DỊCH VỤ KỸ THUẬT, SIÊU THỊ, SÂN GOLF, KHU DU LỊCH, KHU THỂ THAO, KHU VUI CHƠI GIẢI TRÍ, CƠ SỞ KHÁM CHỮA BỆNH, ĐÀO TẠO, VĂN HÓA, TÀI CHÍNH, NGÂN HÀNG, BẢO HIỂM, KIỂM TOÁN, DỊCH VỤ TƯ VẤN**

**A. DANH MỤC CÁC NHÓM TRANG THIẾT BỊ MIỄN THUẾ NHẬP KHẨU THEO QUY ĐỊNH CHUNG**

1. Hệ thống cung cấp nước các loại (máy bơm, máy lọc, đồng hồ nước, nồi hơi...).
2. Hệ thống điều hòa và thông gió (điều hoà trung tâm hoặc cục bộ và vật tư phụ tùng đồng bộ...).
3. Hệ thống phòng cháy và chống cháy.
4. Hệ thống điện và chiếu sáng (đèn các loại, đèn chiếu...).
5. Hệ thống xử lý rác và nước thải.
6. Hệ thống thông tin liên lạc.
7. Hệ thống vận chuyển (thang máy, xe điện, các loại xe đẩy).
8. Hệ thống giặt là.
9. Hệ thống bảo vệ.
10. Trang thiết bị thể dục thể thao, bể bơi, sân tennis, cắt tóc, vũ trường, karaoke, vui chơi giải trí, vật lý trị liệu (trừ các trang thiết bị nêu tại mục B Phụ lục này, nếu có).
11. Máy móc thiết bị liên quan đến việc chăm sóc cỏ (cắt cỏ, phun thuốc trừ sâu...).
12. Hệ thống phun nước, tưới tiêu và thoát nước.
13. Máy móc, trang thiết bị, dụng cụ y tế, dụng cụ thí nghiệm.
14. Trang thiết bị giảng dạy và học tập (bao gồm cả bàn ghế, bảng, đồ dùng dạy học, thí nghiệm v.v...).
15. Các loại phụ tùng kèm theo các loại máy móc, trang thiết bị nêu trên.

16. Máy móc, trang bị các loại chuyên áp dụng cho doanh nghiệp ngân hàng, tài chính (két bảo vệ, máy vi tính các loại, máy đếm tiền, máy kiểm tra tiền giả, hệ thống thông tin, máy móc bảo vệ, xe chở tiền).

17. Trang thiết bị văn phòng phục vụ quản lý kinh doanh (máy tính, máy in, fax, telex, photocopy, bàn, ghế, tủ đựng tài liệu...).

#### B. DANH MỤC CÁC NHÓM TRANG THIẾT BỊ CHỈ ĐƯỢC MIỄN THUẾ NHẬP KHẨU MỘT LẦN, KHÔNG ÁP DỤNG CHO TRƯỜNG HỢP THAY THẾ

1. Trang thiết bị phòng khách sạn và trang trí nội thất (giường, tủ, bàn, ghế, điện thoại).

2. Thiết bị vệ sinh (bồn tắm, bệ xí, lavabo, các vật tư lắp đặt hệ thống vệ sinh, gương...).

3. Trang bị nội thất phòng khách (bàn, ghế).

4. Trang thiết bị bếp, phòng ăn, nhà hàng, quầy bar (các loại bếp và dụng cụ làm bếp).

5. Tranh, tượng, thảm và các vật trang trí khác.

6. Tủ lạnh, ti vi, lò vi sóng, máy hút khói, hút bụi, khử mùi, ly, tách, đĩa, chén, bát.

7. Thiết bị nghe nhìn.

8. Dụng cụ đánh golf.

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 27/2003/NĐ-CP NGÀY 19/3/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2000/NĐ-CP  
ngày 31/7/2000 quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12 tháng 11 năm 1996;  
Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam  
ngày 09 tháng 6 năm 2000;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư,*

**NGHỊ ĐỊNH**

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều và Phụ lục 1 của Nghị định số 24/2000/NĐ-CP ngày 31 tháng 7 năm 2000 quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi chung là Nghị định số 24/2000/NĐ-CP) như sau:

**1. Điều 1 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 1. Phạm vi áp dụng

Nghị định này quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12 tháng 11 năm 1996, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 09 tháng 6 năm 2000 (sau đây gọi chung là Luật Đầu tư nước ngoài).

Nghị định này điều chỉnh các hoạt động đầu tư trực tiếp của nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm các hoạt động đưa vốn bằng tiền hoặc bất kỳ tài sản nào khác của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam để trực tiếp tiến hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh nhằm thu lợi nhuận theo các hình thức của Luật Đầu tư nước ngoài.

Các hoạt động đầu tư trực tiếp của nước ngoài tại Việt Nam đều phải tuân theo các quy định của Luật Đầu tư nước ngoài, Nghị định này và các văn bản quy phạm pháp luật khác”.

**2. Khoản 2 Điều 2 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“2. Cơ sở khám chữa bệnh, giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học ở trong nước đáp ứng các điều kiện do Chính phủ quy định”.

**3. Điều 6 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 6. Hình thức Hợp đồng hợp tác kinh doanh

1. Hợp đồng hợp tác kinh doanh là văn bản ký kết giữa hai bên hoặc nhiều bên để tiến hành đầu tư, kinh doanh ở Việt Nam, trong đó quy định trách nhiệm và phân chia kết quả kinh doanh cho mỗi bên mà không thành lập pháp nhân mới.

Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được hợp tác với tổ chức, cá nhân nước ngoài để thực hiện hợp đồng hợp tác kinh doanh.

2. Hợp đồng hợp tác kinh doanh trong lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí và một số tài nguyên khác theo hình thức hợp đồng phân chia sản phẩm được thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan và Luật Đầu tư nước ngoài”.

**4. Điều 11 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

- Khoản 1 được bổ sung thêm đoạn 2 như sau:

“Doanh nghiệp liên doanh bao gồm cả doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài đã được thành lập tại Việt Nam liên doanh với các đối tượng nêu tại các điểm b, c và đ khoản 2 Điều này”.

- Khoản 2 được sửa đổi mục đ và bổ sung mục e như sau:

“đ) Doanh nghiệp liên doanh;

e) Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài”.

**5. Điều 21 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 21. Hình thức doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài

1. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài là doanh nghiệp thuộc sở hữu của Nhà đầu tư nước ngoài do Nhà đầu tư nước ngoài thành lập tại Việt Nam, tự quản lý và tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài đã thành lập tại Việt Nam được hợp tác với nhau và/hoặc với nhà đầu tư nước ngoài để thành lập doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài mới tại Việt Nam.

2. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam, được thành lập và hoạt động kể từ ngày được cấp Giấy phép đầu tư”.

**6. Điều 31 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 31. Tổ chức lại doanh nghiệp

1. Việc chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp, chuyển đổi hình thức đầu tư (sau đây gọi chung là tổ chức lại doanh nghiệp) phải được cơ quan cấp Giấy phép đầu tư chuẩn y theo các nội dung và thủ tục sau:

a) “Chia doanh nghiệp” là việc chia toàn bộ vốn bằng tiền và tài sản của một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gọi là doanh nghiệp bị chia) để thành lập hai hoặc một số doanh nghiệp mới (gọi là doanh nghiệp được chia).

b) “Tách doanh nghiệp” là việc chuyển một phần vốn bằng tiền và tài sản của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gọi là doanh nghiệp bị tách) để thành lập thêm một hoặc một số doanh nghiệp mới (gọi là doanh nghiệp được tách).

c) “Sáp nhập doanh nghiệp” là việc một hay một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gọi là doanh nghiệp bị sáp nhập) chuyển toàn bộ vốn bằng tiền và tài sản của mình để sáp nhập vào một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khác (gọi là doanh nghiệp nhận sáp nhập),

d) “Hợp nhất doanh nghiệp” là việc hai hay một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gọi là doanh nghiệp bị hợp nhất) mang toàn bộ vốn bằng tiền và tài sản của mình để hợp nhất với nhau chuyển thành một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mới (gọi là doanh nghiệp hợp nhất).

đ) “Chuyển đổi hình thức đầu tư” là việc dự án đã được cấp giấy phép đầu tư theo một hình thức của Luật Đầu tư nước ngoài chuyển đổi sang một hình thức đầu tư khác của Luật Đầu tư nước ngoài”.

Việc tổ chức lại doanh nghiệp phải được sự đồng ý của Hội đồng quản trị (đối với doanh nghiệp liên doanh), hoặc chủ đầu tư nước ngoài (đối với doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài), hoặc các bên hợp doanh (đối với Hợp đồng hợp tác kinh doanh).

Các doanh nghiệp tổ chức lại phải làm hồ sơ theo quy định tại khoản 2 và 3 Điều này trình Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư điều chỉnh Giấy phép đầu tư và/hoặc thành lập doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mới theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài. Trường hợp chuyển thành doanh nghiệp Việt Nam thì phải đăng ký theo một trong các loại hình doanh nghiệp nêu tại khoản 1 Điều 2 Nghị định này.

2. Hồ sơ đề nghị tổ chức lại doanh nghiệp gồm:

- a) Đơn xin tổ chức lại doanh nghiệp;
- b) Hồ sơ chuyển nhượng vốn (đối với trường hợp chuyển nhượng vốn);
- c) Nghị quyết của Hội đồng quản trị doanh nghiệp liên doanh hoặc quyết định của nhà đầu tư (đối với trường hợp doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài);
- d) Điều lệ doanh nghiệp mới (trừ trường hợp chuyển thành doanh nghiệp Việt Nam) hoặc Điều lệ doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung;
- đ) Hợp đồng liên doanh của doanh nghiệp mới hoặc hợp đồng liên doanh sửa đổi, bổ sung;
- e) Hợp đồng sáp nhập hoặc hợp nhất giữa các doanh nghiệp;
- g) Báo cáo tình hình hoạt động, tài chính của các doanh nghiệp trước khi được tổ chức lại;
- h) Giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp;
- i) Các tài liệu liên quan đến quyền sử dụng đất;
- k) Các tài liệu khác khi cơ quan cấp Giấy phép đầu tư yêu cầu.

3. Giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp có các nội dung chủ yếu như sau:

- a) Tên, địa chỉ người đại diện theo pháp luật; tên, địa chỉ các doanh nghiệp trước và sau khi tổ chức lại doanh nghiệp;
- b) Mục tiêu sản xuất, kinh doanh;
- c) Phương án sử dụng lao động;
- d) Phương án giải quyết các quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp trước và sau khi tổ chức lại doanh nghiệp;
- đ) Thời hạn thực hiện việc tổ chức lại doanh nghiệp.

4. Quyết định tổ chức lại doanh nghiệp được gửi đến các chủ nợ và người lao động biết trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thông qua.

5. Trong vòng 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư ra quyết định chấp thuận việc tổ chức lại doanh nghiệp dưới hình thức cấp Giấy phép đầu tư. Trường hợp không chấp thuận, cơ quan cấp Giấy phép đầu tư phải có văn bản giải thích rõ lý do. Trường hợp doanh nghiệp tổ chức lại đáp ứng điều kiện nêu tại Điều 105 Nghị định này thì thực hiện thủ tục đăng ký cấp phép đầu tư”.

**7. Điều 32 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 32. Kế thừa quyền và nghĩa vụ sau khi tổ chức lại doanh nghiệp

1. Sau khi tổ chức lại doanh nghiệp và được cấp Giấy phép đầu tư, doanh nghiệp mới kế thừa các quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cũ, trừ trường hợp các bên có thoả thuận khác được Cơ quan cấp giấy phép đầu tư chấp thuận. Các quyền và nghĩa vụ này được thực hiện theo phương án giải quyết các quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp được nêu trong giải trình về việc tổ chức lại doanh nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 31 Nghị định này.

2. Tùy thuộc vào lĩnh vực, địa bàn, quy mô và điều kiện đầu tư của các doanh nghiệp tổ chức lại, các ưu đãi đối với các doanh nghiệp sau khi tổ chức lại sẽ đương nhiên được áp dụng theo các quy định tương ứng của pháp luật hiện hành.

3. Các doanh nghiệp tổ chức lại thực hiện việc bố cáo thành lập và chấm dứt hoạt động theo quy định tại Điều 27 và 38 Nghị định này”.

**8. Điều 46 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

- Điểm b khoản 1 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“b) Dự án sản xuất không thuộc loại các dự án nêu tại các khoản 2 và 3 Điều này”.

- Điểm d khoản 2 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“d) Doanh nghiệp sản xuất trong Khu công nghiệp”.

- Điểm d khoản 3 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“d) Doanh nghiệp phát triển hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao; doanh nghiệp chế xuất trong lĩnh vực sản xuất”.

- Khoản 3 được bổ sung một đoạn vào cuối như sau:

“Điều kiện ưu đãi tại điểm (a) khoản 3 Điều này không áp dụng đối với dự án sản xuất trong Khu công nghiệp có tỷ lệ xuất khẩu dưới 50% sản phẩm, trừ trường hợp dự án nêu trên đáp ứng 2 trong số các điều kiện nêu tại điểm a, b và đ khoản 2 Điều này”.

- Bổ sung thêm khoản 7 như sau:

“7. Trường hợp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Hợp đồng hợp tác kinh doanh đầu tư trong nhiều lĩnh vực và/hoặc đầu tư ở nhiều địa bàn khác nhau mà có mức ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp khác nhau, nếu hạch toán riêng thì được áp dụng ưu đãi theo từng lĩnh vực và địa bàn; trường hợp không thể hạch toán riêng thì áp dụng ưu đãi theo tỷ trọng vốn đầu tư”.

**9. Khoản 2 Điều 48 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“2. Các dự án nêu tại khoản 2 Điều 46 Nghị định này được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp như sau:

a) Doanh nghiệp sản xuất trong Khu công nghiệp có tỷ lệ xuất khẩu sản phẩm dưới 50% và không đáp ứng các điều kiện nêu tại điểm a, b và đ khoản 2 Điều 46, được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 02 năm, kể từ khi kinh doanh có lãi.

b) Các dự án còn lại không nêu tại điểm a khoản 2 Điều này được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 02 năm, kể từ khi kinh doanh có lãi và giảm 50% trong 03 năm tiếp theo”.

**10. Điều 57 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

- Khoản 5 và 6 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“5. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư vào dự án thuộc Danh mục lĩnh vực đặc biệt khuyến khích đầu tư hoặc đầu tư vào địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn quy định tại Phụ lục kèm theo Nghị định này được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu sản xuất, vật tư, linh kiện trong 05 năm, kể từ khi bắt đầu sản xuất.

6. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư sản xuất linh kiện, phụ tùng cơ khí, điện, điện tử được miễn thuế nhập khẩu đối với nguyên liệu sản xuất, vật tư, linh kiện trong 05 năm, kể từ khi bắt đầu sản xuất”.

- Bổ sung thêm khoản 10 vào cuối Điều 57 như sau:

“10. Bộ Thương mại phối hợp với các Bộ, ngành liên quan để ban hành văn bản hướng dẫn phân loại chi tiết nguyên liệu sản xuất, vật tư, linh kiện được



miễn thuế nhập khẩu trong 05 năm, kể từ khi bắt đầu sản xuất nêu tại khoản 5 và 6 Điều này”.

**11. Điều 59 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 59. Giá tính thuế nhập khẩu

Giá tính thuế nhập khẩu đối với hàng hoá nhập khẩu áp dụng theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 60/2002/NĐ-CP ngày 06 tháng 6 năm 2002 của Chính phủ quy định về việc xác định giá tính thuế đối với hàng hoá nhập khẩu theo nguyên tắc của Hiệp định thực hiện Điều 7 Hiệp định chung về thuế quan và thương mại”.

**12. Khoản 1 và 3 Điều 67 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Bên hợp doanh nước ngoài được mua ngoại tệ tại ngân hàng được phép kinh doanh ngoại tệ để đáp ứng cho các giao dịch vãng lai và các giao dịch được phép khác theo quy định của pháp luật về quản lý ngoại hối”.

“3. Chính phủ Việt Nam bảo đảm hỗ trợ cân đối ngoại tệ cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh đầu tư xây dựng công trình kết cấu hạ tầng và một số dự án quan trọng khác trong trường hợp các ngân hàng được phép kinh doanh ngoại tệ không đáp ứng đủ nhu cầu ngoại tệ nêu tại khoản 1 Điều này”.

**13. Đoạn 1 khoản 2 Điều 81 được sửa đổi như sau:**

“2. Giá trị công nghệ chuyển giao dùng để góp vốn do các bên thoả thuận”.

**14. Khoản 1 Điều 83 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được trực tiếp tuyển dụng lao động Việt Nam và nước ngoài theo quy định của pháp luật về lao động”.

**15. Điều 84 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 84. Lương trả cho lao động Việt Nam

Mức lương tối thiểu và lương của lao động Việt Nam làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được thực hiện theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và trả bằng đồng Việt Nam”.

**16. Điều 85 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 85. Thuê đất, trả tiền thuê đất và nộp thuế sử dụng đất

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh được Nhà nước Việt Nam cho thuê đất để thực hiện dự án đầu tư và phải trả tiền thuê theo quy định của Bộ Tài chính.

2. Trường hợp Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất có nguồn gốc do nhận chuyển nhượng hoặc được Nhà nước giao có thu tiền sử dụng đất mà tiền đã trả cho việc nhận chuyển nhượng hoặc tiền sử dụng đất đã nộp không có nguồn gốc từ ngân sách; thì không phải chuyển sang hình thức thuê đất, Bên Việt Nam có nghĩa vụ nộp thuế sử dụng đất theo pháp luật hiện hành".

**17. Điều 88 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 88. Thẩm quyền quyết định cho thuê đất

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định cho thuê đất đối với các dự án có vốn đầu tư nước ngoài theo quy định của pháp luật về đất đai".

**18. Điều 89 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 89. Bồi thường, giải phóng mặt bằng, hồ sơ thuê đất

1. Trường hợp được Nhà nước Việt Nam cho thuê đất, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi có dự án đầu tư có trách nhiệm tổ chức thực hiện bồi thường, giải phóng mặt bằng, hoàn thành các thủ tục cho thuê đất. Chi phí bồi thường, giải toả được tính vào vốn đầu tư của dự án. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thoả thuận với doanh nghiệp được thuê đất về nguồn tài chính để thực hiện việc bồi thường, giải toả.

2. Trường hợp Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, Bên Việt Nam có trách nhiệm bồi thường, giải phóng mặt bằng và hoàn thành các thủ tục để được quyền sử dụng đất. Chi phí thực hiện việc bồi thường, giải phóng mặt bằng được tính trong phần góp vốn của Bên Việt Nam hoặc do các Bên thoả thuận.

3. Đơn giá bồi thường thực hiện theo quy định chung của Nhà nước.

4. Đối với dự án do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp Giấy phép đầu tư, việc xem xét cho thuê đất được tiến hành đồng thời với việc xem xét cấp Giấy phép đầu tư.

5. Đối với các dự án do Bộ Kế hoạch và Đầu tư cấp Giấy phép đầu tư, tài liệu liên quan đến đất kèm theo hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư bao gồm các nội dung sau:

a) Vị trí, diện tích đất sử dụng;

b) Giá tiền thuê đất do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề nghị trên cơ sở khung giá tiền thuê đất do Bộ Tài chính quy định;

c) Phương án bồi thường, giải phóng mặt bằng.

6. Thủ tục, hồ sơ thuê đất, thuê lại đất thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài nguyên và Môi trường”.

**19. Điều 92 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 92. Thế chấp giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất

1. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thế chấp giá trị quyền sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất trong thời hạn thuê đất, thuê lại đất tại tổ chức tín dụng được phép hoạt động tại Việt Nam theo quy định của pháp luật trong các trường hợp sau:

a) Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã trả tiền thuê đất nhiều năm, nếu thời hạn thuê đất đã được trả tiền còn lại ít nhất 05 năm;

b) Doanh nghiệp liên doanh mà Bên Việt Nam góp vốn bằng giá trị quyền sử dụng đất, nếu thời hạn góp vốn bằng quyền sử dụng đất còn lại ít nhất 05 năm.

2. Giá trị quyền sử dụng đất thế chấp bao gồm chi phí bồi thường, giải phóng mặt bằng và tiền thuê đất đã trả trừ đi tiền thuê đất cho thời gian đã sử dụng.

3. Hồ sơ và thủ tục thế chấp giá trị quyền sử dụng đất thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài nguyên và Môi trường và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam”.

**20. Điều 95 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 95. Thẩm định quy hoạch và phương án kiến trúc

Đối với các dự án đầu tư trong lĩnh vực xây dựng: cầu, đường, sân bay, bến cảng; các công trình công nghiệp thuộc nhóm A; cơ sở hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao; khu đô thị, khu du lịch, khu vui chơi giải trí; công trình biểu diễn nghệ thuật; công trình quảng cáo; nhà ở, khách sạn, văn phòng và căn hộ; trường học; bệnh viện; công trình thể thao thì trong hồ sơ xin cấp Giấy phép đầu tư phải kèm theo bản vẽ quy hoạch tổng mặt bằng công trình.

Việc thẩm định quy hoạch tổng mặt bằng công trình được thực hiện trong quá trình thẩm định dự án đầu tư”.

**21. Khoản 1 Điều 98 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“1. Nhà đầu tư chịu trách nhiệm trước pháp luật Việt Nam về chất lượng công trình; an toàn công trình; phòng, chống cháy, nổ; bảo vệ môi trường; an toàn lao động, vệ sinh lao động trong thời kỳ xây dựng công trình cũng như trong suốt thời gian sử dụng công trình”.

**22. Điều 105 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

- Điểm b khoản 1 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“b) Phù hợp với quy hoạch phát triển ngành hoặc quy hoạch sản phẩm đã được duyệt. Trong trường hợp các quy hoạch trên chưa được duyệt, thì phải được sự đồng ý của Bộ quản lý ngành”.

- Khoản 2 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“2. Ngoài các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, dự án thuộc diện đăng ký cấp Giấy phép đầu tư phải đáp ứng một trong các điều kiện sau:

a) Các dự án có tỷ lệ xuất khẩu sản phẩm từ 80% trở lên;

b) Dự án đầu tư vào Khu công nghiệp không thuộc nhóm A, nhưng thuộc danh mục lĩnh vực đặc biệt khuyến khích đầu tư hoặc danh mục lĩnh vực khuyến khích đầu tư;

c) Thuộc lĩnh vực sản xuất có quy mô vốn đầu tư đến 05 triệu USD”.

**23. Điều 106 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 106. Đăng ký cấp Giấy phép đầu tư

1. Hồ sơ đăng ký cấp Giấy phép đầu tư gồm:

a) Đơn đăng ký cấp Giấy phép đầu tư;

b) Hợp đồng liên doanh và Điều lệ doanh nghiệp liên doanh hoặc Điều lệ doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài hoặc Hợp đồng hợp tác kinh doanh;

c) Văn bản xác nhận tư cách pháp lý, tình hình tài chính của các bên.

2. Hồ sơ đăng ký cấp Giấy phép đầu tư được lập thành 03 bộ, trong đó ít nhất có 01 bộ gốc và tất cả được nộp cho Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư.

3. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư xem xét hồ sơ xin đăng ký cấp Giấy phép đầu tư, nếu đáp ứng đủ các điều kiện và thủ tục quy định tại Điều 105 và 106 Nghị định này thì cấp Giấy phép đầu tư mà không cần xin ý kiến của bất kỳ cơ quan nào khác.

4. Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ, Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư thông báo quyết định chấp thuận dưới hình thức Giấy phép đầu tư.

5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành văn bản hướng dẫn lập hồ sơ dự án đăng ký cấp Giấy phép đầu tư.

**24. Khoản 2 Điều 112 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“2. Các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh lấy ý kiến Bộ Kế hoạch và Đầu tư trước khi ban hành các văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền liên quan tới hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài; trường hợp có ý kiến khác nhau phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không được ban hành các quy định ưu đãi về thuế, tài chính và các ưu đãi khác vượt quá thẩm quyền của mình”.

**25. Điều 113 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“Điều 113. Phối hợp hoạt động quản lý nhà nước

1. Các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và các cơ quan cấp phép đầu tư trong lĩnh vực ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán và tư vấn pháp lý thực hiện quản lý nhà nước và chế độ phối hợp trong công tác quản lý hoạt động đầu tư nước ngoài.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm xử lý kịp thời các vấn đề thuộc thẩm quyền và hướng dẫn các doanh nghiệp hoạt động theo đúng quy định tại Giấy phép đầu tư và quy định của pháp luật. Trong quá trình xử lý, nếu các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có ý kiến khác nhau về cùng một vấn đề, thì cần trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, cung cấp thông tin về tình hình đầu tư nước ngoài cho các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, định kỳ làm việc theo chế độ giao ban với các Bộ: Tài chính, Thương mại, Tài nguyên và Môi trường, Ngân hàng Nhà nước và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan để xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh, giải quyết các vấn đề kiến nghị của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các Bên hợp doanh, đề xuất những chính sách, biện pháp cải thiện môi trường đầu tư”.

**26. Điểm a khoản 1 Điều 114 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“1. Thủ tướng Chính phủ quyết định các dự án nhóm A gồm:

a) Các dự án không phân biệt quy mô vốn đầu tư thuộc các lĩnh vực:

- Xây dựng cơ sở hạ tầng Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao, Khu đô thị, dự án BOT, BTO, BT;

- Xây dựng và kinh doanh cảng biển, sân bay; kinh doanh vận tải đường biển, hàng không;

- Hoạt động dầu khí;

- Dịch vụ bưu chính, viễn thông;

- Xuất bản; dịch vụ in (trừ những dự án in tài liệu kỹ thuật; in bao bì, in nhãn mác hàng hoá, in hoạ tiết thông thường trên hàng dệt may, da giầy), báo chí; phát thanh, truyền hình; dịch vụ quảng cáo có gắn với phát hành quảng cáo; hoạt động điện ảnh; biểu diễn nghệ thuật; kinh doanh trò chơi có thưởng; cơ sở khám, chữa bệnh; giáo dục phổ thông, đào tạo các bậc cao đẳng, đại học, trên đại học và tương đương; nghiên cứu khoa học; sản xuất thuốc chữa bệnh cho người;

- Bảo hiểm, tài chính, kiểm toán, giám định;

- Thăm dò, khai thác tài nguyên quý hiếm;

- Xây dựng nhà ở để bán;

- Dự án thuộc lĩnh vực quốc phòng, an ninh”.

**27. Khoản 2 Điều 115 được bổ sung thêm mục d và đ như sau:**

“d) Dự án thuộc lĩnh vực văn hoá, giáo dục, đào tạo;

đ) Xây dựng và kinh doanh siêu thị”.

**28. Khoản 1 Điều 116 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“1. Căn cứ vào quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội đã được duyệt, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan lập và công bố quy hoạch và danh mục dự án thu hút đầu tư nước ngoài tại địa phương sau khi thống nhất với Bộ Kế hoạch và Đầu tư; tổ chức vận động và xúc tiến đầu tư”.

**29. Điều 117 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

- Điểm a khoản 1 được sửa đổi, bổ sung như sau:

“1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư làm đầu mối giải quyết các vấn đề trong quá trình xúc tiến, hình thành, triển khai và thực hiện dự án đầu tư gồm:

a) Hướng dẫn, phối hợp các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong việc lập quy hoạch, kế hoạch, danh mục dự án quốc gia gọi vốn đầu tư nước ngoài; xây dựng chương trình, kế hoạch xúc tiến đầu tư; đề xuất việc cử cán bộ

và đặt đại diện tổ chức xúc tiến đầu tư tại những khu vực và quốc gia có tiềm năng đầu tư vào Việt Nam trình Thủ tướng Chính phủ; tiến hành các hoạt động xúc tiến đầu tư”.

- Bổ sung thêm khoản 3 như sau:

“3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư tham gia và phối hợp với Bộ Tư pháp thường xuyên thực hiện việc rà soát các văn bản pháp luật có liên quan đến hoạt động đầu tư nước ngoài, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ các văn bản quy phạm pháp luật trái với quy định của pháp luật đầu tư nước ngoài và các văn bản quy phạm pháp luật khác có giá trị pháp lý cao hơn”.

**30. Khoản 3 Điều 121 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“3. Các quy định hiện hành mà ưu đãi hơn các quy định tương ứng trước đó, thì sẽ đương nhiên được áp dụng. Cơ quan cấp Giấy phép đầu tư trên cơ sở đề nghị của nhà đầu tư điều chỉnh Giấy phép đầu tư cho nhà đầu tư hưởng các ưu đãi kể từ ngày các văn bản pháp luật hiện hành quy định những ưu đãi đó có hiệu lực”.

**31. Khoản 3 Điều 123 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

“3: Tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục khen thưởng được áp dụng theo quy định của Chính phủ về thi đua, khen thưởng”.

**32.** Các Điều 3 khoản 1 điểm a và b, Điều 46 khoản 2 điểm a và khoản 3 điểm b, khoản 4 điểm a, Điều 48 khoản 4, Điều 57 khoản 8, Điều 79 khoản 4, Điều 81 khoản 3, Điều 82 khoản 2 và 4, Điều 87 khoản 2, Điều 90, Điều 113 khoản 3 và Điều 117 khoản 1 điểm c được sửa đổi, bổ sung như sau:

- Các Điều 3 khoản 1 điểm a và b, Điều 46 khoản 2 điểm a và khoản 3 điểm b, khoản 4 điểm a, Điều 48 khoản 4, Điều 57 khoản 8 thay cụm từ "Danh mục dự án đặc biệt khuyến khích đầu tư" thành "Danh mục lĩnh vực đặc biệt khuyến khích đầu tư" và thay cụm từ "Danh mục dự án khuyến khích đầu tư" thành "Danh mục lĩnh vực khuyến khích đầu tư";

- Điều 79 khoản 4 đoạn cuối, cụm từ "Tổng cục Hải quan" thay bằng cụm từ "Bộ Tài chính";

- Các Điều 81 khoản 3 đoạn cuối, Điều 82 khoản 2 và 4 và Điều 117 khoản 1 điểm c, cụm từ "Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường" thay bằng cụm từ "Bộ Khoa học và Công nghệ";

- Các Điều 87 khoản 2 và Điều 113 khoản 3, cụm từ “Tổng cục Địa chính” thay bằng cụm từ “Bộ Tài nguyên và Môi trường”;

- Điều 90 thay cụm từ “thời hạn” thành “thời điểm”.

**33. Phụ lục 1 của Nghị định số 24/2000/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung như Phụ lục kèm theo Nghị định này.**

**Điều 2. Điều khoản thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Các quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**



## PHỤ LỤC I

### I. DANH MỤC LĨNH VỰC ĐẶC BIỆT KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

- Sản xuất, chế biến xuất khẩu 80% sản phẩm trở lên;
- Chế biến nông sản, lâm sản (trừ gỗ), thủy sản từ nguồn nguyên liệu trong nước xuất khẩu 50% sản phẩm trở lên;
- Sản xuất các loại giống mới có chất lượng và có hiệu quả kinh tế cao;
- Nuôi trồng nông, lâm, thủy sản;
- Sản xuất thép cao cấp, hợp kim, kim loại màu, kim loại đặc biệt, phôi thép, sắt xộp; luyện gang;
- Sản xuất máy móc, thiết bị, cụm chi tiết trong các lĩnh vực: khai thác dầu khí, mỏ, năng lượng; sản xuất thiết bị nâng hạ cỡ lớn; sản xuất máy công cụ gia công kim loại, thiết bị luyện kim;
- Sản xuất thiết bị y tế trong công nghệ phân tích và công nghệ chiết xuất trong y học;
- Sản xuất thiết bị kiểm nghiệm độc chất trong thực phẩm;
- Sản xuất vật liệu mới, vật liệu quý hiếm; ứng dụng công nghệ mới về sinh học; công nghệ mới để sản xuất thiết bị thông tin, viễn thông;
- Sản xuất sản phẩm công nghệ thông tin;
- Công nghiệp kỹ thuật cao;
- Đầu tư vào nghiên cứu phát triển (R&D) chiếm 25% doanh thu;
- Sản xuất thiết bị xử lý chất thải;
- Xử lý ô nhiễm và bảo vệ môi trường, xử lý chất thải;
- Sản xuất nguyên liệu thuốc kháng sinh;
- Đầu tư theo hợp đồng BOT, BTO, BT.

### II. DANH MỤC LĨNH VỰC KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

- Thăm dò, khai thác và chế biến sâu khoáng sản;
- Sản xuất, chế biến xuất khẩu từ 50% sản phẩm trở lên;

- Sản xuất, chế biến xuất khẩu từ 30% sản phẩm trở lên và sử dụng nhiều nguyên liệu, vật tư trong nước (có giá trị từ 30% chi phí sản xuất trở lên);
- Sử dụng thường xuyên từ 500 lao động trở lên;
- Chế biến nông sản, lâm sản (trừ gỗ rừng tự nhiên trong nước), thủy sản từ nguồn nguyên liệu trong nước;
- Bảo quản thực phẩm; bảo quản nông sản sau thu hoạch;
- Phát triển công nghiệp hoá dầu; xây dựng, vận hành đường ống dẫn dầu, dẫn khí, kho, cảng dầu;
- Chế tạo thiết bị cơ khí chính xác, thiết bị kiểm tra, kiểm soát an toàn, sản xuất khuôn mẫu cho các sản phẩm kim loại và phi kim loại;
- Sản xuất khí cụ điện trung, cao thế;
- Sản xuất các loại động cơ diezen có công nghệ, kỹ thuật tiên tiến; sản xuất máy, phụ tùng ngành động lực, thủy lực, máy áp lực;
- Sản xuất phụ tùng ô tô, phụ tùng xe máy; sản xuất, lắp ráp thiết bị, xe máy thi công xây dựng; sản xuất thiết bị kỹ thuật cho ngành vận tải;
- Đóng tàu thủy; sản xuất động lực tàu thủy, thiết bị phụ tùng cho các tàu vận tải, tàu đánh cá;
- Sản xuất thiết bị thông tin, viễn thông;
- Sản xuất linh kiện, thiết bị điện tử;
- Sản xuất thiết bị, phụ tùng, máy nông nghiệp, lâm nghiệp, thiết bị tưới tiêu;
- Sản xuất thiết bị ngành dệt, may;
- Sản xuất các loại nguyên liệu thuốc trừ sâu bệnh;
- Sản xuất các loại thuốc trừ sâu bệnh, thuốc bảo vệ thực vật, thuốc thú y có phần giá trị gia tăng nội địa từ 40% trở lên;
- Sản xuất các loại hoá chất cơ bản, hoá chất tinh khiết, thuốc nhuộm, hoá chất chuyên dùng;
- Sản xuất nguyên liệu chất tẩy rửa, phụ gia cho ngành hoá chất;
- Sản xuất xi măng đặc chủng, vật liệu composit, vật liệu cách âm, cách điện, cách nhiệt cao, vật liệu tổng hợp thay gỗ, vật liệu chịu lửa, chất dẻo xây dựng, sợi thủy tinh;

- Sản xuất các loại vật liệu xây dựng nhẹ;
- Sản xuất bột giấy;
- Sản xuất tơ, sợi, vải đặc biệt dùng trong ngành công nghiệp;
- Sản xuất nguyên liệu, phụ liệu cao cấp để sản xuất giấy, dép, quần áo xuất khẩu;
- Sản xuất bao bì cao cấp phục vụ hàng xuất khẩu;
- Sản xuất nguyên liệu thuốc, sản phẩm thuốc chữa bệnh cho người đạt tiêu chuẩn GMP quốc tế;
- Cải tạo, phát triển nguồn năng lượng;
- Vận tải hành khách công cộng;
- Xây dựng, cải tạo cầu, đường bộ, đường sắt, sân bay, bến cảng, nhà ga;
- Xây dựng nhà máy sản xuất nước, hệ thống cấp thoát nước;
- Xây dựng - kinh doanh kết cấu hạ tầng của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao;
- Dịch vụ kỹ thuật phục vụ nông, lâm, ngư nghiệp.

### III. DANH MỤC ĐỊA BÀN KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ

Số TT	Tỉnh/thành phố	Mục A:	Mục B:
		Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn	Địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn
1	2	3	4
1	Hà Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	
2	Cao Bằng	Toàn bộ các huyện và thị xã	
3	Lai Châu	Toàn bộ các huyện và thị xã	
4	Lào Cai	Toàn bộ các huyện và thị xã	
5	Sơn La	Toàn bộ các huyện và thị xã	
6	Bắc Kạn	Toàn bộ các huyện và thị xã	
7	Tuyên Quang	Toàn bộ các huyện và thị xã	

1	2	3	4
8	Lạng Sơn	Toàn bộ các huyện và thị xã	
9	Yên Bái	Toàn bộ các huyện và thị xã	
10	Thái Nguyên	Toàn bộ các huyện, thị xã và thành phố Thái Nguyên	
11	Bắc Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	
12	Vĩnh Phúc	Các huyện: Lập Thạch, Tam Dương, Bình Xuyên	Các huyện không thuộc mục A
13	Phú Thọ	Toàn bộ các huyện, thị xã và thành phố Việt Trì	
14	Hoà Bình	Toàn bộ các huyện và thị xã	
15	Bắc Ninh		Các huyện: Quế Võ, Yên Phong, Gia Bình, Lương Tài, Thuận Thành
16	Hà Nội		Huyện Sóc Sơn
17	Hà Tây		Các huyện: Ba Vì, Mỹ Đức, Phúc Thọ, Quốc Oai, Thạch Thất, Ứng Hoà
18	Quảng Ninh	Các huyện: Ba Chẽ, Bình Liêu, Đầm Hà, Hải Hà, Hoành Bồ, Tiên Yên, Đông Triều và thị xã Móng Cái	Huyện Yên Hưng và các thị xã: Cẩm Phả, Uông Bí
19	Hải Phòng		Các huyện: Vĩnh Bảo, Tiên Lãng
20	Hải Dương	Huyện Chí Linh	Toàn bộ các huyện không thuộc mục A
21	Hưng Yên		Toàn bộ các huyện và thị xã
22	Thái Bình		Toàn bộ các huyện và thị xã
23	Hà Nam		Toàn bộ các huyện và thị xã
24	Nam Định		Toàn bộ các huyện và thành phố Nam Định
25	Ninh Bình	Các huyện: Nho Quan, Yên Mô, Gia Viễn	Thị xã Tam Điệp và các huyện không thuộc mục A

1	2	3	4
26	Thanh Hoá	Các huyện: Lang Chánh, Thường Xuân, Quan Hoá, Bá Thước, Ngọc Lặc, Như Xuân, Cẩm Thủy, Thạch Thành, Quan Sơn, Mường Lát	Các huyện không thuộc mục A
27	Nghệ An	Các huyện: Kỳ Sơn, Tương Dương, Con Cuông, Quỳnh Châu, Quế Phong, Quỳnh Hợp, Nghĩa Đàn, Anh Sơn, Tân Kỳ, Thanh Chương, Đô Lương.	Thị xã Cửa Lò và các huyện không thuộc mục A
28	Hà Tĩnh	Toàn bộ các huyện	Thị xã Hà Tĩnh
29	Quảng Bình	Toàn bộ các huyện	Thị xã Đồng Hới
30	Quảng Trị	Thị xã Quảng Trị và các huyện	Thị xã Đông Hà
31	Thừa Thiên - Huế	Toàn bộ các huyện	Thành phố Huế
32	Đà Nẵng		Huyện Hòa Vang và các quận: Thanh Khê, Ngũ Hành Sơn, Liên Chiểu
33	Quảng Nam	Toàn bộ các huyện và thị xã Hội An	Thị xã Tam Kỳ
34	Quảng Ngãi	Toàn bộ các huyện	Thị xã Quảng Ngãi
35	Bình Định	Toàn bộ các huyện	Thành phố Quy Nhơn
36	Phú Yên	Toàn bộ các huyện	Thị xã Tuy Hoà
37	Khánh Hoà	Các huyện: Khánh Sơn, Khánh Vĩnh	Các huyện không thuộc mục A
38	Bình Thuận	Toàn bộ các huyện	Thành phố Phan Thiết
39	Ninh Thuận	Toàn bộ các huyện	Thị xã Phan Rang
40	Kon Tum	Toàn bộ các huyện và thị xã	
41	Gia Lai	Toàn bộ các huyện và thị xã	

1	2	3	4
42	Đắk Lắk	Toàn bộ các huyện và thành phố Buôn Ma Thuột	
43	Lâm Đồng	Toàn bộ các huyện, thị xã và thành phố Đà Lạt	
44	Đồng Nai	Các huyện: Định Quán, Tân Phú, Xuân Lộc	
45	Bình Phước	Toàn bộ các huyện và thị xã	
46	Bình Dương		Các huyện: Bến Cát, Phú Giáo, Tân Uyên, Dầu Tiếng
47	Tây Ninh	Toàn bộ các huyện	Thị xã Tây Ninh
48	TP. Hồ Chí Minh		Các huyện: Cần Giờ, Củ Chi
49	Bà Rịa - Vũng Tàu		Các huyện: Long Đất, Xuyên Mộc
50	Long An	Toàn bộ các huyện	Thị xã Tân An
51	Đồng Tháp	Toàn bộ các huyện và thị xã	
52	Tiền Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	Thành phố Mỹ Tho
53	Bến Tre	Toàn bộ các huyện và thị xã	
54	Vĩnh Long	Toàn bộ các huyện và thị xã	
55	Trà Vinh	Toàn bộ các huyện và thị xã	
56	An Giang	Toàn bộ các huyện và thành phố Long Xuyên	
57	Cần Thơ	Toàn bộ các huyện và thị xã	Thành phố Cần Thơ
58	Sóc Trăng	Toàn bộ các huyện và thị xã	
59	Bạc Liêu	Toàn bộ các huyện và thị xã	
60	Cà Mau	Toàn bộ các huyện và thị xã	
61	Kiên Giang	Toàn bộ các huyện và thị xã	

#### **IV. DANH MỤC LĨNH VỰC ĐẦU TƯ CÓ ĐIỀU KIỆN**

##### **1. Điều kiện về hình thức đầu tư:**

1.1. Chỉ đầu tư theo hình thức hợp đồng hợp tác kinh doanh và Bên Việt Nam là đơn vị chuyên ngành được phép kinh doanh lĩnh vực này:

- Thiết lập mạng viễn thông công cộng, cung cấp dịch vụ viễn thông; kinh doanh dịch vụ chuyển phát thư trong nước, chuyển phát thư quốc tế;

- Hoạt động báo chí, phát thanh, truyền hình.

1.2. Chỉ đầu tư theo hình thức hợp đồng hợp tác kinh doanh hoặc doanh nghiệp liên doanh:

- Khai thác, chế biến dầu khí, khoáng sản quý hiếm;

- Vận tải hàng không, đường sắt, đường biển; vận tải hành khách công cộng; xây dựng cảng, ga hàng không (trừ các dự án BOT, BTO, BT);

- Kinh doanh dịch vụ hàng hải, hàng không;

- Văn hoá (trừ những dự án in tài liệu kỹ thuật, in bao bì, in nhãn mác hàng hoá, in trên hàng dệt may, da giấy; gia công vẽ xen phim hoạt hình bằng kỹ thuật đồ hoạ ví tính; các khu vui chơi giải trí thể thao);

- Trồng rừng (trừ việc trồng rừng gián tiếp thông qua các tổ chức, hộ gia đình, cá nhân Việt Nam được Nhà nước giao đất, cho thuê đất thuộc rừng sản xuất, rừng phòng hộ và nhà đầu tư hỗ trợ về vốn, giống, kỹ thuật, phân bón và thu mua sản phẩm theo hợp đồng);

- Du lịch lữ hành;

- Sản xuất thuốc nổ công nghiệp;

- Dịch vụ tư vấn (trừ tư vấn kỹ thuật).

##### **2. Điều kiện dự án gắn với đầu tư tạo nguồn nguyên liệu:**

- Sản xuất, chế biến sữa;

- Sản xuất dầu thực vật, đường mía;

- Chế biến gỗ (trừ dự án sử dụng gỗ nhập khẩu);

3. Dự án đầu tư vào dịch vụ nhập khẩu, dịch vụ phân phối trong nước và dự án đánh bắt, khai thác hải sản xa bờ: thực hiện theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

## V. DANH MỤC LĨNH VỰC KHÔNG CẤP GIẤY PHÉP ĐẦU TƯ

1. Các dự án gây nguy hại đến an ninh quốc gia, quốc phòng và lợi ích công cộng;
2. Các dự án gây phương hại đến di tích lịch sử, văn hoá, thuần phong mỹ tục của Việt Nam;
3. Các dự án gây tổn hại đến môi trường sinh thái; các dự án xử lý phế thải độc hại đưa từ bên ngoài vào Việt Nam;
4. Sản xuất các loại hoá chất độc hoặc sử dụng tác nhân độc hại bị cấm theo điều ước quốc tế.

Bản sao lưu trữ



## **1. Việc làm**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 39/2003/NĐ-CP NGÀY 18/4/2003 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều  
của Bộ luật Lao động về việc làm**

#### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung  
một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

#### **NGHỊ ĐỊNH**

##### **Chương I**

##### **CHƯƠNG TRÌNH VIỆC LÀM**

##### **Điều 1. Chỉ tiêu tạo việc làm và chính sách hỗ trợ việc làm**

1. Chỉ tiêu tạo việc làm mới theo quy định tại Điều 14 của Bộ luật Lao động được quy định là số lao động mới cần tuyển thêm vào làm việc thường xuyên tại doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế do nhu cầu mới thành lập hoặc mở rộng thêm về quy mô và các mặt hoạt động, sắp xếp lại lao động.

##### **2. Xây dựng và thực hiện chỉ tiêu tạo việc làm mới:**

a) Trong các chương trình, dự án và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội nhất thiết phải có chỉ tiêu tạo việc làm mới.

b) Hằng năm, các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân có sử dụng lao động phải báo cáo kết quả thực hiện chỉ tiêu tạo việc làm mới về các Bộ, ngành và địa phương.

c) Hằng năm, các Bộ, ngành và các địa phương có trách nhiệm tổng hợp và báo cáo chỉ tiêu tạo việc làm mới về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

d) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra và báo cáo Chính phủ kết quả thực hiện chỉ tiêu tạo việc làm mới năm năm và hằng năm.

### 3. Chính sách hỗ trợ việc làm:

a) Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền chính sách hỗ trợ tài chính, miễn giảm thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế tạo việc làm cho nhiều người lao động.

b) Ngân hàng Việt Nam chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền chính sách cho vay vốn để lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, tự tạo việc làm và khuyến khích thu hút nhiều lao động.

c) Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền chính sách khuyến khích phát triển công nghệ mới, kỹ thuật mới thu hút nhiều lao động.

d) Ủy ban Dân tộc chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành khác có liên quan nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số.

đ) Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan nghiên cứu và ban hành chính sách khuyến khích tạo việc làm ở khu vực nông thôn.

e) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền:

- Chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm cho các đối tượng là lao động nữ và lao động là người tàn tật;

- Chính sách đào tạo và đào tạo lại nghề cho người lao động.

g) Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành khác có liên quan nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền:

- Chính sách khuyến khích người lao động học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ đáp ứng phát triển sản xuất và công nghệ mới;

- Chính sách giải quyết việc làm cho sinh viên, học sinh đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp.

h) Bộ Quốc phòng, Bộ Công an chủ trì, phối hợp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành khác có liên quan nghiên cứu, xây dựng trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền chính sách giải quyết việc làm cho quân nhân, chiến sĩ công an nhân dân sau khi hoàn thành nghĩa vụ.

## **Điều 2. Chương trình quốc gia về việc làm**

1. Chương trình quốc gia về việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật Lao động, bao gồm: mục tiêu, chỉ tiêu, các nội dung hoạt động, thời gian, các giải pháp, nguồn tài chính, tổ chức thực hiện và quản lý chương trình.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính trình Chính phủ chương trình quốc gia về việc làm và trình Thủ tướng Chính phủ ban hành cơ chế quản lý điều hành hoạt động quỹ quốc gia về việc làm.

3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội lập kế hoạch các nguồn tài chính hằng năm và năm năm cho chương trình quốc gia về việc làm.

## **Điều 3. Quỹ quốc gia về việc làm được hình thành và sử dụng như sau:**

1. Quỹ quốc gia về việc làm hình thành từ các nguồn sau:

- a) Ngân sách nhà nước.
- b) Các nguồn hỗ trợ của các tổ chức và cá nhân ở trong và ngoài nước.
- c) Các nguồn hỗ trợ khác.

2. Quỹ quốc gia về việc làm sử dụng vào các mục đích sau:

- a) Cho vay vốn theo dự án nhỏ để giải quyết việc làm cho một số đối tượng.
- b) Cho các doanh nghiệp vay để hạn chế lao động mất việc làm và nhận người thất nghiệp.

c) Hỗ trợ để củng cố và phát triển hệ thống tổ chức giới thiệu việc làm và các hoạt động phát triển thị trường lao động.

#### **Điều 4. Chương trình giải quyết việc làm của địa phương**

1. Chương trình giải quyết việc làm của địa phương theo quy định tại khoản 2 Điều 15 của Bộ luật Lao động, bao gồm: mục tiêu, chỉ tiêu, các nội dung hoạt động, thời gian, các giải pháp, nguồn tài chính, tổ chức thực hiện và quản lý chương trình.

2. Hằng năm, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xây dựng chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định; tổ chức thực hiện quyết định đó và báo cáo kết quả về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

**Điều 5. Quỹ giải quyết việc làm của địa phương được hình thành và sử dụng như sau:**

1. Quỹ giải quyết việc làm của địa phương được hình thành từ các nguồn sau:

a) Ngân sách của địa phương do Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định.

b) Các nguồn hỗ trợ của các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước.

c) Các nguồn hỗ trợ khác.

2. Quỹ giải quyết việc làm được sử dụng theo đúng mục tiêu của chương trình giải quyết việc làm của địa phương.

**Điều 6. Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư xây dựng và ban hành Quy chế quản lý tài chính của quỹ quốc gia về việc làm và quỹ giải quyết việc làm ở địa phương.**

## **Chương II TUYỂN LAO ĐỘNG**

**Điều 7. Việc tuyển lao động Việt Nam theo quy định tại khoản 2 Điều 16 và khoản 1 Điều 132 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:**

1. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển lao động Việt Nam theo yêu cầu của mình.

2. Người lao động có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc làm hoặc đăng ký tại các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc làm.

**Điều 8. Thủ tục tuyển lao động**

1. Ít nhất bảy ngày trước khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động, người sử dụng lao động phải thông báo trên các phương tiện thông tin đại

chúng và niềm yết tại trụ sở về nhu cầu tuyển dụng lao động. Nội dung bao gồm: nghề, công việc, trình độ chuyên môn, số lượng cần tuyển, thời hạn hợp đồng lao động, mức lương, điều kiện làm việc và một số yêu cầu cần thiết khác nếu doanh nghiệp cần.

2. Hồ sơ đăng ký dự tuyển bao gồm:

- Phiếu đăng ký dự tuyển lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

- Bản sao sổ lao động (không cần công chứng). Trường hợp chưa được cấp sổ lao động thì phải có sơ yếu lý lịch theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

- Bản sao các văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí dự tuyển (không cần công chứng).

- Giấy khám sức khỏe của cơ quan y tế có thẩm quyền.

- Các giấy tờ khác do doanh nghiệp quy định do tính chất nghiêm ngặt của công việc.

3. Khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động, người sử dụng lao động phải vào sổ theo dõi và trao giấy biên nhận hồ sơ cho người lao động trong đó ghi rõ thời gian tuyển. Khi người lao động không trúng tuyển hoặc không đến dự tuyển, thì người sử dụng lao động phải trả hồ sơ cho người lao động và thu lại giấy biên nhận.

4. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả mọi chi phí cho việc tuyển lao động (trừ hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động) và được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

5. Người sử dụng lao động tuyển lao động thông qua tổ chức giới thiệu việc làm phải trả phí giới thiệu việc làm cho tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định của pháp luật.

6. Người lao động đăng ký tìm việc làm thông qua tổ chức giới thiệu việc làm cũng phải nộp hồ sơ cho tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định tại khoản 2 Điều này và nếu nhận được việc làm thì phải trả phí giới thiệu việc làm cho tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định của pháp luật. Trường hợp người lao động đăng ký tìm việc làm thông qua trung tâm giới thiệu việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 15 của Nghị định này thì được miễn phí giới thiệu việc làm. Nhà nước hỗ trợ các trung tâm giới thiệu việc làm để thực hiện việc đăng ký tìm việc làm cho người lao động.

**Điều 9.** Việc cấp sổ lao động cho người lao động theo quy định tại Điều 183 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ở tất cả các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân đều được cấp sổ lao động.

2. Đối với những người từ đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động thì được cấp sổ lao động.

3. Người được cấp sổ lao động chịu trách nhiệm trả chi phí in ấn và phát hành sổ lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mẫu sổ, cấp, sử dụng và quản lý sổ lao động.

**Điều 10.** Người sử dụng lao động, các Bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm báo cáo định kỳ về việc tuyển dụng và sử dụng lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

### **Chương III**

#### **TRỢ CẤP MẤT VIỆC LÀM**

**Điều 11.** Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật Lao động:

1. Thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc, thiết bị, quy trình, công nghệ tiên tiến có năng suất lao động cao hơn.

2. Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn.

3. Thay đổi cơ cấu tổ chức: sáp nhập, giải thể một số bộ phận của đơn vị.

Những thay đổi trên dẫn đến người lao động bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động để sử dụng vào công việc mới. Nếu không giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì người sử dụng lao động phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật Lao động và Điều 12, Điều 13 của Nghị định này.

**Điều 12.** Mức trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Trợ cấp mất việc làm được tính trên cơ sở mức lương quy định tại Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

2. Thời gian để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động đó đến khi bị mất việc làm. Trường hợp, người lao

động trước đó có thời gian làm việc ở khu vực nhà nước mà chưa được nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm, thì thời gian đó chỉ được tính để nhận trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động. Khoản trợ cấp thôi việc này do quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của đơn vị mà người lao động bị mất việc làm trả cùng trợ cấp mất việc làm.

Riêng đối với người lao động trong các doanh nghiệp thực hiện phương án sắp xếp lại và chuyển đổi theo các hình thức giao, bán, khoán, kinh doanh, cho thuê doanh nghiệp và cổ phần hoá thì áp dụng theo các chế độ quy định về lao động của Nhà nước đối với các trường hợp này.

3. Thời gian làm việc để được hưởng trợ cấp mất việc làm là từ đủ một năm (12 tháng) trở lên, nếu có tháng lẻ được quy định như sau:

- a) Dưới 1 tháng không được tính để hưởng trợ cấp mất việc làm.
- b) Từ 1 đến dưới 6 tháng được tính bằng 6 tháng làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm bằng 1/2 tháng lương.
- c) Từ đủ 6 tháng trở lên được tính bằng 1 năm làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm bằng 1 tháng lương.

4. Trợ cấp mất việc làm và trợ cấp thôi việc được trả trực tiếp một lần cho người lao động tại nơi làm việc hoặc tại nơi thuận lợi nhất cho người lao động và chậm nhất không quá 7 ngày, kể từ ngày người lao động bị mất việc làm.

**Điều 13.** Quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 3 Điều 17 của Bộ luật Lao động quy định như sau:

1. Các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm.

2. Mức trích quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm từ 1% - 3% trên quỹ tiền lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp và được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

3. Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định việc lập, quản lý và sử dụng quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của các doanh nghiệp.

#### **Chương IV**

#### **TỔ CHỨC GIỚI THIỆU VIỆC LÀM**

**Điều 14.** Tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 18 của Bộ luật Lao động, bao gồm: các trung tâm giới thiệu việc làm và các doanh nghiệp chuyên giới thiệu việc làm.

### **Điều 15. Hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm**

1. Trung tâm giới thiệu việc làm do cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thành lập là đơn vị sự nghiệp có thu tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động thường xuyên theo Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ, thuộc lĩnh vực hoạt động xã hội, được Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội giao chỉ tiêu biên chế cán bộ, được hỗ trợ đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước về trang thiết bị, cơ sở vật chất, tài chính và được miễn hoặc giảm thuế theo quy định của pháp luật.

2. Doanh nghiệp chuyên hoạt động về giới thiệu việc làm phải bảo đảm đủ các điều kiện do Thủ tướng Chính phủ quy định trong Quy chế về tổ chức và hoạt động giới thiệu việc làm và được Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cấp giấy phép hoạt động giới thiệu việc làm.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế về tổ chức và hoạt động giới thiệu việc làm.

## **Chương V**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 16.** Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Nghị định này thay thế Nghị định số 72/CP ngày 31 tháng 10 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.

**Điều 17.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Bộ, ngành có liên quan trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 18.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**



## **THÔNG TƯ SỐ 20/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 22/9/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39 /2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động**

*Thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm (sau đây gọi tắt là Nghị định số 39/2003/NĐ-CP), sau khi có ý kiến tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cơ quan có liên quan, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP về tuyển lao động như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

#### **1. Người sử dụng lao động:**

Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP bao gồm:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; Chi nhánh công ty nước ngoài tại Việt Nam;
- Doanh nghiệp của các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
- Các cơ quan nhà nước, các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước có sử dụng lao động không phải là cán bộ, công chức;
- Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;
- Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19/8/1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao;
- Hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động không phải là xã viên.

## **2. Người lao động Việt Nam:**

Người lao động Việt Nam theo quy định tại khoản 2 Điều 7 của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP, bao gồm những người từ đủ 15 tuổi trở lên đang tìm việc làm theo quy định của Bộ luật Lao động, trừ đối tượng là người lao động Việt Nam làm việc cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (theo quy định tại Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và các văn bản sửa đổi, bổ sung Nghị định này) và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài).

## **II. THỦ TỤC TUYỂN LAO ĐỘNG**

### **1. Thông báo nhu cầu tuyển lao động:**

Thông báo nhu cầu tuyển lao động của người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 8 của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP được quy định như sau:

#### **a) Thời gian và hình thức thông báo tuyển dụng:**

Người sử dụng lao động phải thông báo ít nhất 07 (bảy) ngày trước khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động và phải thông báo trên một trong các phương tiện thông tin đại chúng sau:

- Báo ở Trung ương hoặc địa phương;
- Đài phát thanh ở Trung ương hoặc địa phương;
- Đài truyền hình ở Trung ương hoặc địa phương;

Đồng thời người sử dụng lao động phải niêm yết tại trụ sở ở nơi thuận tiện cho người lao động biết về nhu cầu tuyển lao động.

b) Nội dung thông báo tuyển dụng: phải đầy đủ, chính xác cho từng vị trí công việc bao gồm:

- Số lượng lao động cần tuyển cho từng vị trí công việc cần tuyển;
- Nghề, công việc cần tuyển cho từng vị trí công việc cần tuyển;
- Trình độ chuyên môn; ngành nghề và cấp đào tạo;
- Thời hạn hợp đồng lao động sẽ giao kết sau khi được tuyển;

- Mức lương và các khoản thu nhập khác cho từng vị trí cần tuyển;
- Điều kiện làm việc của người lao động (địa điểm làm việc, thời điểm bắt đầu làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động);
- Các yêu cầu cần thiết của người sử dụng lao động;
- Các giấy tờ trong hồ sơ đăng ký dự tuyển;
- Thời hạn nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển, thời gian tuyển lao động.

## **2. Hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động:**

Hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP được quy định như sau:

- Phiếu đăng ký dự tuyển lao động theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này;
- Bản sao sổ lao động (không cần công chứng); trường hợp chưa được cấp sổ lao động thì phải có sơ yếu lý lịch theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này;
- Bản sao văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí dự tuyển (không cần công chứng);
- Giấy khám sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế;
- Các giấy tờ khác do người sử dụng lao động quy định do tính chất nghiêm ngặt của công việc.

## **3. Việc nhận và trả lại hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động:**

- Người lao động phải nộp hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động cho người sử dụng lao động;
- Người sử dụng lao động nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động phải vào sổ theo dõi và có giấy biên nhận trao cho người lao động. Trong giấy biên nhận phải ghi rõ ngày, tháng, năm nhận hồ sơ, hồ sơ bao gồm những gì và thời gian tuyển.
- Sau mỗi đợt tuyển, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo kết quả tuyển cho từng người lao động tham gia dự tuyển.
- Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày thông báo kết quả tuyển, người lao động không trúng tuyển hoặc không đến dự tuyển có yêu cầu lấy lại hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động, thì người sử dụng lao động phải trả lại hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động cho người lao động và thu lại giấy biên nhận.

Đối với tổ chức giới thiệu việc làm, sau khi có hợp đồng tuyển lao động với người sử dụng lao động thì nội dung thông báo tuyển lao động, việc nhận và trả lại hồ sơ đăng ký dự tuyển đối với người lao động phải bảo đảm theo quy định tại tiết b điểm 1 và điểm 3 mục này.

#### **4. Thông báo danh sách lao động đã tuyển:**

Trong thời gian 07 (bảy) ngày sau khi kết thúc mỗi đợt tuyển lao động, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương sở tại hoặc Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (đối với các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao) theo Mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này.

### **III. CHẾ ĐỘ BÁO CÁO**

Trách nhiệm báo cáo định kỳ theo quy định tại Điều 10 của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP được quy định như sau:

1. Trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 hàng năm, người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo định kỳ 6 tháng đầu năm và cả năm về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương sở tại và các Bộ, ngành quản lý hoặc Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (đối với các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao) về tình hình sử dụng lao động và nhu cầu tuyển lao động theo Mẫu số 4 ban hành kèm theo Thông tư này.

Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao có trách nhiệm tổng hợp, báo cáo định kỳ 6 tháng đầu năm và cả năm về Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương sở tại và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về tình hình sử dụng lao động và nhu cầu tuyển lao động

2. Trước ngày 31 tháng 7 và ngày 31 tháng 01 hàng năm, Sở Lao động-Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tổng hợp và báo cáo định kỳ 6 tháng đầu năm và cả năm về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về tình hình sử dụng lao động và nhu cầu tuyển lao động của tất cả các doanh nghiệp, tổ chức trên địa bàn theo Mẫu số 5 ban hành kèm theo Thông tư này.

### **IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Bãi bỏ Thông tư số 16/LĐTBXH-TT ngày 05/9/1996 của Bộ Lao động-Thương binh và

Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 72/CP ngày 31/10/1995 của Chính phủ về việc tuyển lao động và Thông tư số 15/1998/TT-BLĐTBXH ngày 31/10/1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn bổ sung Thông tư số 16/LĐTBXH-TT ngày 05/9/1996 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về việc tuyển lao động.

Trong quá trình thực hiện, có gì vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để nghiên cứu, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

Bản sao lưu trữ

*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số 20 /2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày ..... tháng ..... năm .....

**PHIẾU ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN LAO ĐỘNG**

***Kính gửi:***

Tên tôi là (Viết chữ in hoa):	Bí danh:
Ngày sinh:	Nam, Nữ:
Số chứng minh thư nhân dân:	Ngày cấp:
Nơi cấp chứng minh thư nhân dân:	
Số sổ lao động:	Ngày cấp:
Nơi cấp sổ lao động:	
Hộ khẩu thường trú (*):	
Địa chỉ đang ở (*):	
Địa chỉ báo tin (*):	
Trình độ đào tạo theo nghề hoặc chuyên môn kỹ thuật:	
Trình độ ngoại ngữ:	

Sau khi nghiên cứu nội dung thông báo tuyển lao động, tôi thấy bản thân có đủ điều kiện và tiêu chuẩn để đăng ký dự tuyển vào vị trí:

Tôi xin gửi các giấy tờ kèm theo phiếu đăng ký dự tuyển này, như sau:

1. Bản sao sổ lao động (không có công chứng); hoặc sơ yếu lý lịch (đối với người chưa được cấp sổ lao động);

2. Bản sao văn bằng, chứng chỉ (không có công chứng);
3. Giấy khám sức khỏe;
4. Các giấy tờ khác (theo yêu cầu của người sử dụng lao động);
5. Các giấy xác nhận thuộc đối tượng ưu tiên khi dự tuyển lao động và các giấy tờ có liên quan khác.

Tôi xin cam đoan thực hiện đúng các quy định về tuyển lao động.

**NGƯỜI ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN LAO ĐỘNG**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

Bản sao lưu trữ

***Ghi chú:*** (\*) Cần ghi rõ số nhà; thôn/tổ dân phố; xã/phường/thị trấn; huyện/quận/thị xã/thành phố thuộc tỉnh; tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương.

*Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**SƠ YẾU LÝ LỊCH**

Họ và tên ..... Nam, Nữ

Sinh năm .....

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hiện nay: .....

Chứng minh thư nhân dân số: .....

Cấp tại: .....

Ngày ..... tháng ..... năm.....

Khi cần báo tin cho ai? ở đâu? .....

Số: . . . .

Ký hiệu:

Năm



Họ và tên: ..... Bí danh .....

Tên thường gọi: .....

Sinh ngày ..... tháng ..... năm .....

Nơi sinh .....

.....

.....

Nguyên quán: .....

.....

Dân tộc: ..... Tôn giáo .....

Trình độ văn hoá: .....

Trình độ ngoại ngữ: .....

Trình độ chuyên môn hoặc nghề nghiệp: .....

.....

.....

Tình trạng sức khoẻ hiện nay: .....

Kết nạp Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh ngày .... tháng .... năm .....

Nơi kết nạp: .....

Kết nạp Đảng Cộng sản Việt Nam ngày .... tháng .... năm .....

Ngày nhập ngũ Quân đội nhân dân Việt Nam (Thanh niên xung phong) .....

Ngày xuất ngũ.....

Lý do: .....

#### HOÀN CẢNH GIA ĐÌNH

Họ và tên bố: ..... Tuổi.....

Nghề nghiệp: .....

Nơi công tác (ghi rõ tên và địa chỉ đơn vị đang công tác): .....

.....

Chỗ ở hiện nay: .....

.....

Địa chỉ liên hệ: .....

.....

Họ và tên mẹ: ..... Tuổi .....

Nghề nghiệp: .....

Nơi công tác (ghi rõ tên và địa chỉ đơn vị đang công tác): .....

Chỗ ở hiện nay: .....

Địa chỉ liên hệ: .....

**HỌ VÀ TÊN ANH CHỊ EM RUỘT**

(Ghi rõ họ tên, tuổi, chỗ ở và nghề nghiệp,  
nơi công tác, thái độ chính trị của từng người)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Họ và tên vợ hoặc chồng: ..... Tuổi .....

Nghề nghiệp .....

Nơi công tác (ghi rõ tên và địa chỉ đơn vị đang công tác): .....

Chỗ ở hiện nay: .....

Địa chỉ liên hệ: .....

**HỌ VÀ TÊN CÁC CON**

(Ghi rõ họ tên, tuổi, chỗ ở và nghề nghiệp,  
nơi công tác, thái độ chính trị của từng người)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**QUÁ TRÌNH CÔNG TÁC CỦA BẢN THÂN**

Từ tháng năm đến tháng năm	Làm công tác gì	Ở đâu	Giữ chức vụ gì

**KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT**

Khen thưởng: .....

.....

.....

Kỷ luật:.....

.....

.....

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan những lời khai trên là đúng sự thật, nếu có điều gì khai man tôi xin chịu trách nhiệm hoàn toàn.

Xác nhận của Thủ trưởng đơn vị,  
Chủ tịch Ủy ban nhân dân  
xã, phường, thị trấn.

....., ngày tháng năm  
(ký và ghi rõ tên, đóng dấu)

....., ngày tháng năm  
NGƯỜI KHAI KÝ TÊN

*Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.*

Tên đơn vị  
Số: ...../TB

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng ... năm.....

### THÔNG BÁO DANH SÁCH LAO ĐỘNG ĐÃ TUYỂN

*Kính gửi:* Sở Lao động-Thương binh và Xã hội.....  
(hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất,  
khu công nghệ cao)

Thực hiện quy định tại Thông tư số: 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động, đơn vị chúng tôi xin thông báo danh sách lao động đã tuyển được từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm....., như sau:

Số TT	Họ và tên	Trình độ đào tạo theo nghề hoặc chuyên môn, kỹ thuật	Vị trí công việc	Tuyển thông qua Tổ chức giới thiệu việc làm
1				
2				
3				
4				
5				
...				
...				
...				
...				

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Lưu . . . .

**LÃNH ĐẠO ĐƠN VỊ**

(Ký và ghi rõ họ tên)

*Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.*

Tên đơn vị  
Số: ...../BC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng ... năm.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG 6 THÁNG  
ĐẦU NĂM (HOẶC NĂM) VÀ DỰ KIẾN TUYỂN LAO ĐỘNG  
6 THÁNG CUỐI NĂM (HOẶC NĂM)**

**Kính gửi:** - Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.....  
(hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất,  
khu công nghệ cao)  
- Bộ, ngành .....

Đơn vị: Người

Số TT	Nội dung	Số lượng	Trong đó: Số lao động đã qua đào tạo	Ghi chú
I	Tổng số lao động có mặt đầu kỳ: Tr. đó: nữ			
II	Số lao động tăng, giảm trong kỳ:			
1	Số lao động tăng trong kỳ: Tr. đó: nữ:			
2	Số lao động giảm trong kỳ:			
a	Nghỉ hưởng chế độ hưu trí: Tr. đó: nữ:			
b	Thôi việc, mất việc làm: Tr. đó: nữ:			
c	Sa thải do kỷ luật lao động: Tr. đó: nữ:			
d	Lý do khác: Tr. đó: nữ:			

Số TT	Nội dung	Số lượng	Trong đó: Số lao động đã qua đào tạo	Ghi chú
III	Số lao động có mặt cuối kỳ Tr.đó: nữ:			
1	Phân theo hợp đồng lao động:			
a	Số người ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Tr.đó: nữ:			
b	Số người ký HĐLĐ xác định thời hạn từ 1 - 3 năm: Tr.đó: nữ:			
c	Số người ký HĐLĐ dưới 1 năm: Tr.đó: nữ:			
2	Phân theo tình trạng việc làm:			
a	Số người có việc làm: Tr.đó: nữ:			
b	Số người không có việc làm: Tr.đó: nữ:			
IV	Dự kiến tuyển lao động của kỳ sau:			
1	Tổng số: Tr.đó: nữ:			
2	Phân theo hợp đồng lao động:			
a	Số người ký HĐLĐ không xác định thời hạn: Tr.đó: nữ:			
b	Số người ký HĐLĐ xác định thời hạn từ 1 - 3 năm: Tr.đó: nữ:			
c	Số người ký HĐLĐ dưới 1 năm: Tr.đó: nữ:			
3	Hình thức tuyển:			
a	Tự tuyển:			
b	Thông qua tổ chức giới thiệu việc làm:			

....., ngày.... tháng .... năm.....

**LÃNH ĐẠO ĐƠN VỊ**

(Ký và ghi rõ họ tên, đóng dấu)

*Ghi chú: Đơn vị thành viên của các tổng công ty, công ty, liên hiệp ở trên địa bàn của tỉnh, thành phố nào thì báo cáo về Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương đó.*

Mẫu số 5: Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/3/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TỈNH, THÀNH PHỐ: .....

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

SỐ: /BC

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG 6 THÁNG ĐẦU NĂM ..... (HOẶC NĂM.....)**

**VÀ DỰ KIẾN 6 THÁNG CUỐI NĂM ..... (HOẶC NĂM.....)**

Số thứ tự	TÊN ĐƠN VỊ	Tình hình sử dụng lao động 6 tháng đầu năm ..... (hoặc năm.....)										Dự kiến tuyển lao động cuối năm ..... (hoặc năm.....)																
		Tổng số lao động có mặt đầu kỳ		Số lao động tăng giảm trong kỳ		Số lao động giảm		Số lao động có mặt cuối kỳ		Số lao động tăng giảm		Số lao động có mặt cuối năm		Số lao động tăng giảm		Số lao động giảm												
		Tổng số	Trong đó nữ	Số lao động tăng	Trong đó nữ	Số lao động giảm	Trong đó	Trong đó nữ	Tổng số	Trong đó nữ	Không xác định thời hạn	Từ 1 - 3 năm	Mùa vụ, theo công việc dưới 1 năm	Tổng số	Trong đó nữ	Không xác định thời hạn	Từ 1 - 3 năm	Tổng số	Trong đó nữ									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	Doanh nghiệp nhà nước: Trung ương quản lý																											
1	Địa phương quản lý																											
1	Doanh nghiệp khác																											
1	Vốn đầu tư nước ngoài																											
II	Tư nhân																											
III	Cổ phần																											
IV	Các tổ chức khác																											
1	Tổng cộng	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

....., ngày.....tháng.....năm.....

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu)

(Ghi chú: - Đơn vị thành viên của các tổng công ty, công ty, liên hiệp ở trên địa phương nào thì báo cáo theo địa phương đó)

## **2. Học nghề**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 02/2001/NĐ-CP NGÀY 09/01/2001 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động  
và Luật Giáo dục về dạy nghề**

#### **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;*

*Căn cứ Luật Giáo dục ngày 02 tháng 12 năm 1998;*

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

#### **NGHỊ ĐỊNH**

##### **Chương I**

##### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Nghị định này quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về tổ chức, hoạt động dạy nghề và hoạt động dịch vụ, tư vấn về dạy nghề; các loại hình tổ chức cơ sở dạy nghề; quyền, lợi ích và trách nhiệm của cơ sở dạy nghề, người dạy nghề, người học nghề; chính sách đầu tư, ưu đãi cho dạy nghề; quản lý nhà nước về dạy nghề.

##### **Điều 2.**

1. Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề (gọi chung là cơ sở dạy nghề) được tổ chức độc lập hoặc gắn với cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ, cơ sở giáo dục khác theo quy định tại Nghị định này.

2. Cơ sở dạy nghề quy định tại khoản 1 Điều này gồm có:

a) Cơ sở dạy nghề công lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định thành lập, đầu tư, tổ chức bộ máy quản lý và điều hành;



b) Cơ sở dạy nghề bán công được thành lập trên cơ sở liên kết giữa cơ quan nhà nước với tổ chức, cá nhân thuộc các thành phần kinh tế, loại hình sở hữu hoặc do chuyển cơ sở dạy nghề công lập thành cơ sở dạy nghề bán công; việc quản lý, điều hành thực hiện theo quy định của pháp luật;

c) Cơ sở dạy nghề dân lập do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội thành lập, đầu tư bằng nguồn vốn ngoài ngân sách nhà nước; tự quản lý, điều hành theo quy định của pháp luật, phù hợp với mục tiêu, tôn chỉ hoạt động của tổ chức mình;

d) Cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế (sau đây gọi chung là doanh nghiệp), hợp tác xã được thành lập để dạy nghề, bổ túc nghề, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh, thay đổi cơ cấu sản xuất, công nghệ của doanh nghiệp, hợp tác xã và tạo điều kiện cho người lao động tìm việc làm, tự tạo việc làm;

đ) Cơ sở dạy nghề tư thực do cá nhân hay một nhóm cá nhân có đủ điều kiện đầu tư thành lập và tự quản lý theo quy định của pháp luật;

e) Cơ sở dạy nghề do người Việt Nam định cư ở nước ngoài, tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam (sau đây gọi tắt là cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài) đầu tư, xây dựng và tổ chức hoạt động theo quy định tại Nghị định này và pháp luật Việt Nam có liên quan.

### **Điều 3.**

1. Chính phủ khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư xây dựng, phát triển cơ sở dạy nghề đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước:

a) Dạy các nghề phổ thông để giải quyết việc làm cho người chưa có việc làm, người lao động bị mất việc làm hoặc các nghề khác đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động;

b) Dạy nghề kết hợp với sử dụng người học nghề làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã sau thời gian học nghề, đào tạo lại nghề để chuyển sang nghề khác trong doanh nghiệp; đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ;

c) Dạy nghề gắn với tạo việc làm ở các trung tâm dịch vụ việc làm, trung tâm triển khai, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ mới và các cơ sở dịch vụ khác;

d) Dạy nghề, bổ túc nghề cho người lao động phục vụ nhu cầu xuất khẩu lao động và chuyên gia;

đ) Dạy nghề phù hợp với mục tiêu hoạt động của các tổ chức đứng ra thành lập cơ sở dạy nghề dân lập;

e) Bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, chuyển giao tiến bộ kỹ thuật, công nghệ mới cho giáo viên, nhân viên nghiệp vụ, công nhân Việt Nam làm việc tại các cơ sở dạy nghề của nước ngoài;

g) Người lao động được phép học nghề theo hình thức vừa học vừa làm, học từ xa, tự học có hướng dẫn theo chương trình dạy nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Sau khi học hết chương trình nếu có đủ điều kiện thì được quyền dự thi, kiểm tra và nếu đạt yêu cầu thì được cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề hoặc chứng chỉ nghề.

2. Ưu tiên phát triển dạy nghề và có chính sách ưu đãi thích hợp đối với người học nghề và cơ sở dạy nghề theo hướng sau:

a) Dạy nghề dành riêng cho thương binh, bệnh binh, người tàn tật, người dân tộc thiểu số; dạy nghề cho người lao động ở vùng sâu, vùng xa, miền núi, biên giới, hải đảo; dạy các nghề truyền thống;

b) Người học nghề thuộc đối tượng hưởng chính sách xã hội; học các nghề có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại; đào tạo theo địa chỉ cho vùng núi cao, biên giới, hải đảo được hưởng các chính sách ưu đãi thích hợp về tuyển sinh, học bổng, miễn, giảm học phí, xét tốt nghiệp theo quy định của Nhà nước.

#### **Điều 4.**

1. Cơ sở dạy nghề công lập, bán công, dân lập được thành lập khi đủ các điều kiện sau đây:

a) Có cơ sở dạy lý thuyết, thực hành, thiết bị, phương tiện bảo đảm dạy nghề đạt trình độ, kỹ thuật nghề theo mục tiêu đào tạo đã đăng ký; bảo đảm các điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người học;

b) Có đội ngũ giáo viên dạy nghề đạt trình độ chuẩn quy định tại điểm d khoản 1 Điều 67 Luật Giáo dục và các quy định tại Nghị định này;

c) Có chương trình dạy nghề phù hợp với nguyên tắc xây dựng chương trình dạy nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định; có giáo trình dạy nghề phù hợp với mục tiêu, nội dung đào tạo nghề;

d) Có vốn, tài sản riêng đủ bảo đảm để hoạt động dạy nghề.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình dạy nghề dài hạn, ngắn hạn cho các cơ sở

dạy nghề; tuyển chọn, bồi dưỡng, sử dụng giáo viên dạy nghề chưa đạt trình độ chuẩn; phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên dạy nghề.

#### **Điều 5.**

1. Cơ sở dạy nghề tư thực có số học sinh từ 10 người trở lên; cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, của hợp tác xã được tổ chức thành lớp học và có thu học phí phải có đủ các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định này.

2. Cơ sở dạy nghề tư thực, cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, của hợp tác xã dạy nghề ngắn hạn có dưới 10 người học theo hình thức kèm cặp tại xưởng, tại nhà và có thu học phí phải có đủ các điều kiện sau đây:

a) Địa điểm dạy nghề, trang thiết bị thực hành nghề phù hợp với nghề dạy, bảo đảm các điều kiện về vệ sinh và an toàn lao động cho người học nghề;

b) Có người thành thạo nghề hướng dẫn thực hành;

c) Có đủ công cụ, nguyên vật liệu để người học thực hành;

d) Có hợp đồng học nghề giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề;

đ) Đăng ký với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi sở tại và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Doanh nghiệp, hợp tác xã tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề; không phải tuân theo các quy định tại Nghị định này về điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề; không được thu học phí.

**Điều 6.** Cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được thành lập theo loại hình trường, trung tâm dạy nghề với hình thức liên doanh, hợp tác kinh doanh, 100% vốn nước ngoài để thực hiện hoạt động dạy nghề được quy định như sau:

1. Việc thành lập, giải thể cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

2. Cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài phải hoạt động theo đúng quy định tại Nghị định này và pháp luật Việt Nam, không phương hại đến an ninh quốc gia, không trái với truyền thống đạo đức, văn hoá của dân tộc Việt Nam và các Điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia ký kết;

3. Cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài phải đăng ký hoạt động với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### **Điều 7.**

1. Cơ sở dạy nghề công lập, bán công, dân lập, tư thục có số học sinh từ 10 người trở lên; cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, của hợp tác xã được tổ chức thành lớp học phải đăng ký hoạt động dạy nghề tại cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội nơi sở tại.

2. Các cơ sở dạy nghề dưới đây phải đăng ký hoạt động dạy nghề tại Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

a) Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề trực thuộc cơ quan trung ương của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội;

b) Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có nhiệm vụ dạy nghề, bồi dưỡng nghề phục vụ cho xuất khẩu lao động.

#### **Điều 8.**

1. Các cơ sở dạy nghề thuộc diện đăng ký hoạt động dạy nghề phải có điều lệ, quy chế tổ chức và hoạt động riêng phù hợp với điều lệ, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở dạy nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành; chấp hành đúng pháp luật và các quy định tại Nghị định này, tôn trọng và bảo đảm các quyền, lợi ích hợp pháp của người học nghề theo quy định của pháp luật và theo hợp đồng học nghề.

2. Quan hệ giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề được xác lập qua những quy định về tuyển sinh học nghề hoặc giao kết hợp đồng học nghề. Người học nghề phải thực hiện đầy đủ điều lệ, quy chế của cơ sở dạy nghề.

#### **Điều 9.**

1. Tổ chức, cá nhân hoạt động dịch vụ, tư vấn có thu tiền trong lĩnh vực dạy nghề phải tuân theo các quy định sau đây:

a) Có đủ các điều kiện hoạt động dịch vụ, tư vấn về dạy nghề theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Đăng ký phạm vi, nội dung hoạt động dịch vụ, tư vấn về dạy nghề với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi sở tại;

c) Chấp hành các quy định của pháp luật và cam kết theo hợp đồng với người được thụ hưởng dịch vụ, tư vấn về dạy nghề; chịu trách nhiệm trước pháp luật đối với hoạt động dịch vụ, tư vấn về dạy nghề.

2. Chính phủ khuyến khích các cơ quan, tổ chức hoạt động tư vấn về dạy nghề miễn phí cho công dân, người lao động có nhu cầu tư vấn.

## Chương II TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ

### Mục 1 DẠY NGHỀ DÀI HẠN

#### **Điều 10.**

1. Dạy nghề dài hạn thực hiện từ 1 đến 3 năm tại các trường dạy nghề. Các trường trung học chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường đại học có đủ điều kiện được tổ chức dạy nghề dài hạn theo quy định tại Nghị định này.

2. Dạy nghề dài hạn dành cho những người có đủ điều kiện học nghề theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Việc xây dựng chương trình dạy nghề dài hạn phải căn cứ vào nguyên tắc xây dựng chương trình do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Chương trình dạy nghề phải được cụ thể hoá thành giáo trình. Giáo trình dạy nghề dài hạn do Hiệu trưởng nhà trường tổ chức biên soạn. Việc thẩm định chương trình, giáo trình dạy nghề dài hạn, ngắn hạn do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Điều 11.** Trình độ chuẩn của giáo viên dạy nghề dài hạn được quy định như sau:

1. Giáo viên dạy nghề phải có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm kỹ thuật hoặc cao đẳng chuyên ngành; giáo viên chỉ dạy thực hành nghề có thể là nghệ nhân hoặc kỹ thuật viên, công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề cao hơn hai bậc trở lên so với bậc nghề đào tạo;

2. Giáo viên dạy các môn khác phải có bằng tốt nghiệp trường cao đẳng sư phạm hoặc bằng tốt nghiệp trường đại học, cao đẳng khác;

3. Đối với những giáo viên quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này chưa có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm hoặc đại học sư phạm thì phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

**Điều 12.** Trường dạy nghề có những nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Thực hiện chương trình và xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp với đối tượng và thời gian dạy nghề; bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề cho công nhân kỹ thuật, theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật nghề do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành;

2. Nghiên cứu nhu cầu đào tạo nghề; tổ chức dạy nghề dài hạn, dạy nghề ngắn hạn và tư vấn về dạy nghề;

3. Nghiên cứu ứng dụng tiến bộ kỹ thuật và công nghệ vào quá trình đào tạo;

4. Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực cho dạy nghề; thực hiện các dịch vụ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, sản xuất kinh doanh phù hợp với ngành nghề đào tạo theo quy định của pháp luật;

5. Tổ chức, giáo dục và quản lý người học nghề; phối hợp với gia đình và xã hội để xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh; quản lý giáo viên, cán bộ, nhân viên;

6. Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo, công nhận tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề theo thẩm quyền;

7. Quản lý, sử dụng tài sản theo quy định của pháp luật;

8. Tham gia phổ cập nghề cho người lao động; phối hợp với trường phổ thông giáo dục kỹ thuật tổng hợp và hướng nghiệp cho học sinh;

9. Liên kết với tổ chức kinh tế, giáo dục, khoa học để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, gắn dạy nghề với việc làm, bổ sung nguồn tài chính cho nhà trường;

10. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề.

### **Điều 13.**

1. Trường dạy nghề được tổ chức theo khoa chuyên môn, tổ bộ môn, phòng chức năng, phòng nghiệp vụ, đơn vị phục vụ, đơn vị sản xuất, kinh doanh, dịch vụ phù hợp với nghề đào tạo.

2. Người học nghề được tổ chức theo lớp, tổ, nhóm học.

3. Hiệu trưởng chịu trách nhiệm quản lý, điều hành hoạt động của trường; giúp Hiệu trưởng là Phó Hiệu trưởng. Tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền hạn, thủ tục bổ nhiệm, công nhận Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

4. Hiệu trưởng thành lập Hội đồng đào tạo, Hội đồng tư vấn khác giúp Hiệu trưởng thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của nhà trường.

5. Thành phần, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức quy định tại khoản 1 và khoản 4 Điều này được quy định trong Điều lệ trường dạy nghề.

**Điều 14.** Hiệu trưởng trường dạy nghề cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề; Hiệu trưởng các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học có đăng ký

dạy nghề dài hạn theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề.

**Điều 15.** Trường dạy nghề được thành lập theo quy hoạch do cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt.

1. Thẩm quyền thành lập trường dạy nghề được quy định như sau:

a) Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quyết định thành lập trường dạy nghề trực thuộc sau khi có văn bản thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định thành lập trường dạy nghề thuộc tỉnh quản lý; cho phép thành lập trường dạy nghề tư thực, trường dạy nghề thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố, sau khi có đề nghị của cá nhân, của người đứng đầu tổ chức đó và văn bản thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Thủ tục, hồ sơ xin thành lập trường và đăng ký hoạt động dạy nghề của trường dạy nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Điều 16.**

1. Cấp quản lý nào quyết định thành lập thì cấp đó có thẩm quyền quyết định đình chỉ hoạt động, sáp nhập, chia, tách, giải thể và chuyển trường dạy nghề từ công lập sang bán công hoặc ra khỏi hệ thống trường dạy nghề.

2. Việc sáp nhập, chia, tách, chuyển trường dạy nghề từ công lập sang bán công hoặc ra khỏi hệ thống trường dạy nghề được thực hiện theo yêu cầu quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề hoặc yêu cầu của tổ chức, cá nhân đứng ra xin thành lập trường dạy nghề nhưng phải được sự thỏa thuận bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải theo nguyên tắc sau:

a) Góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy nghề;

b) Bảo đảm lợi ích của người học nghề.

3. Thủ tục nộp, tiếp nhận hồ sơ sáp nhập, chia, tách trường dạy nghề được thực hiện theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 17.**

1. Trường dạy nghề bị đình chỉ hoạt động trong trường hợp vi phạm nghiêm trọng các quy định về tổ chức và hoạt động của trường, mục tiêu, chương trình, kế hoạch dạy nghề, quy chế thi, cấp bằng, chứng chỉ nghề

hoặc không đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định này.

Cơ quan quản lý dạy nghề căn cứ vào kiến nghị của thanh tra dạy nghề và ý kiến các đơn vị liên quan để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc đình chỉ hoạt động của trường dạy nghề.

Trong quyết định đình chỉ hoạt động trường dạy nghề phải quy định rõ lý do và thời gian đình chỉ; những vấn đề phải khắc phục; việc bảo vệ quyền lợi của giáo viên, cán bộ quản lý và người học nghề; yêu cầu kiểm tra, đánh giá trước khi có quyết định cho hoạt động lại.

2. Trường dạy nghề bị xem xét giải thể trong trường hợp không có khả năng khắc phục các vi phạm, không đảm bảo các điều kiện cho dạy nghề sau thời gian bị đình chỉ hoạt động hoặc phải giải thể theo đề nghị của tổ chức, cá nhân đứng ra xin thành lập trường, hoặc do yêu cầu quy hoạch hệ thống trường dạy nghề.

Việc quyết định giải thể trường dạy nghề được thực hiện sau khi bảo đảm giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ, nhân viên, trách nhiệm vật chất hoặc quyền lợi tiếp tục học nghề của học sinh học nghề theo quy định của pháp luật.

## Mục 2

### DẠY NGHỀ NGẮN HẠN

#### Điều 18.

1. Dạy nghề ngắn hạn thực hiện dưới một năm tại trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề độc lập hoặc gắn với cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ và cơ sở giáo dục khác.

Dạy nghề ngắn hạn dành cho những người có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học.

2. Dạy nghề ngắn hạn có thể tổ chức theo hình thức tổ chức học lý thuyết và thực hành theo lớp; kèm cặp tại xưởng, tại nhà, lấy thực hành là chính, vừa học, vừa làm; chuyển giao công nghệ; đưa kiến thức khoa học, công nghệ mới và kinh nghiệm sản xuất tiên tiến.

Điều 19. Trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề độc lập được hoạt động khi có đủ các điều kiện sau đây:



1. Được thành lập theo đúng quy định của pháp luật;
2. Có đủ cơ sở vật chất, kỹ thuật cần thiết cho dạy và học;
3. Có đủ giáo viên với trình độ chuẩn theo quy định tại Điều 20 Nghị định này và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
4. Có nội dung, chương trình, giáo trình phù hợp với mục tiêu dạy nghề;
5. Có quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm dạy nghề.

**Điều 20.** Trình độ chuẩn của giáo viên dạy nghề ngắn hạn được quy định như sau:

1. Giáo viên dạy lý thuyết phải có bằng tốt nghiệp trường sư phạm kỹ thuật, hoặc tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp;
2. Giáo viên dạy thực hành nghề là người có kỹ thuật, có tay nghề bậc cao, hoặc là nghệ nhân, chuyên gia;
3. Đối với giáo viên quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này chưa có bằng tốt nghiệp trường sư phạm thì phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

**Điều 21.** Trung tâm dạy nghề có nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:

1. Tổ chức dạy nghề ngắn hạn, bồi dưỡng nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ và tư vấn về dạy nghề; tổ chức tập huấn nghề và phổ biến kiến thức khoa học, kỹ thuật, công nghệ mới, kinh nghiệm sản xuất tiên tiến;
2. Dạy nghề gắn với thị trường lao động, tư vấn, giới thiệu người lao động đến những nơi đang cần người làm việc;
3. Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo và cấp chứng chỉ nghề theo thẩm quyền;
4. Quản lý cán bộ, giáo viên, cơ sở vật chất, tài sản theo quy định của pháp luật;
5. Thực hiện các dịch vụ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, sản xuất kinh doanh phù hợp với ngành nghề đào tạo theo quy định của pháp luật;
6. Phối hợp với các tổ chức kinh tế, giáo dục, văn hoá, y tế, nghiên cứu khoa học để gắn dạy nghề với việc làm;
7. Thực hiện chế độ báo cáo theo quy định của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề.

**Điều 22.** Giám đốc trung tâm dạy nghề chịu trách nhiệm quản lý, điều hành hoạt động của trung tâm; giúp việc Giám đốc trung tâm có các Phó Giám

đốc. Trung tâm dạy nghề được tổ chức thành phòng, ban chức năng, nghiệp vụ, tổ giáo viên.

**Điều 23.** Giám đốc trung tâm dạy nghề, Hiệu trưởng trường dạy nghề và các cơ sở có đăng ký dạy nghề, Hiệu trưởng các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học có đăng ký dạy nghề ngắn hạn theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được cấp chứng chỉ nghề.

**Điều 24.** Điều kiện, thủ tục và thẩm quyền quyết định thành lập, sáp nhập, chia, tách, đình chỉ hoạt động, giải thể trung tâm dạy nghề thực hiện theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

### Mục 3

#### DẠY NGHỀ CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

**Điều 25.** Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài phải tuân theo quy định tại Điều 6 Nghị định này và các quy định cụ thể sau đây:

1. Chỉ được đào tạo nghề và tổ chức thực tập sản xuất cho người học nghề theo đúng nghề đào tạo ghi trong giấy phép đầu tư;

2. Bảo đảm quyền đăng ký dự tuyển vào học nghề đối với mọi công dân Việt Nam, người nước ngoài đã được đăng ký thường trú, hoặc tạm trú dài hạn tại Việt Nam có đủ độ tuổi và trình độ học vấn theo yêu cầu của nghề đào tạo và tiêu chuẩn tuyển sinh của trường, trung tâm;

3. Ưu tiên tuyển dụng công dân Việt Nam vào làm giáo viên, cán bộ quản lý và nhân viên kỹ thuật tại trường, trung tâm. Đối với những giáo viên, nhân viên đòi hỏi trình độ cao mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được, thì trường, trung tâm có quyền tuyển dụng người nước ngoài, những người này phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, cấp giấy phép lao động và được hưởng các quyền ưu đãi như: nhập cảnh, thuế nhập khẩu, xuất khẩu, đi lại và các ưu đãi khác theo quy định của pháp luật;

4. Căn cứ vào các nghề đào tạo, cơ sở vật chất và địa bàn hoạt động của mình, quy định mức học phí phù hợp với từng nghề và địa bàn dạy nghề. Người học nghề nộp học phí bằng tiền Việt Nam theo mức thỏa thuận giữa người học nghề và trường, trung tâm;

5. Bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam làm việc tại trường, trung tâm theo hợp đồng lao động; quyền lợi và nghĩa vụ của người học nghề theo hợp đồng học nghề đã ký kết với trường, trung tâm.

#### **Điều 26.**

1. Căn cứ vào trình độ và cấp bậc đào tạo, trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài có trách nhiệm đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề của trường, trung tâm. Bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề do trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài cấp có giá trị pháp lý trên toàn lãnh thổ Việt Nam. Bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề phải ghi bằng hai thứ tiếng: tiếng Việt và tiếng nước ngoài.

2. Hiệu trưởng trường dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề; Giám đốc trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài cấp chứng chỉ nghề. Việc cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề, chứng chỉ nghề được thực hiện ngay sau khi tốt nghiệp khoá học.

#### **Điều 27.**

1. Thẩm quyền thành lập, giải thể trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định này.

2. Hồ sơ đăng ký, thủ tục giải thể trường, trung tâm dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định cụ thể.

### **Mục 4**

#### **HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ**

#### **Điều 28.**

1. Hợp đồng học nghề thể hiện các cam kết giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề hoặc giữa cơ sở dạy nghề và tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề về quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi bên trong thời gian dạy nghề.

2. Hợp đồng học nghề được lập thành hai bản có giá trị pháp lý như nhau, mỗi bên giữ một bản, theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Trong trường hợp thời gian dạy nghề dưới 15 ngày, thì hai bên có thể giao kết hợp đồng học nghề bằng miệng.

#### **Điều 29.**

1. Các trường hợp sau đây phải giao kết hợp đồng học nghề giữa người học nghề với cơ sở dạy nghề:

a) Học nghề tại các cơ sở dạy nghề bán công, dân lập, tư thực; cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã; cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài;

b) Học nghề tại cơ sở dạy nghề công lập ngoài chỉ tiêu đào tạo có ngân sách nhà nước giao cho cơ sở dạy nghề đó;

c) Người học nghề sau thời gian đào tạo được phân công công tác theo địa chỉ định trước hoặc để thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động và chuyên gia.

2. Trường hợp cơ sở dạy nghề giao kết hợp đồng dạy nghề cho nhiều người của một tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề, thì hợp đồng học nghề được lập phải kèm theo danh sách người học nghề.

**Điều 30.** Hợp đồng học nghề cần phải ghi rõ các nội dung chủ yếu sau đây:

1. Tên nghề học;
2. Mục tiêu học: trình độ nghề phải đạt được, những việc phải làm được, những sản phẩm sẽ làm được ra sau khi học xong;
3. Thời gian học lý thuyết và thực hành;
4. Loại máy móc, thiết bị dùng cho thực tập, cách tổ chức thực tập, phương tiện an toàn lao động, vệ sinh lao động;
5. Nơi học và thực tập;
6. Số học phí phải trả; mức học phí được miễn, giảm (nếu có), phương thức trả học phí;
7. Hướng giải quyết việc làm cho người học nghề sau khi học xong;
8. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng học nghề.

**Điều 31.**

1. Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã tuyển người vào học nghề để sau đó làm việc cho doanh nghiệp thì người học không phải đóng học phí và hợp đồng học nghề phải bổ sung thêm nội dung sau đây:

a) Thời gian phải làm việc cho doanh nghiệp, hợp tác xã sau khi học xong;

b) Mức tiền công trả cho người học nghề khi họ trực tiếp, hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp, hợp tác xã trong thời gian học nghề. Mức tiền công do hai bên thoả thuận căn cứ vào giá trị sinh lợi.

2. Hợp đồng học nghề ở cơ sở dạy nghề theo hình thức kèm cặp tại xưởng, tại nhà, ngoài nội dung ghi tại Điều 30 Nghị định này phải ghi rõ thời gian bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học nghề theo từng thời gian. Mức tiền công do hai bên thoả thuận căn cứ vào giá trị sinh lợi.

### **Điều 32.**

1. Người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn thì không được trả lại học phí đã nộp. Trong thời gian học nghề, nếu người học nghề đi làm nghĩa vụ quân sự, bị bệnh không đủ sức khoẻ để tiếp tục học tập hoặc do cơ sở dạy nghề không thực hiện đúng hợp đồng học nghề thì được trả lại phần học phí của thời gian học còn lại.

2. Cơ sở dạy nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn thì phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề biết rõ nguyên nhân. Nếu cơ quan này xác nhận việc chấm dứt hợp đồng do nguyên nhân bất khả kháng gây ra, thì cơ sở dạy nghề không phải trả lại cho người học nghề số học phí đã thu; nếu do các nguyên nhân khác, thì cơ sở dạy nghề phải trả lại cho người học nghề toàn bộ số học phí đã thu.

3. Người học nghề là nữ, trong quá trình thực hiện hợp đồng học nghề mà có thai, nếu có giấy chứng nhận của y tế cấp huyện trở lên về việc thực hiện hợp đồng học nghề sẽ bị ảnh hưởng xấu đến thai nhi, thì khi chấm dứt hợp đồng học nghề không phải bồi thường phí dạy nghề, sau thời gian nghỉ thai sản, nếu có nguyện vọng và đủ điều kiện, thì được tiếp tục theo học.

4. Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp, nếu người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn hoặc học xong không làm việc hay làm việc không đủ thời hạn cam kết đã ghi trong hợp đồng học nghề với doanh nghiệp, hợp tác xã thì phải bồi thường phí dạy nghề.

Phí dạy nghề gồm các khoản chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành và các chi phí khác đã hỗ trợ, tạo điều kiện cho người học. Mức bồi thường do doanh nghiệp, hợp tác xã xác định, được thoả thuận trước và ghi rõ trong hợp đồng học nghề.

5. Sau 3 tháng kể từ lúc kết thúc học nghề mà doanh nghiệp, hợp tác xã không giao kết hợp đồng lao động với người học nghề, thì người đó có quyền giao kết hợp đồng lao động với người khác và không phải bồi thường phí dạy nghề.

6. Những người học nghề theo địa chỉ ở vùng núi cao, biên giới, hải đảo sau khi học nghề xong phải chấp hành sự phân công, điều động của đơn vị, cơ quan cử đi học; nếu không chấp hành quyết định phân công, điều động đó, thì phải bồi hoàn học bổng và chi phí đào tạo nghề.

**Chương III**  
**CHÍNH SÁCH ĐẦU TƯ, ƯU ĐÃI CHO DẠY NGHỀ**

**Điều 33.** Nguồn tài chính đầu tư cho dạy nghề bao gồm:

1. Ngân sách nhà nước (gồm ngân sách trung ương và ngân sách địa phương) giữ vai trò chủ yếu trong các nguồn đầu tư cho dạy nghề;
2. Vốn của tổ chức, cá nhân đầu tư cho dạy nghề;
3. Học phí, tiền xây dựng trường, lớp;
4. Các nguồn tài trợ của tổ chức, cá nhân nước ngoài và tổ chức quốc tế; đóng góp của tổ chức, cá nhân trong nước;
5. Nguồn kinh phí đầu tư hoặc đóng góp cho dạy nghề của các doanh nghiệp, các dự án đầu tư trong nước và nước ngoài khi xây dựng các công trình công nghiệp và dịch vụ;
6. Các khoản thu của cơ sở dạy nghề từ hoạt động tư vấn, chuyển giao công nghệ, sản xuất, dịch vụ;
7. Các nguồn khác.

**Điều 34.**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, với Bộ Tài chính phân bổ ngân sách nhà nước chi cho đào tạo nghề.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý phần ngân sách dạy nghề được giao và các nguồn thu khác theo quy định của pháp luật; phối hợp với Bộ Tài chính chuẩn bị báo cáo hàng năm về sử dụng ngân sách dạy nghề để trình Chính phủ.
3. Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm quản lý và sử dụng đúng mục đích phần ngân sách dạy nghề được giao. Hàng năm, các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh báo cáo Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thực hiện phần ngân sách được giao chi cho dạy nghề.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng kế hoạch dài hạn, phân bổ chỉ tiêu đào tạo nghề hàng năm và dự án cho các cơ sở dạy nghề nhằm đảm bảo cơ cấu, trình độ, cơ cấu ngành, nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.
5. Bộ Tài chính phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức chi cho dạy nghề dài hạn, dạy nghề ngắn hạn theo nghề đào tạo; xây

dựng chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi ngân sách cho dạy nghề; chỉ đạo cơ quan tài chính cấp dưới cấp phát kinh phí đầy đủ, kịp thời và quyết toán theo quy định của pháp luật.

**Điều 35.** Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm chủ động cân đối nguồn thu để bổ sung cho ngân sách dạy nghề trên địa bàn, bảo đảm mức chi về dạy nghề tính theo đầu người học được thực hiện ở địa phương không thấp hơn mức chi do Trung ương quy định.

#### **Điều 36.**

1. Cơ sở dạy nghề dành riêng cho người tàn tật, trẻ mồ côi không nơi nương tựa, người dân tộc thiểu số, đối tượng tị nạn xã hội được Chính phủ đầu tư xây dựng trường, lớp, cơ sở vật chất, đào tạo đội ngũ giáo viên và được miễn thuế theo quy định của pháp luật.

2. Cơ sở dạy nghề có thu nhận người tàn tật, người dân tộc thiểu số, đối tượng tị nạn xã hội, cơ sở dạy nghề ở nơi có nhiều người mất việc, thiếu việc làm, các cơ sở dạy nghề truyền thống được giảm thuế theo quy định của pháp luật.

3. Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã mở lớp dạy nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động của doanh nghiệp, hợp tác xã để chuyển sang làm nghề khác trong doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc dạy nghề cho người mới tuyển để sau đó làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã thì được miễn thuế.

#### **Điều 37.**

1. Cơ sở dạy nghề công lập thực hiện việc thu, sử dụng học phí, và miễn giảm học phí theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ. Cơ sở dạy nghề bán công, dân lập, tư thực thu học phí theo thoả thuận ghi trong hợp đồng học nghề giữa cơ sở dạy nghề với người học nghề hoặc với đơn vị cử người đi học phù hợp với quy định của pháp luật.

2. Việc thu lệ phí tuyển sinh theo quy định tại khoản 1 Điều 92 Luật Giáo dục được thực hiện theo nguyên tắc thu để đảm bảo các chi phí hợp lý liên quan đến công tác tuyển sinh và được quản lý theo chế độ tài chính hiện hành.

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề nghị Hội đồng nhân dân cùng cấp quy định mức thu lệ phí tuyển sinh ở các cơ sở dạy nghề thuộc tỉnh quản lý.

Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức thu lệ phí tuyển sinh ở các cơ sở dạy nghề thuộc Bộ, ngành quản lý.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Tài chính quy định chính sách học bổng và ngân sách dành chi học bổng phù hợp với người học nghề.

4. Cơ sở dạy nghề được xây dựng dự án đào tạo nghề để thu hút đầu tư của các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước.

5. Cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã được sử dụng kinh phí từ quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm để tổ chức dạy nghề, bổ túc nghề, dạy thêm nghề dự phòng cho người lao động nữ, đào tạo lại nghề cho những người của doanh nghiệp phải chuyển sang làm nghề khác do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu sản xuất hoặc công nghệ. Kinh phí dạy nghề của doanh nghiệp được hạch toán vào giá thành sản phẩm của doanh nghiệp.

#### **Chương IV**

#### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DẠY NGHỀ**

**Điều 38.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giúp Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề, có những nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành và địa phương xây dựng, trình Chính phủ chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển dạy nghề và tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt;

2. Xây dựng, trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề và tổ chức thực hiện;

3. Quy định điều kiện hoạt động dịch vụ, tư vấn về dạy nghề; việc đăng ký và cấp giấy chứng nhận hoạt động dạy nghề đối với trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề của nước ngoài tại Việt Nam;

4. Quy định việc người Việt Nam ra nước ngoài dạy nghề, nghiên cứu, trao đổi về dạy nghề, học nghề, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghề bằng kinh phí tự túc hoặc bằng kinh phí do tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài tài trợ;

5. Ban hành Điều lệ trường dạy nghề, quy chế tổ chức và hoạt động trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề; mẫu thống nhất về hợp đồng học nghề;

6. Ban hành các quy định, quy chế về: thi, kiểm tra, xét lên lớp, xét tốt nghiệp; phát hành, quản lý bằng tốt nghiệp nghề, chứng chỉ nghề; chuẩn cơ sở vật chất, trang thiết bị, đồ dùng phục vụ dạy nghề cho các loại hình cơ sở dạy nghề; tiêu chuẩn kiểm định, đánh giá chất lượng dạy nghề; việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng giáo viên, cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học dạy nghề;

7. Ban hành quy định về nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình dạy nghề dài hạn và ngắn hạn cho các cơ sở dạy nghề, danh mục nghề đào tạo, kỹ năng nghề;



8. Quy định việc công nhận bằng đào tạo nghề của người Việt Nam do nước ngoài cấp theo các Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam tham gia ký kết; chịu trách nhiệm ký kết hiệp định tương đương văn bằng đào tạo nghề, hoặc công nhận lẫn nhau về văn bằng nghề với các nước, các tổ chức quốc tế;

9. Tổ chức chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng, quản lý giáo viên dạy nghề, cán bộ quản lý dạy nghề;

10. Phối hợp với Bộ Tài chính, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong quá trình lập dự toán, phân bổ, quyết toán ngân sách nhà nước dành cho dạy nghề; phối hợp với Bộ Tài chính kiểm tra, theo dõi tình hình thực hiện ngân sách nhà nước dành cho dạy nghề;

11. Tổ chức công tác nghiên cứu khoa học dạy nghề;

12. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề nghị Nhà nước xét tặng danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú cho những người có nhiều công lao đối với sự nghiệp dạy nghề;

13. Thực hiện hợp tác quốc tế về dạy nghề;

14. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về dạy nghề; xử lý vi phạm và giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

**Điều 39.** Các Bộ, ngành có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bảo đảm sự thống nhất quản lý nhà nước về dạy nghề, có nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:

1. Xây dựng, thực hiện quy hoạch, kế hoạch và các chương trình, dự án dạy nghề đã được duyệt;

2. Hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện quản lý thống nhất mục tiêu, chương trình, kế hoạch dạy nghề, tiêu chuẩn giáo viên, cấp văn bằng và các quy định khác của Nhà nước đối với các cơ sở dạy nghề thuộc Bộ, ngành quản lý theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn các cơ sở dạy nghề thuộc Bộ, ngành thống nhất xây dựng chương trình dạy nghề, biên soạn, thẩm định và duyệt giáo trình;

4. Quyết định thành lập, sáp nhập, chia, tách hoặc chuyển trường dạy nghề thuộc Bộ, ngành quản lý ra khỏi hệ thống cơ sở dạy nghề, sau khi có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

5. Thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực dạy nghề;
6. Kiểm tra việc chấp hành pháp luật về dạy nghề và giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

**Điều 40.**

1. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chịu trách nhiệm quản lý nhà nước đối với các cơ sở dạy nghề thuộc tỉnh, có những nhiệm vụ và quyền hạn sau:

a) Trình Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định chủ trương, biện pháp phát triển dạy nghề, bảo đảm các điều kiện dạy nghề dựa vào ngân sách địa phương phân bổ cho dạy nghề dài hạn, dạy nghề ngắn hạn;

b) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn các cơ sở dạy nghề thuộc tỉnh xây dựng chương trình dạy nghề, biên soạn, thẩm định và duyệt giáo trình;

c) Phối hợp với các Bộ, ngành thực hiện việc quản lý nhà nước về dạy nghề theo lãnh thổ đối với các cơ sở dạy nghề thuộc các Bộ, ngành đóng trên địa bàn tỉnh;

d) Chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, phối hợp với các ngành, các cấp trong tỉnh xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, dự án về dạy nghề đã được duyệt;

đ) Quyết định thành lập, đình chỉ hoạt động, sáp nhập, giải thể, chia, tách hoặc chuyển trường dạy nghề thuộc tỉnh ra khỏi hệ thống cơ sở dạy nghề, sau khi có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

e) Thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực dạy nghề;

g) Tổ chức kiểm tra, thanh tra hoạt động dạy nghề và giải quyết khiếu nại tố cáo theo quy định của pháp luật trên địa bàn tỉnh.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề ở địa phương.

**Điều 41.** Ủy ban nhân dân cấp huyện chịu trách nhiệm quản lý nhà nước đối với các cơ sở dạy nghề thuộc huyện và có nhiệm vụ, quyền hạn sau:

1. Chỉ đạo, kiểm tra Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, các ngành trong huyện tổ chức thực hiện kế hoạch dạy nghề và quản lý hoạt động dạy nghề trong địa phương mình;

2. Xây dựng kế hoạch dạy nghề phù hợp với chương trình phát triển kinh tế - xã hội của huyện;

3. Quyết định thành lập, sáp nhập, chia, tách, giải thể trung tâm dạy nghề thuộc cấp huyện quản lý sau khi có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

4. Tổ chức kiểm tra hoạt động dạy nghề và giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật trên địa bàn huyện.

#### **Điều 42.**

1. Thanh tra dạy nghề là thanh tra chuyên ngành về dạy nghề có chức năng thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm được quy định tại Điều 98, Điều 99, Điều 100 và Điều 101 Luật Giáo dục và theo các quy định của pháp luật.

2. Tổ chức và hoạt động của thanh tra chuyên ngành dạy nghề do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

### **Chương V**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 43.** Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng các Bộ có liên quan hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 44.** Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký ban hành.

Nghị định này thay thế những quy định đối với đào tạo nghề tại Nghị định số 90/CP ngày 24 tháng 11 năm 1993 quy định cơ cấu khung của hệ thống giáo dục quốc dân, hệ thống văn bằng, chứng chỉ về giáo dục và đào tạo của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam; huỷ bỏ Nghị định số 115/CP ngày 05 tháng 9 năm 1994 về việc ban hành Quy chế hoạt động của Trường dạy nghề của nước ngoài tại Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Nghị định số 90/CP ngày 15 tháng 12 năm 1995 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về học nghề.

Những quy định trước đây về dạy nghề trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

**Điều 45.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 18/2001/NĐ-CP NGÀY 04/5/2001  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định về lập và hoạt động của các cơ sở văn hoá,  
giáo dục nước ngoài tại Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Nghị quyết số 90/CP ngày 21 tháng 8 năm 1997 của Chính phủ về  
phương hướng và chủ trương xã hội hóa các hoạt động giáo dục, y tế, văn hóa;*

*Để tăng cường quản lý và đảm bảo các điều kiện thuận lợi cho tổ chức, cá  
nhân nước ngoài tham gia vào việc phát triển sự nghiệp văn hóa, giáo dục ở  
Việt Nam;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ  
Văn hóa - Thông tin,*

**NGHỊ ĐỊNH**

Chương I

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.**

1. Nghị định này quy định về lập và hoạt động của các cơ sở Văn hóa - Giáo dục nước ngoài tại Việt Nam (sau đây viết tắt là VHGDNN) để phát triển giáo dục, giao lưu văn hóa, không nhằm mục đích thu lợi nhuận.

2. Nguồn thu từ các hoạt động của cơ sở Văn hóa - Giáo dục nước ngoài, sau khi trừ mọi chi phí hợp pháp, chỉ dùng để đầu tư phát triển sự nghiệp văn hóa - giáo dục, xây dựng các công trình cơ sở hạ tầng và chi cho các hoạt động vì lợi ích chung của cơ sở VHGDNN.

3. Các cơ sở văn hóa, giáo dục nước ngoài hoạt động nhằm mục đích thu lợi nhuận không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định này và được thực hiện theo quy định của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

**Điều 2.** Cơ sở Văn hóa - Giáo dục nước ngoài tại Việt Nam là tên gọi chung các tổ chức, cơ quan văn hóa (như Văn phòng đại diện, Trung tâm, Viện, Làng, Câu lạc bộ, Thư viện, Nhà trưng bày, Công viên, Bảo tàng, Thảo cầm viên, v.v...), giáo dục (như Văn phòng đại diện, Trường học Quốc tế, Trường Đại học, Trung tâm dạy nghề, v.v...), văn hóa và giáo dục (như Văn phòng đại diện, Trường Văn hóa nghệ thuật, Nhà Văn hóa có lớp dạy ngoại ngữ...) được Nhà nước Việt Nam cho phép người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài, pháp nhân nước ngoài (sau đây gọi chung là Bên nước ngoài) thành lập hoặc tham gia thành lập và tổ chức hoạt động tại Việt Nam.

**Điều 3.** Chính phủ Việt Nam khuyến khích mở cơ sở VHGDNN trong các lĩnh vực sau:

1. Đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thông tin;

2. Đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên, cán bộ khoa học và cán bộ quản lý có trình độ cao trong các lĩnh vực kinh tế, công nghệ, khoa học kỹ thuật, khoa học tự nhiên;

3. Hợp tác xây dựng các công trình văn hóa vật thể, nghiên cứu các công trình văn hoá phi vật thể.

**Điều 4.** Cơ sở VHGDNN được thành lập dưới các hình thức sau: Văn phòng đại diện, cơ sở liên kết, cơ sở độc lập.

1. Văn phòng đại diện là đơn vị của tổ chức văn hóa, giáo dục nước ngoài, có nhiệm vụ đại diện cho tổ chức đó trong việc xúc tiến xây dựng các dự án, chương trình hợp tác trong lĩnh vực văn hóa, giáo dục được phía Việt Nam quan tâm; đôn đốc, giám sát việc thực hiện các thoả thuận về hợp tác văn hóa, giáo dục đã ký kết với các tổ chức văn hóa, giáo dục Việt Nam.

2. Cơ sở liên kết là cơ sở VHGDNN được thành lập trên cơ sở Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là một bên ký kết, hoặc trên cơ sở hợp đồng thoả thuận giữa bên nước ngoài với tổ chức văn hóa, giáo dục Việt Nam.

3. Cơ sở độc lập là cơ sở VHGDNN do bên nước ngoài chịu chi phí toàn bộ trong việc xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật, tổ chức và điều hành các hoạt động của cơ sở.

**Chương II**  
**THỦ TỤC CẤP, GIA HẠN, SỬA ĐỔI, BỔ SUNG VÀ**  
**THU HỒI GIẤY PHÉP LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG**

**Điều 5.**

1. Tổ chức văn hóa, giáo dục nước ngoài được xét cấp giấy phép đặt Văn phòng đại diện khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Có tư cách pháp nhân theo pháp luật của nước tại đó tổ chức này được thành lập;

- Có điều lệ, tôn chỉ, mục đích hoạt động rõ ràng và có thời gian hoạt động từ 3 năm trở lên;

- Có chương trình, dự án được phía Việt Nam quan tâm và có khả năng thực hiện nhằm thúc đẩy sự phát triển văn hóa, giáo dục của Việt Nam.

2. Hồ sơ xin cấp giấy phép đặt Văn phòng đại diện tại Việt Nam gồm:

a) Đơn xin cấp giấy phép với những nội dung chính sau đây:

- Tên đầy đủ, quốc tịch, nơi đặt trụ sở chính của tổ chức;

- Tôn chỉ, mục đích hoạt động;

- Tóm tắt quá trình phát triển của tổ chức;

- Cần có quy định rõ khả năng tài chính tối thiểu, nguồn và khả năng tài chính;

- Lý do thành lập Văn phòng đại diện ở Việt Nam, địa điểm dự kiến đặt trụ sở;

- Số lượng người Việt Nam và người nước ngoài dự kiến cho hoạt động của Văn phòng đại diện.

b) Điều lệ hoặc Quy chế hoạt động của tổ chức văn hóa, giáo dục nước ngoài xin đặt Văn phòng đại diện.

c) Văn bản chứng nhận tư cách pháp nhân do cơ quan có thẩm quyền của nơi thành lập cấp.

d) Tài liệu tóm tắt quá trình phát triển hợp tác giữa tổ chức văn hóa, giáo dục xin đặt Văn phòng đại diện với các tổ chức văn hóa, giáo dục Việt Nam.

e) Tóm tắt các chương trình, dự án đã thỏa thuận hoặc dự kiến hợp tác với Việt Nam.

g) Sơ yếu lý lịch của người dự kiến sẽ được bổ nhiệm làm giám đốc Văn phòng đại diện.

#### **Điều 6.**

1. Cơ sở liên kết được cấp giấy phép khi bên Việt Nam có đủ các điều kiện sau đây:

a) Là tổ chức, cá nhân đã hoạt động ít nhất 5 năm trong lĩnh vực dự định liên kết;

b) Có văn bản xác định tư cách pháp lý, tình hình tài chính phù hợp với điều kiện liên kết thể hiện ở hợp đồng liên kết.

2. Cơ sở liên kết được xét cấp giấy phép khi bên nước ngoài có đủ các điều kiện sau đây:

a) Là tổ chức có tư cách pháp nhân hoặc cá nhân có năng lực pháp luật của nước sở tại;

b) Đã hoạt động từ 5 năm trở lên trong lĩnh vực dự định liên kết;

c) Có điều kiện vật chất và trang thiết bị kỹ thuật cần thiết theo yêu cầu của hợp đồng thỏa thuận.

3. Hồ sơ xin cấp giấy phép đối với cơ sở liên kết gồm:

a) Đơn xin cấp giấy phép với những nội dung chính sau đây:

- Tên đầy đủ, quốc tịch, địa chỉ của các bên liên kết;

- Mục tiêu, phạm vi và thời hạn hoạt động trong lĩnh vực liên kết;

- Tóm tắt quá trình hoạt động của mỗi bên trong lĩnh vực liên kết;

- Lý do thành lập và địa điểm dự kiến đặt trụ sở;

- Số lượng người Việt Nam và người nước ngoài dự kiến sẽ làm việc tại cơ sở liên kết.

b) Hợp đồng thỏa thuận giữa các bên liên kết.

c) Văn bản xác nhận tư cách pháp lý, nguồn và khả năng tài chính của các bên liên kết.

d) Điều lệ hoặc Quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở liên kết.

e) Sơ yếu lý lịch của người dự kiến sẽ được bổ nhiệm làm giám đốc hoặc hiệu trưởng (sau đây gọi chung là giám đốc).

## **Điều 7.**

1. Cơ sở độc lập được xét cấp giấy phép khi bên nước ngoài có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Là tổ chức có tư cách pháp nhân hoặc cá nhân có năng lực pháp luật;
- b) Đã hoạt động từ 5 năm trở lên trong lĩnh vực xin cấp giấy phép;
- Có điều kiện vật chất cần thiết;

- Giữa Việt Nam và nước mà bên nước ngoài mang quốc tịch đã ký kết và đang trong thời gian hiệu lực các văn bản hợp tác văn hóa, giáo dục cấp Chính phủ.

2. Hồ sơ xin cấp giấy phép đối với cơ sở độc lập gồm:

a) Đơn xin cấp giấy phép với những nội dung chính sau đây:

- Tên đầy đủ, quốc tịch, địa chỉ của bên nước ngoài;
- Mục tiêu, phạm vi và thời hạn hoạt động trong lĩnh vực xin cấp giấy phép;
- Tóm tắt quá trình hoạt động trong lĩnh vực xin cấp giấy phép;
- Lý do thành lập và địa điểm dự kiến đặt trụ sở;
- Số lượng người Việt Nam và người nước ngoài dự kiến làm việc tại cơ sở.

b) Đề án hoạt động.

c) Văn bản xác nhận tư cách pháp lý, nguồn và khả năng tài chính của bên nước ngoài.

d) Điều lệ hoặc Quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở độc lập.

e) Sơ yếu lý lịch của người dự kiến sẽ được bổ nhiệm làm giám đốc.

**Điều 8. Thời hạn hoạt động của cơ sở VHGDNN tại Việt Nam:**

1. Thời hạn hoạt động của Văn phòng đại diện là 5 năm, được tính từ ngày ký giấy phép và có thể được gia hạn. Mỗi lần gia hạn không quá 5 năm.

2. Thời hạn hoạt động của cơ sở liên kết, cơ sở độc lập do cơ quan cấp giấy phép ghi trong giấy phép, được tính từ ngày ký giấy phép và không quá 50 năm. Cơ sở liên kết, cơ sở độc lập muốn gia hạn hoạt động phải làm đơn gia hạn gửi cơ quan cấp giấy phép, chậm nhất là 90 ngày trước khi hết hạn hoạt động.

**Điều 9. Thẩm quyền cấp, gia hạn, sửa đổi, bổ sung, thu hồi giấy phép đối với cơ sở VHGDNN được quy định như sau:**



1. Thủ tướng Chính phủ quyết định cấp hay không cấp giấy phép đối với cơ sở độc lập, cơ sở giáo dục ở bậc đại học và sau đại học, cơ sở văn hóa có quy mô lớn mang tính chất quốc gia, quốc tế và các dự án nhóm A.

2. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định đối với cơ sở VHGDNN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, trừ các trường hợp quy định tại khoản 1 và khoản 4 Điều này.

3. Bộ trưởng Bộ Văn hóa - Thông tin quyết định đối với cơ sở VHGDNN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực văn hóa và thông tin, trừ các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định đối với cơ sở VHGDNN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực dạy nghề, trừ các trường hợp quy định tại khoản 1, 2 và 3 Điều này.

5. Cấp nào có thẩm quyền cho phép thành lập cơ sở VHGDNN tại Việt Nam thì cấp đó có thẩm quyền gia hạn, sửa đổi, bổ sung, thu hồi giấy phép, tạm thời đình chỉ và đình chỉ hoạt động, giải thể đối với cơ sở VHGDNN tại Việt Nam.

**Điều 10.** Việc tiếp nhận và thẩm định hồ sơ xin cấp giấy phép được quy định như sau:

1. Đối với các cơ sở VHGDNN quy định tại khoản 1 Điều 9 của Nghị định này Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa - Thông tin, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp nhận hồ sơ theo chức năng quản lý ngành được phân công phụ trách, lấy ý kiến của các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân tỉnh) có liên quan để trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

2. Đối với các trường hợp còn lại, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa - Thông tin, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp nhận hồ sơ theo thẩm quyền quy định tại các khoản 2, 3 và 4 Điều 9 Nghị định này, lấy ý kiến của các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan trước khi xem xét, quyết định.

**Điều 11.** Thời hạn thẩm định hồ sơ được quy định như sau:

1. Đối với các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 9 của Nghị định này, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, trong thời hạn 90 ngày, cơ quan tiếp nhận và thẩm định hồ sơ phải thẩm định xong trình ý kiến lên Thủ tướng Chính phủ. Trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày có ý kiến quyết định cấp hay không cấp giấy phép của Thủ tướng Chính phủ, cơ quan tiếp nhận và thẩm định hồ sơ thông báo kết quả bằng văn bản cho đương sự.

2. Đối với các trường hợp còn lại, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, trong thời hạn 30 ngày đối với Văn phòng đại diện, 60 ngày đối với cơ sở VHGDNN độc lập, cơ quan cấp giấy phép thông báo kết quả bằng văn bản cho đương sự.

#### **Điều 12.**

1. Trong thời hạn 90 ngày kể từ ngày được cấp giấy phép, cơ sở VHGDNN phải hoàn thành thủ tục đăng ký hoạt động với Ủy ban nhân dân tỉnh, nơi cơ sở VHGDNN đóng trụ sở.

2. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hoàn thành thủ tục đăng ký hoạt động với Ủy ban nhân dân tỉnh, cơ sở VHGDNN phải đăng báo trung ương và báo địa phương trong 5 số liên tiếp các nội dung sau:

- a) Tên cơ sở VHGDNN (tiếng Việt Nam, tiếng nước ngoài thông dụng);
- b) Giấy phép thành lập (số, ngày và cơ quan cấp);
- c) Họ và tên giám đốc;
- d) Địa điểm đặt trụ sở, điện thoại, fax;
- d) Số tài khoản tại ngân hàng giao dịch.

**Điều 13.** Cơ sở VHGDNN có yêu cầu thay đổi tên gọi, trụ sở, giám đốc, lập chi nhánh, bổ sung chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động, hoặc gia hạn giấy phép đều phải báo cáo cơ quan tiếp nhận và thẩm định hồ sơ quy định tại Điều 9 của Nghị định này và chỉ được thay đổi, bổ sung hoặc gia hạn khi có văn bản chấp thuận.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, cơ quan cấp giấy phép có văn bản trả lời đương sự về các yêu cầu nêu trên.

#### **Điều 14.**

1. Hoạt động của cơ sở VHGDNN được chấm dứt trong các trường hợp sau:

- a) Hết thời hạn ghi trong giấy phép;
- b) Theo đề nghị của cơ sở VHGDNN;
- c) Theo Quyết định thu hồi giấy phép của cơ quan cấp giấy phép.

2. Cơ quan tiếp nhận và thẩm định hồ sơ có trách nhiệm thông báo lý do cho cơ sở VHGDNN và Ủy ban nhân dân tỉnh có liên quan biết trước 30 ngày khi cơ sở VHGDNN chấm dứt hoạt động.

**Điều 15.** Trong thời hạn 90 ngày kể từ ngày được thông báo chấm dứt hoạt động, cơ sở VHGDNN phải giải quyết xong mọi thủ tục có liên quan, bao

gồm việc thông báo trên báo trung ương và báo địa phương về việc chấm dứt hoạt động, thanh toán các khoản nợ, tiền thuế, tiền lương, tiền thuê nhà, thanh lý tài sản, thanh lý hợp đồng, hoàn trả giấy phép, con dấu và gửi báo cáo bằng văn bản đến cơ quan cấp giấy phép và cơ quan nhà nước liên quan có thẩm quyền. Trong trường hợp đặc biệt, được cơ quan cấp giấy phép chuẩn y, thời hạn này có thể kéo dài hơn, nhưng không quá một năm.

### Chương III

#### QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ SỞ VĂN HÓA, GIÁO DỤC NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

**Điều 16.** Sau khi được cấp phép, cơ sở VHGDNN được hoạt động theo mục tiêu, nội dung, phạm vi, thời hạn đã được quy định trong giấy phép. Tập trung xây dựng và phát triển cơ sở VHGDNN để đáp ứng ngày càng tốt hơn các nhu cầu phù hợp với mục tiêu đã được phía Việt Nam cho phép. Có quyền quan hệ với các cơ quan chức năng của Việt Nam đề nghị tạo thuận lợi cho cơ sở VHGDNN tại Việt Nam hoạt động.

**Điều 17.** Cơ sở VHGDNN có nghĩa vụ tuân thủ pháp luật Việt Nam, không được lợi dụng các hoạt động văn hóa, giáo dục để tuyên truyền sai đường lối; chủ trương, chính sách của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, chia rẽ khối đoàn kết dân tộc, kích động bạo lực, tuyên truyền chiến tranh xâm lược, phá hoại thuần phong mỹ tục, truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy, mê tín hủ tục và tệ nạn xã hội.

#### **Điều 18.**

1. Cơ sở VHGDNN được quyền tuyển dụng lao động theo nhu cầu hoạt động của mình; phải ưu tiên tuyển dụng công dân Việt Nam, tuân thủ các quy định của Bộ Luật Lao động và các quy định khác có liên quan của pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động là người Việt Nam trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

2. Công dân Việt Nam và công dân nước ngoài làm việc tại cơ sở VHGDNN có trách nhiệm tuân thủ và tôn trọng luật pháp Việt Nam, thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ của mình trên cơ sở hợp đồng lao động và các quy định của pháp luật về lao động; có trách nhiệm tôn trọng danh dự, nhân phẩm, phong tục của nhau.

3. Công dân Việt Nam và công dân nước ngoài làm việc tại cơ sở VHGDNN bình đẳng về điều kiện làm việc và quyền lợi bồi dưỡng phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

4. Công dân Việt Nam làm việc tại cơ sở VHGDNN có quyền tham gia các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể khác theo điều lệ của các tổ chức này và theo quy định của pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 19.**

1. Cơ sở VHGDNN được quyền thuê trụ sở, nhà ở và các phương tiện phục vụ hoạt động và sinh hoạt của mình.

2. Cơ sở VHGDNN có nhu cầu thuê đất để xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho hoạt động của mình phải có hồ sơ xin thuê đất nộp kèm theo hồ sơ xin cấp giấy phép.

3. Đối với đất đã được Nhà nước giao cho bên Việt Nam sử dụng, khi hợp tác với bên nước ngoài mà không thay đổi mục đích sử dụng đất thì sau khi được cấp giấy phép, cơ sở liên kết có quyền triển khai các thủ tục về thiết kế, xây dựng hoặc thực hiện các hoạt động đã được ghi trong giấy phép.

4. Trong trường hợp cơ sở vật chất, trang thiết bị của cơ sở VHGDNN không đảm bảo các điều kiện về an toàn, vệ sinh hoặc môi trường, cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam có quyền yêu cầu Giám đốc cơ sở VHGDNN sửa chữa, hoàn thiện trong một khoảng thời gian nhất định; nếu thấy cần thiết, ra lệnh cơ sở đó tạm ngừng hoạt động để tiến hành khắc phục tình trạng trên.

5. Cơ sở VHGDNN không được cho phép bất kỳ người nào hoặc tổ chức nào sử dụng danh nghĩa hoặc địa điểm của mình để tiến hành các hoạt động bất hợp pháp và trái với mục tiêu đã ghi trong giấy phép hoặc đã đăng ký.

**Điều 20.** Cơ sở VHGDNN được phép nhập khẩu hoặc tạm nhập tái xuất các phương tiện cần thiết cho hoạt động của cơ sở và cho nhu cầu làm việc và sinh hoạt của công dân nước ngoài làm việc tại cơ sở VHGDNN theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Điều 21.** Văn phòng đại diện và cơ sở VHGDNN không tiến hành các hoạt động có thu, được mở tài khoản chuyên chi (bằng tiền nước ngoài hoặc bằng tiền Việt Nam có gốc ngoại tệ) tại các Ngân hàng được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 22.**

1. Cơ sở VHGDNN tiến hành các hoạt động có thu phải thực hiện chế độ kế toán, thống kê, kiểm toán theo quy định của pháp luật Việt Nam về kế toán, thống kê, kiểm toán; mở tài khoản bằng tiền nước ngoài và bằng tiền Việt Nam tại các Ngân hàng được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam; thực

hiện mọi khoản thu, chi thông qua các tài khoản đó. Trong trường hợp đặc biệt được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chấp thuận, cơ sở VHGDNN được phép mở tài khoản vốn vay tại Ngân hàng ở nước ngoài.

2. Trong trường hợp bên nước ngoài phải bỏ vốn ban đầu và vốn vay để xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của cơ sở VHGDNN, sau khi thực hiện tất cả các nghĩa vụ tài chính, bên nước ngoài được chuyển ra nước ngoài:

a) Các khoản tiền vốn thuộc quyền sở hữu hợp pháp của mình;

b) Tiền vay và tiền trả lãi các khoản vay nước ngoài trong quá trình hoạt động.

3. Cơ sở VHGDNN phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về quản lý ngoại hối của Việt Nam.

#### **Điều 23.**

1. Cơ sở VHGDNN được phép nhận sự ủng hộ tài chính hoặc tài sản của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật và phát triển sự nghiệp văn hóa - giáo dục.

2. Cơ sở VHGDNN không được nhận tiền hoặc tài sản dưới bất kỳ hình thức nào của bất kỳ ai (kể cả trong và ngoài nước) nếu việc nhận này vi phạm pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 24.**

1. Công dân Việt Nam và công dân nước ngoài làm việc trong cơ sở VHGDNN phải nộp thuế thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật.

2. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong cơ sở VHGDNN, sau khi nộp thuế thu nhập cá nhân, được chuyển ra nước ngoài thu nhập hợp pháp của mình.

**Điều 25.** Cơ sở VHGDNN có trách nhiệm thực hiện các quy định về công tác kiểm tra, thanh tra tại các Điều 28, 29 và 30 của Nghị định này và phải tạo mọi điều kiện thuận lợi cho công tác kiểm tra, thanh tra.

#### **Điều 26.**

1. Trong thời gian hoạt động tại Việt Nam cơ sở VHGDNN được Nhà nước Việt Nam bảo hộ các quyền và lợi ích hợp pháp theo pháp luật Việt Nam và các Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia.

2. Trong trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác với quy định của Nghị định này thì áp dụng quy định của Điều ước quốc tế.

#### **Điều 27.**

1. Cơ sở VHGDNN phải báo cáo bằng văn bản định kỳ hằng năm về hoạt động của mình, gửi cho cơ quan quản lý nhà nước quy định tại Điều 28 của Nghị định này và Ủy ban nhân dân tỉnh, nơi đóng trụ sở. Khi cần thiết, theo yêu cầu của các cơ quan nói trên, cơ sở VHGDNN có trách nhiệm báo cáo, cung cấp tài liệu hoặc giải trình những vấn đề liên quan đến hoạt động của mình.

2. Cơ sở VHGDNN, trong trường hợp tiến hành các hoạt động có thu, có trách nhiệm gửi báo cáo tài chính hằng năm tới Bộ Tài chính và cơ quan quản lý nhà nước của cơ sở đó.

### **Chương IV**

#### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC**

**Điều 28.** Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa - Thông tin, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan giúp Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước đối với mọi hoạt động của cơ sở VHGDNN liên quan đến ngành mình phụ trách, có các nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Xây dựng trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản quy phạm pháp luật về hoạt động văn hóa, giáo dục của cơ sở VHGDNN;

2. Hướng dẫn thủ tục, tiếp nhận hồ sơ xin cấp giấy phép, chủ trì tổ chức thẩm định, cấp giấy phép theo quy định;

3. Làm đầu mối giải quyết những vấn đề liên quan đến việc thành lập và hoạt động của cơ sở VHGDNN;

4. Hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra và đánh giá về tổ chức và hoạt động của cơ sở VHGDNN và thông báo công khai kết quả kiểm tra, thanh tra, đánh giá; xử lý vi phạm theo quy định tại Chương V của Nghị định này.

**Điều 29.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, trong phạm vi chức năng được giao, có trách nhiệm phối hợp xây dựng văn bản quy phạm pháp luật về hoạt động văn hóa, giáo dục của cơ sở VHGDNN; tham gia thẩm định hồ sơ xin cấp giấy phép; hướng dẫn, giải quyết các thủ tục liên quan đến

thành lập cơ sở VHGDNN; kiểm tra, thanh tra hoạt động của cơ sở VHGDNN; thực hiện các nhiệm vụ khác thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 30.** Ủy ban nhân dân tỉnh, nơi đặt trụ sở của cơ sở VHGDNN, có những nhiệm vụ và quyền hạn sau đây trong việc thực hiện quản lý nhà nước về hoạt động văn hóa, giáo dục của cơ sở VHGDNN trên địa bàn lãnh thổ:

1. Tham gia thẩm định hồ sơ xin cấp giấy phép;
2. Kiểm tra, thanh tra về tổ chức và hoạt động của cơ sở VHGDNN;
3. Trực tiếp quản lý các cơ sở VHGDNN đặt tại địa phương theo sự phân cấp của Chính phủ;
4. Đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét và giải quyết những vấn đề về tổ chức và hoạt động của cơ sở VHGDNN;
5. Thực hiện các nhiệm vụ khác thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

**Điều 31.** Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Văn hoá - Thông tin, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, trong phạm vi chức năng được giao, có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, nơi đặt trụ sở của cơ sở VHGDNN thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên địa bàn lãnh thổ đối với hoạt động văn hoá, giáo dục của cơ sở VHGDNN.

## **Chương V** **XỬ LÝ VI PHẠM**

### **Điều 32.**

1. Tổ chức, cá nhân thuộc cơ sở VHGDNN vi phạm các quy định của Nghị định này thì phải chấm dứt các vi phạm và tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo các hình thức sau đây:

Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ năm triệu đồng đến hai mươi triệu đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

- a) Tẩy xoá, sửa chữa, cho thuê, cho mượn giấy phép;
- b) Sử dụng người lao động làm việc trong cơ sở VHGDNN trái với quy định của Nghị định này và của pháp luật về lao động của Việt Nam;
- c) Không có biển hiệu, làm sai biển hiệu hoặc sử dụng biển hiệu trái với quy định của pháp luật;

d) Chậm trễ trong việc thanh toán, trả trụ sở, trả phương tiện làm việc đã thuê trong trường hợp chấm dứt hợp đồng;

đ) Không báo cáo hoặc báo cáo không đúng về tổ chức và hoạt động của cơ sở VHGDNN theo quy định.

2. Phạt tiền từ hai mươi triệu đồng đến sáu mươi triệu đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Thay đổi tên gọi, thay đổi giám đốc hoặc thay đổi trụ sở từ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương này sang tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác khi chưa được chấp nhận;

b) Tạm ngừng hoặc chấm dứt hoạt động mà không thông báo;

c) Vi phạm các quy định về mở và sử dụng tài khoản hoặc về chế độ kế toán, thống kê;

d) Gây khó khăn, cản trở khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành kiểm tra, thanh tra.

3. Phạt tiền từ sáu mươi triệu đồng đến một trăm triệu đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Hoạt động ngoài mục tiêu, nội dung, phạm vi đã được quy định trong giấy phép;

b) Hoạt động khi giấy phép đã hết hạn hoặc khi cơ sở VHGDNN đang trong thời gian bị tạm thời đình chỉ hoạt động.

4. Trường hợp cơ sở VHGDNN có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này mà có tình tiết tăng nặng thì sẽ bị phạt tiền với mức phạt cao nhất trong khung, đồng thời còn có thể bị tạm thời đình chỉ hoạt động.

Trường hợp cơ sở VHGDNN có hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này mà có tình tiết tăng nặng thì sẽ bị phạt tiền với mức phạt cao nhất trong khung, đồng thời còn có thể bị tạm thời đình chỉ hoạt động hoặc bị thu hồi giấy phép.

**Điều 33.** Công dân Việt Nam, công dân nước ngoài làm việc trong cơ sở VHGDNN có hành vi vi phạm các quy định của Nghị định này thì tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 34.**

1. Cơ quan cấp giấy phép ra quyết định xử lý mức đình chỉ hoạt động tạm thời hoặc thu hồi giấy phép.



2. Thanh tra chuyên ngành Giáo dục và Đào tạo, Văn hóa - Thông tin, Lao động - Thương binh và Xã hội ra quyết định xử lý các hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 của Nghị định này; báo cáo Bộ trưởng, đề nghị Thủ tướng Chính phủ tạm thời đình chỉ hoạt động hoặc thu hồi giấy phép đối với cơ sở VHGDNN thuộc thẩm quyền quyết định của Thủ tướng Chính phủ trong trường hợp cơ sở này có các hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều 32 của Nghị định này.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, nơi đặt trụ sở của cơ sở VHGDNN, ra quyết định xử lý các hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 và 2 Điều 32 của Nghị định này; đề nghị cơ quan quản lý nhà nước có liên quan tạm thời đình chỉ hoạt động của cơ sở VHGDNN thuộc thẩm quyền quyết định của mình trong trường hợp cơ sở này có các hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều 32 của Nghị định này.

#### **Điều 35.**

1. Cán bộ, công chức Việt Nam khi thi hành công vụ nếu vi phạm các quy định của Nghị định này thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Cơ sở VHGDNN có quyền khiếu nại, khởi kiện với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quyết định xử lý vi phạm, hành vi của cán bộ, công chức Việt Nam khi thi hành công vụ mà mình cho là không đúng.

### **Chương VI**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 36.**

1. Các cơ sở VHGDNN đã được Chính phủ Việt Nam cho phép thành lập trước khi ban hành Nghị định này không phải xét duyệt lại, nhưng phải bổ sung, hoàn chỉnh hồ sơ trong thời hạn 60 (sáu mươi) ngày kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực và phải thực hiện đầy đủ các quy định của Nghị định này, trừ trường hợp cơ sở VHGDNN được Chính phủ Việt Nam cho phép thành lập và quản lý theo quy chế riêng.

2. Các bộ phận công tác của tổ chức văn hóa, giáo dục nước ngoài hiện đang hoạt động tại Việt Nam, có trụ sở và nhân viên, nhưng chưa được Chính phủ Việt Nam cấp giấy phép, trong thời hạn 60 (sáu mươi) ngày kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực, phải làm thủ tục xin cấp giấy phép theo các quy định của Nghị định này, nếu quá thời hạn nói trên thì buộc phải chấm dứt hoạt động.

**Điều 37.** Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ trưởng Bộ Văn hóa - Thông tin và Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra thực hiện Nghị định này.

**Điều 38.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các cơ sở văn hóa, giáo dục nước ngoài tại Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**  
**Phan Văn Khải**

Bản sao lưu trữ

## **THÔNG TƯ SỐ 01/2002/TT-BLĐTBXH NGÀY 04/01/2002 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn việc thành lập, đăng ký hoạt động và chia,  
tách, sáp nhập, đình chỉ hoạt động, giải thể cơ sở dạy nghề**

*Căn cứ Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 9 tháng 1 năm 2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề; sau khi có ý kiến của các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc thành lập, đăng ký hoạt động và chia, tách, sáp nhập, đình chỉ hoạt động, giải thể cơ sở dạy nghề như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ÁP DỤNG**

Thông tư này áp dụng đối với các cơ sở dạy nghề thuộc các loại hình công lập, bán công, dân lập, tư thực, trừ những cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài quy định tại mục III, Chương II, Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 9 tháng 1 năm 2001.

### **II. THÀNH LẬP TRƯỜNG, TRUNG TÂM DẠY NGHỀ**

#### **A. ĐIỀU KIỆN, THỦ TỤC THÀNH LẬP TRƯỜNG DẠY NGHỀ**

##### **1. Điều kiện thành lập:**

Trường dạy nghề được phép thành lập khi có đề án bao gồm đủ các điều kiện sau:

a) Phù hợp với quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

b) Có quy mô đào tạo tối thiểu: 300 học sinh;

c) Có số phòng học lý thuyết, thực hành phù hợp với quy mô đào tạo (tối đa 35 học sinh/lớp; 4-6 m<sup>2</sup> diện tích nơi thực hành/1 học sinh);

Có đủ máy, thiết bị, phương tiện bảo đảm giảng dạy lý thuyết, có đủ công cụ và nguyên, vật liệu để người học thực hành, phù hợp với nghề dạy; bảo đảm các điều kiện về an toàn và vệ sinh lao động.

d) Đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng giáo viên:

- Về số lượng: Giáo viên dạy lý thuyết tối đa 1 giáo viên/35 học sinh; dạy thực hành tối đa 1 giáo viên/18 học sinh;

- Về chất lượng: Giáo viên dạy nghề đạt trình độ chuẩn theo quy định của pháp luật;

đ) Có chương trình dạy nghề theo đúng nguyên tắc xây dựng chương trình do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định; có giáo trình phù hợp với mục tiêu, nội dung dạy nghề;

e) Có nguồn tài chính đảm bảo hoạt động dạy nghề.

2. Thủ tục thành lập:

a) Hồ sơ thành lập trường:

- Đối với trường dạy nghề công lập, bán công có văn bản gửi cơ quan có thẩm quyền quy định tại khoản 1, 2 Điều 15 Nghị định 02/2001/NĐ-CP ngày 9/1/2001 của Chính phủ; đối với trường dạy nghề dân lập, tư thực có đơn đề nghị thành lập theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Đề án thành lập trường theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này, kèm theo dự thảo Điều lệ hoặc Quy chế hoạt động của trường;

- Sơ yếu lý lịch của người dự kiến sẽ làm Hiệu trưởng của trường (có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền);

- Đối với việc thành lập trường dạy nghề dân lập, tư thực có văn bản xác nhận của cơ quan tài chính có thẩm quyền về khả năng tài chính của tổ chức, cá nhân đề nghị thành lập trường.

b) Tiếp nhận và thẩm định hồ sơ:

- Ở Trung ương: Cơ quan quản lý dạy nghề của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Hội đồng quản trị Tổng công ty 91, của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội tiếp nhận và thẩm định hồ sơ thành lập trường dạy nghề trực thuộc.

- Ở cấp tỉnh: Sở Lao động-Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tiếp nhận và thẩm định hồ sơ thành lập trường dạy nghề thuộc phạm vi tỉnh quản lý.

- Nội dung thẩm định:

+ Mức độ phù hợp của việc mở trường với quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề;

- + Mục tiêu và quy mô đào tạo dự kiến;
  - + Tài chính (vốn, giá trị tài sản) của tổ chức, cá nhân đề nghị thành lập trường;
  - + Sự phù hợp cơ sở vật chất-kỹ thuật đã nêu trong đề án với mục tiêu và quy mô dự kiến đào tạo;
  - + Hồ sơ sử dụng đất, nhà (giấy chứng nhận quyền sử dụng hoặc quyền sở hữu đất, nhà);
  - + Đội ngũ giáo viên dạy nghề dự kiến và kế hoạch tuyển dụng giáo viên;
  - + Chương trình, giáo trình giảng dạy.
- Trách nhiệm của cơ quan thẩm định:
- + Trường hợp hồ sơ không hợp lệ thì trong thời hạn 10 ngày làm việc (kể từ ngày nhận hồ sơ), cơ quan tiếp nhận hồ sơ phải thông báo bằng văn bản cho tổ chức, cá nhân xin thành lập trường. Thông báo phải nêu rõ nội dung cần sửa đổi và cách thức sửa đổi.
  - + Trong thời hạn 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, cơ quan thẩm định phải trình kết quả thẩm định đến cơ quan có thẩm quyền quyết định.

c) Quyết định thành lập trường: Thực hiện theo quy định tại khoản 1, Điều 15 Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 9/1/2001 của Chính phủ.

Hồ sơ đề nghị thành lập trường được cơ quan có thẩm quyền ra quyết định chấp thuận và có văn bản đề nghị thành lập trường về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (kèm theo hồ sơ). Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản thoả thuận hoặc từ chối việc thành lập trường.

Đối với việc thành lập trường thuộc Tổng công ty 91, Chủ tịch Hội đồng quản trị trước khi ra quyết định thành lập có văn bản thoả thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và được Thủ tướng Chính phủ cho phép.

## B. ĐIỀU KIỆN, THỦ TỤC THÀNH LẬP TRUNG TÂM DẠY NGHỀ

### 1. Điều kiện thành lập:

Trung tâm dạy nghề được phép thành lập khi có đề án bảo đảm các điều kiện sau:

- a) Phù hợp với quy hoạch mạng lưới trung tâm dạy nghề;
- b) Quy mô đào tạo tối thiểu: 150 học sinh;

c) Có đủ phòng học lý thuyết, cơ sở thực hành, phù hợp với quy mô đào tạo (tối đa 35 học sinh/lớp; 4-6m<sup>2</sup> diện tích thực hành/học sinh); thiết bị, phương tiện bảo đảm giảng dạy lý thuyết, thực hành đạt trình độ nghề theo mục tiêu đào tạo; đảm bảo các điều kiện về an toàn và vệ sinh lao động; có đủ công cụ và nguyên vật liệu để người học thực hành;

d) Dự kiến đội ngũ giáo viên dạy nghề và kế hoạch tuyển dụng:

+ Về số lượng: Giáo viên dạy lý thuyết tối đa 1 giáo viên/35 học sinh; dạy thực hành tối đa 1 giáo viên/18 học sinh;

+ Về chất lượng: Đạt trình độ chuẩn theo quy định của pháp luật.

## **2. Thủ tục thành lập:**

a) Hồ sơ thành lập trung tâm dạy nghề bao gồm:

- Đối với trung tâm dạy nghề công lập, bán công, có văn bản đề nghị thành lập trung tâm; đối với trung tâm dạy nghề dân lập, tư thực có đơn đề nghị thành lập trung tâm dạy nghề làm theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này; gửi cơ quan có thẩm quyền quy định tại điểm c khoản 2 mục B Thông tư này.

- Đề án thành lập trung tâm dạy nghề làm theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Sơ yếu lý lịch của người dự kiến sẽ làm Giám đốc trung tâm dạy nghề (có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền);

- Đối với việc thành lập trung tâm dạy nghề dân lập, tư thực: có văn bản xác nhận của cơ quan tài chính có thẩm quyền về khả năng tài chính của tổ chức, cá nhân đề nghị thành lập trung tâm dạy nghề.

b) Tiếp nhận và thẩm định hồ sơ

- Ở Trung ương: Cơ quan quản lý dạy nghề thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội tiếp nhận và thẩm định hồ sơ đối với trung tâm dạy nghề trực thuộc và trung tâm dạy nghề của các trường cao đẳng, đại học, viện nghiên cứu và đơn vị khác thuộc Bộ, ngành quản lý;

- Ở cấp tỉnh: Sở Lao động-Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tiếp nhận và thẩm định hồ sơ đối với trung tâm dạy nghề thuộc các Sở, Ban, ngành, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội cấp tỉnh.

- Ở cấp huyện: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp nhận và thẩm định hồ sơ đối với trung tâm dạy nghề thuộc cấp huyện quản lý.

Nội dung, thủ tục thẩm định và trách nhiệm của cơ quan thẩm định thực hiện theo quy định tại điểm b khoản 2 mục A Phần II Thông tư này.

c) Quyết định thành lập trung tâm dạy nghề:

- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quyết định thành lập trung tâm dạy nghề trực thuộc và trung tâm dạy nghề của các trường cao đẳng, đại học, viện nghiên cứu, đơn vị thuộc Bộ, ngành quản lý;

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập trung tâm dạy nghề công lập, bán công thuộc cấp tỉnh quản lý; cho phép thành lập trung tâm dạy nghề dân lập.

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã quyết định thành lập trung tâm dạy nghề công lập, bán công thuộc cấp huyện quản lý; cho phép thành lập trung tâm dạy nghề dân lập, tư thục sau khi có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

### III. ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ

#### A. TRÌNH TỰ VÀ THỦ TỤC ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ

Trong thời hạn 9 tháng, kể từ ngày có quyết định thành lập, cơ sở dạy nghề phải đăng ký hoạt động dạy nghề tại cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội và chỉ được tuyển sinh sau khi được cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề.

Trình tự và thủ tục đăng ký hoạt động dạy nghề được thực hiện như sau:

1. Tổ chức hoặc người đề nghị thành lập cơ sở dạy nghề nộp đủ hồ sơ tại cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội quy định ở mục B, phần III Thông tư này.

Hồ sơ đăng ký hoạt động dạy nghề bao gồm:

a) Đối với trường dạy nghề:

- Đơn đăng ký hoạt động dạy nghề làm theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Điều lệ của trường dạy nghề (Quy chế tổ chức và hoạt động đối với trường ngoài công lập) đã được cơ quan ra quyết định thành lập cơ sở dạy nghề phê duyệt;

- Quyết định thành lập hoặc quyết định cho phép thành lập trường và các quyết định khác có liên quan đến thành lập trường;

- Quyết định bổ nhiệm hoặc công nhận Hiệu trưởng.

b) Đối với trung tâm dạy nghề:

- Đơn đăng ký hoạt động dạy nghề làm theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm dạy nghề đã được phê duyệt;

- Quyết định thành lập hoặc quyết định cho phép thành lập trung tâm dạy nghề;

- Quyết định bổ nhiệm hoặc công nhận Giám đốc trung tâm dạy nghề.

c) Lớp dạy nghề.

Tổ chức, cá nhân, các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học có nhu cầu mở lớp dạy nghề có thu học phí (trừ những trường hợp nói tại khoản 3 Điều 5 Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 9 tháng 1 năm 2001) phải đăng ký hoạt động dạy nghề.

Hồ sơ bao gồm: Đơn đăng ký hoạt động dạy nghề làm theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này.

## B. NƠI ĐĂNG KÝ VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN CẤP ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ

### 1. Nơi đăng ký hoạt động dạy nghề:

a) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội uỷ quyền thực hiện đăng ký hoạt động dạy nghề cho các cơ sở dạy nghề đóng trên địa bàn tỉnh:

- Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề công lập, bán công, dân lập, tư thực;

- Lớp dạy nghề tư thực có số học sinh từ 10 người trở lên, lớp dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã, của trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, của tổ chức khác có thu học phí.

b) Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội (thuộc quận, huyện, thị xã) thực hiện đăng ký hoạt động dạy nghề đối với lớp dạy nghề tư thực, lớp dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã, dạy nghề ngắn hạn có dưới 10 người học, theo hình thức tại xưởng, tại nhà có thu học phí.



## **2. Trách nhiệm của cơ quan cấp đăng ký hoạt động dạy nghề:**

a) Cơ quan có thẩm quyền nêu tại điểm 1 mục B phần III cấp Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề cho cơ sở dạy nghề theo mẫu số 4 ban hành kèm theo Thông tư này, trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ. Quá thời hạn trên, nếu chưa nhận được giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề thì cơ sở dạy nghề có quyền hoạt động theo đăng ký.

b) Trường hợp hồ sơ không hợp lệ thì cơ quan cấp đăng ký hoạt động dạy nghề phải thông báo bằng văn bản cho người hoặc tổ chức thành lập cơ sở dạy nghề biết, trong thời hạn mười ngày làm việc, kể từ ngày nhận hồ sơ. Thông báo phải nêu rõ nội dung cần sửa đổi và cách thức sửa đổi. Quá thời hạn nói trên mà không thông báo, thì hồ sơ đăng ký hoạt động dạy nghề được coi là hợp lệ.

c) Hàng quý, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp báo cáo Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình đăng ký hoạt động dạy nghề trên địa bàn tỉnh.

## **C. ĐĂNG KÝ BỔ SUNG, THAY ĐỔI NGHỀ ĐÀO TẠO**

1. Khi có nhu cầu bổ sung, thay đổi nghề đào tạo đã đăng ký, cơ sở dạy nghề làm đơn đăng ký bổ sung, sửa đổi gửi đến cơ quan đã cấp Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề theo mẫu số 5 ban hành kèm theo Thông tư này.

Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn đề nghị, cơ quan cấp đăng ký hoạt động dạy nghề xem xét, nếu chấp nhận thì ghi đăng ký bổ sung hoặc thay đổi vào bản chính Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề của cơ sở dạy nghề; nếu không chấp nhận phải trả lời bằng văn bản cho cơ sở dạy nghề biết về lý do.

2. Sau thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ khi nộp đủ hồ sơ hợp lệ, nếu không nhận được trả lời của cơ quan quản lý dạy nghề thì cơ sở dạy nghề có quyền thực hiện theo nội dung đã đăng ký.

## **D. ĐĂNG KÝ THAY ĐỔI TRỤ SỞ CHÍNH CỦA CƠ SỞ DẠY NGHỀ**

1. Khi chuyển địa chỉ trụ sở chính đến nơi khác trong phạm vi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, cơ sở dạy nghề phải gửi thông báo đến cơ quan đăng ký hoạt động dạy nghề.

Nội dung thông báo gồm có:

- a) Tên cơ sở dạy nghề; số đăng ký hoạt động, ngày, tháng, năm cấp Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề;
- b) Địa chỉ trụ sở chính của cơ sở dạy nghề;
- c) Địa chỉ trụ sở chính dự định chuyển đến;
- d) Họ tên, chữ ký và nơi cư trú của người đại diện theo pháp luật của cơ sở dạy nghề.

Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận thông báo, cơ quan cấp đăng ký hoạt động dạy nghề ghi đăng ký chuyển địa chỉ trụ sở chính vào bản chính Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề của cơ sở dạy nghề.

## 2. Khi chuyển địa chỉ trụ sở chính của cơ sở dạy nghề sang tỉnh khác:

- Cơ sở dạy nghề phải gửi thông báo (có ý kiến của cơ quan chủ quản) cho cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi cơ sở dạy nghề đã đăng ký hoạt động;

- Cơ sở dạy nghề phải đăng ký hoạt động dạy nghề với cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi chuyển đến; trình tự, thủ tục đăng ký thực hiện theo quy định tại mục A, phần III Thông tư này; nếu xét thấy phù hợp với quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nguồn nhân lực của địa phương thì cơ quan Lao động - Thương binh và Xã hội cấp Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề cho cơ sở dạy nghề trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ và thu lại Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề cũ.

## E. THU HỒI GIẤY CHỨNG NHẬN ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ

1. Sau 12 tháng, kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề, cơ sở dạy nghề không hoạt động hoặc cơ sở dạy nghề ngừng hoạt động thì cơ quan có thẩm quyền nêu tại điểm 1 mục B phần III Thông tư này thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề.

2. Trường hợp cơ sở dạy nghề thực hiện không đúng mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề ghi trong giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề thì cơ quan có thẩm quyền nêu tại điểm 1 mục B phần III Thông tư này thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề.

3. Các trường hợp đã thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề, mà cơ sở dạy nghề vẫn tiếp tục dạy nghề thì bị xử lý theo pháp luật.

#### **IV. SÁP NHẬP, CHIA, TÁCH, CHUYỂN TRƯỜNG, TRUNG TÂM DẠY NGHỀ TỪ CÔNG LẬP SANG BÁN CÔNG, HOẶC RA KHỎI MẠNG LƯỚI CƠ SỞ DẠY NGHỀ, ĐÌNH CHỈ HOẠT ĐỘNG, GIẢI THỂ TRƯỜNG, TRUNG TÂM, LỚP DẠY NGHỀ**

1. Sáp nhập, chia, tách, chuyển trường, trung tâm dạy nghề từ công lập sang bán công, hoặc ra khỏi mạng lưới cơ sở dạy nghề.

a) Trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề có yêu cầu sáp nhập, chia, tách để thành lập trường, trung tâm mới hoặc chuyển từ công lập sang bán công thì thủ tục và trình tự thực hiện như thành lập trường, trung tâm dạy nghề mới được quy định tại phần II Thông tư này; kèm theo phương án sử dụng cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động đang làm việc tại trường, trung tâm và phương án tổ chức học tập cho học sinh đang học tập tại trường, trung tâm.

b) Trường hợp trường dạy nghề có nhu cầu chuyển ra khỏi mạng lưới cơ sở dạy nghề thì phải có sự thoả thuận bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Đình chỉ hoạt động, giải thể trường, trung tâm, lớp dạy nghề.

a) Các Bộ, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trước khi đình chỉ hoạt động, giải thể trường, trung tâm, lớp dạy nghề thuộc quyền quản lý trực tiếp; hoặc các trường, các trung tâm, lớp dạy nghề tạm ngừng hoạt động, phải thông báo bằng văn bản với cơ quan đã đăng ký hoạt động dạy nghề nêu tại điểm 1, mục B, phần III Thông tư này.

Nội dung thông báo gồm có:

- Tên trường (trung tâm), số giấy chứng nhận và ngày cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề;
- Địa chỉ trụ sở chính của trường (trung tâm) dạy nghề;
- Thời hạn đình chỉ hoặc tạm ngừng hoạt động, ngày bắt đầu và kết thúc đình chỉ hoặc tạm ngừng hoạt động;
- Lý do (giải thể, đình chỉ, tạm ngừng hoạt động).

b) Quyết định đình chỉ, giải thể trường, trung tâm, lớp dạy nghề chỉ được thực hiện sau khi trường, trung tâm, lớp dạy nghề bảo đảm giải quyết quyền lợi của cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, Pháp lệnh Cán bộ, công chức; quyền lợi của người học nghề được giải quyết theo hợp đồng học nghề, điều lệ của trường, quy chế của trung tâm. Trường hợp người học có nhu cầu tiếp tục học tập để hoàn thành chương trình

đào tạo tại trường, trung tâm, lớp dạy nghề khác thì trường, trung tâm, lớp dạy nghề bị đình chỉ hoạt động, giải thể phải có trách nhiệm sắp xếp và bố trí cho người học tại các cơ sở dạy nghề khác.

## **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Tổng cục Dạy nghề, cơ quan quản lý dạy nghề của các Bộ, ngành; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra hoạt động và xử lý vi phạm của các cơ sở dạy nghề theo quy định của Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 9 tháng 1 năm 2001, Thông tư này và Nghị định số 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ và thực hiện chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất tình hình thực hiện.

2. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký. Các văn bản trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

3. Các cơ sở dạy nghề đã thành lập trước khi Thông tư này có hiệu lực không phải lập hồ sơ đăng ký, nhưng phải báo cáo theo mẫu số 6 ban hành kèm theo Thông tư này với cơ quan có thẩm quyền đăng ký hoạt động dạy nghề theo quy định tại điểm 1 mục B phần III Thông tư này; thời gian hoàn thành chậm nhất vào ngày 1 tháng 3 năm 2002.

Trong quá trình thực hiện, nếu có gì vướng mắc đề nghị các Bộ, ngành, địa phương, cơ sở dạy nghề phản ánh về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày....tháng.....năm.....

**ĐƠN XIN THÀNH LẬP  
TRƯỜNG (TRUNG TÂM, LỚP) DẠY NGHỀ**

*Kính gửi:*.....

- Tên cơ quan (hoặc họ và tên người) xin thành lập trường (trung tâm, hoặc lớp) dạy nghề:.....
  - Ngày, tháng, năm sinh; số chứng minh thư; nơi thường trú (nếu là cá nhân):.....
  - Tên trường (trung tâm, hoặc lớp):.....
  - Địa chỉ trụ sở chính:.....
  - Điện thoại:.....
  - Nhiệm vụ:.....
  - Quy mô đào tạo:.....
- (Kèm theo Đề án hoạt động)
- Thời hạn hoạt động:.....

Tôi xin chấp hành đúng những quy định về dạy nghề và pháp luật có liên quan của Nhà nước.

**NGƯỜI LÀM ĐƠN**

*Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày...tháng.....năm.....

**ĐỀ ÁN**  
**THÀNH LẬP TRƯỜNG (TRUNG TÂM) DẠY NGHỀ**

**I. Sự cần thiết phải thành lập trường (trung tâm) dạy nghề:**

**II. Tổ chức:**

- Tên gọi của trường (trung tâm):.....
- Chủ đề án:.....
- Cơ quan quản lý trực tiếp:.....
- Họ và tên người làm Hiệu trưởng (Giám đốc):.....
- Địa điểm của trường (trung tâm):.....
- Điện thoại:..... Fax.....
- Nhiệm vụ của trường (trung tâm).....
- Mục tiêu đào tạo; quy mô đào tạo:.....

**III. Nội dung hoạt động của trường (trung tâm) dạy nghề:**

1. Số nghề dạy:.....
2. Tên các nghề dạy:
  - + .....
  - + .....
  - + .....
3. Trình độ nghề cao nhất mà trường (trung tâm) có thể dạy:.....  
.....

- 4. Hình thức dạy:.....
- 5. Thời gian đào tạo cho (khóa học: dài nhất, ngắn nhất, trung bình):.....

**IV. Điều kiện để trường (trung tâm) dạy nghề hoạt động.**

**A. Cơ sở vật chất kỹ thuật:**

- 1. Cơ sở dạy lý thuyết, thực hành; ký túc xá, sân vận động, ..v..v.....
- 2. Thiết bị, máy móc, phương tiện dạy nghề.....
- 3. Nguồn vốn:.....

**B. Tổ chức bộ máy, đội ngũ giáo viên, chương trình, giáo trình:**

- 1. Tổ chức bộ máy: (Số phòng, ban, khoa, danh sách các thành viên và Chủ tịch Hội đồng quản trị, người dự kiến Hiệu trưởng):.....
- 2. Đội ngũ giáo viên (số lượng, chất lượng):.....
- 3. Chương trình giảng dạy:.....
- 4. Giáo trình giảng dạy:.....

**C. Các điều kiện khác:**

**CHỦ ĐỀ ÁN**

Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày...tháng.....năm.....

**ĐƠN XIN ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ**

Kính gửi:.....

1. Tên trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:.....
2. Địa chỉ trụ sở chính:.....  
Điện thoại:.....
3. Người đại diện theo pháp luật của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:  
+ Chức danh:.....  
+ Họ và tên:.....Nam (Nữ).....  
Điện thoại:.....  
+ Ngày.....tháng.....năm.....sinh:.....  
+ Dân tộc:.....  
+ Chứng minh thư nhân dân số:.....do Công an.....  
cấp ngày.....tháng.....năm.....  
+ Hộ khẩu thường trú:.....  
+ Chỗ ở hiện tại:.....
4. Tên các nghề dạy:  
+ .....  
+ .....  
+ .....
5. Thời gian xin hoạt động của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:.....  
.....

**NGƯỜI LÀM ĐƠN**

*Ghi chú: Kèm theo đơn phải có chương trình đào tạo của mỗi nghề. Chương trình đào tạo mỗi nghề bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:*

- + Mục tiêu đào tạo (đôi tượng tuyển sinh; thời gian đào tạo; trình độ sau đào tạo);
- + Nội dung đào tạo (danh mục và thời gian của mỗi môn học; kế hoạch giảng dạy.....)



Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

UBND TỈNH, THÀNH PHỐ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**GIẤY CHỨNG NHẬN  
ĐĂNG KÝ HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ**

Số:...../200.../GCNDN-LĐTBXH

1. Tên trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:.....
2. Địa chỉ trụ sở chính:.....  
Điện thoại:.....
3. Tên các nghề được dạy:  
+ .....  
+ .....  
+ .....
4. Người đại diện theo pháp luật của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:  
- Chức danh:.....  
- Họ và tên:..... Nam (Nữ).....  
Điện thoại:.....  
- Ngày, tháng, năm sinh:.....  
- Dân tộc:.....  
- Chứng minh thư nhân dân số:.....do Công an.....  
cấp ngày.....tháng.....năm.....  
- Hộ khẩu thường trú:.....  
- Chỗ ở hiện tại:.....
5. Thời hạn xin hoạt động:.....
6. Chữ ký:.....

....., ngày..... tháng..... năm.....

**GIÁM ĐỐC**

**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Mẫu số 5: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày....tháng.....năm.....

**ĐƠN XIN ĐĂNG KÝ BỔ SUNG (THAY ĐỔI)  
NGHỀ ĐÀO TẠO**

*Kính gửi:*.....

- Tên cơ sở dạy nghề:.....
- Số đăng ký:.....
- Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề số:.....  
ngày.....tháng.....năm.....
- Địa chỉ trụ sở chính của cơ sở dạy nghề:.....
- Những nghề đào tạo đã đăng ký:
  - + .....
  - + .....
  - + .....
- Nghề đào tạo đăng ký bổ sung (thay đổi):
  - + .....
  - + .....
  - + .....
- Họ và tên, nơi cư trú của người đại diện theo pháp luật của cơ sở dạy nghề:.....
- Điện thoại:.....

NGƯỜI LÀM ĐƠN

Mẫu số 6: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày....tháng.....năm.....

## BÁO CÁO

### Tình hình hoạt động của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề

#### I. Tổ chức:

- Tên gọi của trường (trung tâm, lớp):.....
- Địa điểm trụ sở chính:.....
- Điện thoại:.....Fax.....
- Họ và tên, chức danh người đại diện theo pháp luật của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:.....  
Điện thoại:.....
- Nhiệm vụ của trường (trung tâm, lớp):.....
- Mục tiêu đào tạo:.....
- Quy mô đào tạo:.....
- Quyết định thành lập:.....

#### II. Nội dung hoạt động của trường (trung tâm, lớp) dạy nghề:

1. Số nghề dạy:.....
2. Tên các nghề dạy; thời gian đào tạo; cấp bậc nghề đào tạo; số lượng học sinh của mỗi nghề:.....
3. Đội ngũ giáo viên (số lượng; trình độ giáo viên dạy lý thuyết, thực hành):  
.....
4. Chương trình giảng dạy:.....
5. Giáo trình giảng dạy:.....
6. Cơ sở vật chất-kỹ thuật phục vụ cho dạy nghề (thiết bị, máy móc, nhà xưởng, phòng học...): .....

HIỆU TRƯỞNG (GIÁM ĐỐC)

Mẫu số 7: Ban hành kèm theo Thông tư số: 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày....tháng.....năm.....

**ĐỀ ÁN MỞ LỚP DẠY NGHỀ**

**I. Sự cần thiết phải mở lớp dạy nghề:**

**II. Tổ chức:**

- Tên cơ quan (hoặc họ và tên) chủ đề án:.....
- Địa chỉ:.....
- Địa điểm mở lớp:.....
- Điện thoại:..... Fax.....
- Mục tiêu đào tạo:.....

**III. Nội dung hoạt động của lớp dạy nghề:**

1. Số nghề dạy:.....
2. Tên các nghề dạy:
  - + .....
  - + .....
  - + .....
3. Trình độ nghề cao nhất mà lớp có thể dạy:.....
4. Hình thức dạy:.....
5. Thời gian đào tạo cho 1 lớp (dài nhất, ngắn nhất, trung bình):.....

**IV. Điều kiện để lớp dạy nghề hoạt động.**

**A- Cơ sở vật chất kỹ thuật:**

1. Cơ sở dạy lý thuyết, thực hành: Số phòng học lý thuyết, nơi thực hành (đảm bảo tối đa 35hs/lớp; 4-6 m<sup>2</sup> diện tích nơi thực hành/hs; lớp thực hành tối đa 18 hs/lớp; những nghề nặng nhọc, độc hại tối đa không quá 10 hs/lớp,.....)

2. Thiết bị, máy móc, phương tiện dạy nghề.....

(Số lượng máy móc, thiết bị, phương tiện giảng dạy lý thuyết, công cụ, nguyên liệu, vật liệu để người học thực hành, phù hợp với nghề dạy; các điều kiện về an toàn lao động và vệ sinh lao động)

B- Đội ngũ giáo viên, chương trình, giáo trình:

1. Đội ngũ giáo viên: Số lượng và chất lượng (theo chuẩn quy định của Nhà nước):

2. Chương trình giảng dạy: (Phải phù hợp với nguyên tắc xây dựng chương trình do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội quy định);

3. Giáo trình (Dạy theo giáo trình nào? Giáo trình phải đảm bảo phù hợp với mục tiêu, nội dung đào tạo nghề).

C. Các điều kiện khác:.....

**CHỦ ĐỀ ÁN**

## **QUYẾT ĐỊNH SỐ 48/2002/QĐ-TTG NGÀY 11/4/2002 CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

**Về việc phê duyệt quy hoạch mạng lưới trường  
dạy nghề giai đoạn 2002 - 2010**

### **THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

- Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;
- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;
- Căn cứ Luật Giáo dục ngày 02 tháng 12 năm 1998;
- Căn cứ Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề;
- Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Phê duyệt quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề giai đoạn 2002 - 2010 với các nội dung cơ bản sau đây:

#### **1. Mục tiêu quy hoạch:**

- Xây dựng mạng lưới trường dạy nghề và các cơ sở dạy nghề khác đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố an ninh - quốc phòng, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước;
- Từng bước nâng cao chất lượng dạy nghề, tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, khắc phục những bất hợp lý về cơ cấu nhân lực;
- Tạo cơ hội cho đông đảo người lao động được trang bị những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực tiếp thu công nghệ mới để tự tạo việc làm, chủ động tìm kiếm cơ hội lập nghiệp.

## **2. Nguyên tắc quy hoạch:**

- Dựa trên chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, của từng ngành, từng vùng kinh tế và từng địa phương; điều chỉnh hợp lý cơ cấu ngành nghề, trình độ, vùng miền; mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả, kết hợp giữa đào tạo và việc làm;

- Đảm bảo tính kế thừa và phù hợp với khả năng đầu tư của Nhà nước và xã hội; đẩy mạnh xã hội hoá; khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài;

- Mở rộng đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên và nhân viên nghiệp vụ theo nhiều trình độ; liên thông giữa các ngành nghề, các trình độ đào tạo nghề và với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân.

## **3. Nội dung quy hoạch:**

### **a) Trình độ đào tạo:**

Hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành thực hiện các chương trình dạy nghề ngắn hạn dưới một năm (bán lành nghề) và dài hạn từ một đến ba năm (lành nghề và trình độ cao):

- Bán lành nghề: Được trang bị một số kiến thức và kỹ năng nghề nhất định;

- Lành nghề: Được trang bị kiến thức và kỹ năng nghề diện rộng hoặc chuyên sâu, có khả năng đảm nhận những công việc phức tạp;

- Trình độ cao: Được trang bị kỹ năng nghề thành thạo và kiến thức chuyên môn kỹ thuật cần thiết dựa trên nền học vấn trung học phổ thông hoặc trung học chuyên nghiệp để có khả năng vận hành các thiết bị hiện đại và xử lý được các tình huống phức tạp, đa dạng trong các dây chuyền sản xuất tự động, công nghệ hiện đại.

Những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề ngắn hạn được cấp chứng chỉ nghề, những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề dài hạn được cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề theo quy định của Luật Giáo dục;

Đảm bảo tỷ lệ đào tạo giữa các trình độ phù hợp với nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và nhịp độ phát triển công nghệ; chú trọng đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên và nhân viên nghiệp vụ trình độ cao để nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

**b) Mạng lưới trường dạy nghề:**

- Cơ sở dạy nghề bao gồm các trường dạy nghề, các trung tâm dạy nghề, các lớp dạy nghề. Mạng lưới trường dạy nghề bao gồm cả các trường trung học chuyên nghiệp và cao đẳng kỹ thuật có chức năng và nhiệm vụ dạy nghề;

- Từng bước xây dựng và hoàn thiện những trường hiện có theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá để tăng năng lực, chất lượng và hiệu quả đào tạo; tập trung đầu tư để nâng cấp và phát triển các trường dạy nghề chất lượng cao, các trường đào tạo nghề trình độ cao ở các vùng kinh tế trọng điểm và các khu công nghiệp tập trung cho một số ngành kinh tế mũi nhọn phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội;

- Điều chỉnh mạng lưới trường thuộc các Bộ, ngành, địa phương phù hợp với nhu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động theo ngành nghề và theo vùng miền; thành lập các trường mới ở các tỉnh chưa có trường, ở các vùng kinh tế động lực, các ngành, các địa phương, các doanh nghiệp có nhu cầu lớn về lao động được đào tạo nghề; hình thành các trường đa ngành nghề ở các vùng đồng bằng sông Cửu Long, Tây Bắc, Tây Nguyên, Duyên hải Trung Bộ;

- Phát triển các cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp, ngoài công lập, các cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài và các chương trình dạy nghề trong các trung tâm giáo dục cộng đồng;

- Đến năm 2005 mỗi tỉnh (thành phố) có ít nhất một trường dạy nghề, mỗi quận, huyện có một trung tâm dạy nghề ngắn hạn và đến năm 2010 một số quận, huyện có trường dạy nghề.

**c) Quy mô tuyển sinh:**

- Tăng quy mô tuyển sinh học nghề dài hạn khoảng 11-12% hàng năm và nâng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề lên 26% vào năm 2010;

- Nâng tỷ lệ tuyển sinh học nghề dài hạn trong tổng quy mô tuyển sinh học nghề từ 16% (năm 2000) lên khoảng 22% (năm 2005) và 27% (năm 2010), trong đó tỷ lệ đào tạo trình độ cao chiếm khoảng 7% (năm 2005) và 15% (năm 2010);

- Nâng tỷ lệ học sinh học nghề ngoài công lập đến năm 2010 lên khoảng 70%.

**d) Cơ cấu ngành nghề đào tạo:**

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo được thường xuyên dự báo và điều chỉnh để phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động trong các ngành công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ;



- Tập trung đào tạo một số ngành nghề công nghệ cao, dịch vụ chất lượng cao cho các thành phố lớn, cho các khu công nghiệp, khu chế xuất; ưu tiên cho một số ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, viễn thông, cơ khí chính xác, cơ - điện tử, điện - điện tử, hàng không, hoá dầu, vật liệu mới, công nghệ sinh học và một số ngành có nhu cầu sử dụng lao động lớn như dệt - may, thuỷ sản; chú trọng dạy nghề phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, phát triển nông thôn, miền núi và xuất khẩu lao động;

d) **Đội ngũ giáo viên dạy nghề:**

- Từng bước chuẩn hoá đội ngũ giáo viên; nâng tỷ lệ trung bình giáo viên trên số học sinh đạt tới 1/15 vào năm 2010; nâng dần tỷ lệ giáo viên có trình độ sau đại học tại các trường dạy nghề, đặc biệt là ở các trường dạy nghề trình độ cao.

e) **Cơ sở vật chất kỹ thuật:**

- Huy động mọi nguồn lực để nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật của các trường dạy nghề hiện có và thành lập các trường mới; từng bước chuẩn hoá diện tích xây dựng, diện tích phòng học, nhà xưởng, ký túc xá và suất đầu tư cho một chỗ học; chuẩn hoá và hiện đại hoá trang thiết bị dạy nghề;

- Tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật cho các trường chất lượng cao và một số trường dạy nghề của các Bộ, ngành, địa phương;

g) **Hoạt động nghiên cứu và sản xuất trong các trường dạy nghề:**

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, thực nghiệm, ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất để phục vụ công tác giảng dạy và học tập;

- Khuyến khích hình thành cơ sở sản xuất, dịch vụ phù hợp với ngành nghề đào tạo để thực hiện phương châm học đi đôi với hành, tạo điều kiện để học sinh luyện tay nghề và tạo thêm nguồn lực phát triển trường.

**4. Các giải pháp chủ yếu:**

a) **Về tổ chức:**

- Các Bộ, ngành, địa phương rà soát lại toàn bộ các cơ sở dạy nghề trực thuộc để có giải pháp sắp xếp lại cho phù hợp với nhu cầu phát triển cả về quy mô, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo;

- Xây dựng và ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về tiêu chuẩn trường, tiêu chí trường chất lượng cao; xây dựng và ban hành các điều kiện, các quy định về thủ tục thành lập mới, sáp nhập, chia tách, giải thể, nâng cấp trường, các quy định về đăng ký hoạt động dạy nghề;

- Xây dựng và ban hành các chính sách thu hút đối với giáo viên, học sinh học nghề.

b) Về các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo:

- Đổi mới, hiện đại hoá chương trình, nội dung đào tạo theo hướng mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực tự tạo việc làm, năng lực thích ứng với những biến đổi của công nghệ và thực tế sản xuất kinh doanh, gắn kết với việc làm trong xã hội; xây dựng chương trình dạy nghề theo mô - đun, đảm bảo liên thông giữa các trình độ đào tạo nghề và với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân; xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề trình độ cao theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới;

- Đổi mới và hiện đại hoá phương pháp dạy và học; phát huy được năng lực của mỗi cá nhân, tăng cường tính chủ động và tính tích cực của học sinh;

- Xây dựng chương trình phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề: tăng quy mô đào tạo giáo viên dạy nghề ở các trường Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật, Đại học Sư phạm Kỹ thuật và các khoa sư phạm kỹ thuật tại các trường đại học khác; nghiên cứu xây dựng mới một số trường đào tạo giáo viên dạy nghề ở những vùng có nhu cầu lớn; đào tạo giáo viên theo chuẩn; phát triển đội ngũ giáo viên thỉnh giảng; thực hiện luân phiên bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo chu kỳ 5 năm/lần; bổ sung giáo viên cho một số ngành nghề mới, giáo viên có trình độ sau đại học cho các chương trình đào tạo nghề trình độ cao;

- Khuyến khích và tăng cường các hình thức liên kết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất; kết hợp đào tạo kiến thức và kỹ năng cơ bản tại trường với đào tạo kỹ năng nghề nghiệp tại cơ sở sản xuất, kinh doanh; huy động các chuyên gia làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh, giáo dục, khoa học - công nghệ tham gia xây dựng nội dung, chương trình và đánh giá kết quả đào tạo;

- Xây dựng và triển khai hệ thống kiểm định chất lượng dạy nghề.

c) Về đầu tư:

- Tăng mức đầu tư từ ngân sách nhà nước; tranh thủ nguồn viện trợ hoặc vay với lãi suất ưu đãi từ các tổ chức quốc tế và nước ngoài; huy động nguồn lực xã hội, đặc biệt là từ các doanh nghiệp và mở rộng hình thức liên kết đầu tư với nước ngoài hoặc 100% vốn nước ngoài cho phát triển dạy nghề; tập trung đầu tư cho các trường chất lượng cao;

- Xây dựng và ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế, các đơn vị, cá nhân thành lập các cơ sở dạy nghề.

d) Về quản lý:

- Kiện toàn hệ thống quản lý; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề các cấp; tăng cường năng lực công tác lập kế hoạch, dự báo nhu cầu nhân lực và vai trò điều tiết quy mô, cơ cấu đào tạo của Nhà nước;

- Tăng cường quản lý nhà nước các nguồn lực đầu tư cho dạy nghề; đổi mới cơ chế quản lý tài chính để tăng hiệu quả đầu tư;

- Tăng quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm của các trường; đồng thời đặc biệt chú trọng công tác thanh tra, kiểm tra và kiểm định chất lượng của các cấp quản lý.

**5. Tiến độ thực hiện:**

a) Giai đoạn 2002 - 2005:

- Các Bộ, ngành, địa phương rà soát lại năng lực đào tạo của các trường hiện có thuộc phạm vi quản lý theo chuẩn trường để điều chỉnh quy mô, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo phù hợp với năng lực đào tạo;

- Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, máy móc trang thiết bị dạy và học nghề; đổi mới chương trình đào tạo và phương pháp dạy nghề; đầu tư nâng cấp 25 trường thành trường chất lượng cao;

- Xây dựng mới các trường dạy nghề ở các tỉnh (thành phố) chưa có trường, một số trường thuộc các ngành, khu công nghiệp theo nhu cầu phát triển, các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp, chuyển một số cơ sở công lập thành ngoài công lập để đến năm 2005 đảm bảo tiếp nhận khoảng 20% học sinh dài hạn và 84% học sinh ngắn hạn.

b) Giai đoạn 2006 - 2010:

- Xây dựng mới một số trường và đầu tư xây dựng thêm 15 trường chất lượng cao để đến năm 2010 có 40 trường chất lượng cao; tiếp tục đầu tư nâng cấp để tăng quy mô, nâng cao chất lượng dạy nghề của các trường;

- Phát triển thêm các cơ sở dạy nghề ngoài công lập và cơ sở thuộc doanh nghiệp để đến năm 2010 đảm bảo tiếp nhận được khoảng 30% học sinh dài hạn và 88% học sinh ngắn hạn.

**Điều 2.** Căn cứ vào Quyết định này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, các Bộ, ngành có liên quan, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các trường, xây dựng đề án chi tiết thực

hiện quy hoạch; xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn; xây dựng kế hoạch triển khai hàng năm; tổng hợp tình hình thực hiện, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

**Điều 4.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**KT. THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ  
PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Phạm Gia Khiêm**

Bản sao lưu trữ

**QUYẾT ĐỊNH SỐ 212/2003/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 27/02/2003  
CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc ban hành quy định nguyên tắc xây dựng  
và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Nghị định số 86/2002/NĐ-CP ngày 05/11/2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ;

- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 07/12/1993 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 09/01/2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề;

- Xét đề nghị của Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề,

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề.

**Điều 2.** Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề hướng dẫn cụ thể việc thực hiện quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề ban hành kèm theo Quyết định này.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Các quy định trước đây về việc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề trái với quy định được ban hành kèm theo Quyết định này đều bãi bỏ.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

## **QUY ĐỊNH**

### **NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số: 212/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/02/2003 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

#### **Chương I**

##### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Văn bản này quy định những nguyên tắc, nội dung và việc tổ chức xây dựng, thực hiện chương trình dạy nghề áp dụng cho các cơ sở dạy nghề (công lập và ngoài công lập) trong cả nước.

**Điều 2.** Chương trình dạy nghề quy định mục tiêu, kế hoạch và nội dung các hoạt động dạy nghề nhằm trang bị cho người học kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp và có sức khoẻ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố an ninh - quốc phòng.

**Điều 3.** Thời gian dạy nghề của một khoá học dài hạn (bao hàm cả cấp trình độ cao) được xác định ứng với từng nghề, từng trình độ đào tạo, trình độ đầu vào của người học, được thực hiện từ 1 đến 3 năm. Thời gian dạy nghề của một khoá học ngắn hạn (đối với trình độ bán lành nghề) được xác định trên cơ sở phân kiến thức và kỹ năng đủ để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ của nghề với thời gian thực hiện dưới 1 năm.

**Điều 4.** Nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề là cơ sở để các Bộ, ngành, địa phương tổ chức xây dựng chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề của ngành, địa phương; là căn cứ để quản lý các hoạt động đào tạo, tiến hành kiểm tra, thanh tra và đánh giá kết quả của các cơ sở dạy nghề.

#### **Chương II**

##### **NGUYÊN TẮC, NỘI DUNG XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ**

###### **Mục 1**

###### **NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ**

**Điều 5.** Chương trình dạy nghề dài hạn (trình độ lành nghề và trình độ cao) được xây dựng theo các nguyên tắc sau:

1. Tuân thủ theo danh mục nghề đào tạo do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;
2. Tên cơ sở phân tích nghề;
3. Đảm bảo giáo dục toàn diện, khoa học, hệ thống, phù hợp và ổn định;
4. Đảm bảo liên thông trong đào tạo;
5. Đảm bảo cơ bản, thực tiễn và từng bước hiện đại phù hợp với phát triển thị trường lao động;
6. Đảm bảo thống nhất của các nghề trong nhóm nghề và tính đặc thù của từng nghề;
7. Hướng tới các chuẩn đào tạo nghề của khu vực và thế giới.

**Điều 6.** Chương trình dạy nghề ngắn hạn (trình độ bán lành nghề) được xây dựng theo các nguyên tắc sau:

1. Trên cơ sở phân tích nghề;
2. Đảm bảo tính khoa học, tính hệ thống, tính linh hoạt;
3. Đảm bảo liên thông trong đào tạo;
4. Đảm bảo yêu cầu thực tế của thị trường lao động.

## **Mục 2**

### **CHƯƠNG TRÌNH KHUNG CHO NHÓM NGHỀ**

**Điều 7.** Chương trình khung cho nhóm nghề là những quy định về mục tiêu đào tạo, khối lượng kiến thức chung (bao gồm kiến thức các môn học chung, kiến thức văn hoá bổ trợ hoặc kiến thức khoa học cơ bản, kiến thức kỹ thuật cơ sở và chuyên môn) và kỹ năng chung của tất cả các nghề trong cùng nhóm nghề, là cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo cho từng nghề trong nhóm nghề.

**Điều 8.** Chương trình khung cho nhóm nghề bao gồm:

1. Mục tiêu đào tạo chung của nhóm nghề theo từng trình độ đào tạo;
2. Khung thời gian đào tạo của các nghề trong nhóm nghề theo từng trình độ đào tạo;
3. Chương trình các môn học hoặc các mô đun đào tạo chung cho nhóm nghề;
4. Tỷ lệ thời gian học cho các khối kiến thức, kỹ năng chung của nhóm nghề;
5. Các hoạt động giáo dục ngoại khoá.

### **Mục 3**

#### **CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ CHO TỪNG NGHỀ**

**Điều 9.** Chương trình dạy nghề cho từng nghề phải tuân thủ các quy định trong chương trình khung của nhóm nghề và thể hiện được đặc thù của từng nghề.

**Điều 10.** Chương trình dạy nghề cho từng nghề được xây dựng theo một trong các loại chương trình sau:

1. Chương trình dạy nghề theo môn học;
2. Chương trình dạy nghề theo mô đun;
3. Chương trình dạy nghề kết hợp môn học và mô đun.

**Điều 11.** Chương trình dạy nghề cho từng nghề bao gồm:

1. Mục tiêu đào tạo theo từng trình độ đào tạo;
2. Kế hoạch đào tạo;
3. Chương trình môn học hoặc mô đun đào tạo;
4. Kế hoạch hoạt động giáo dục ngoại khoá.

**Điều 12.** Xây dựng mục tiêu đào tạo cho từng nghề

1. Mục tiêu đào tạo là hệ thống những kiến thức, kỹ năng, thái độ và các yêu cầu giáo dục toàn diện mà học sinh phải đạt được sau khi tốt nghiệp.

2. Xây dựng mục tiêu đào tạo của nghề phải căn cứ vào tiêu chuẩn nghề tương ứng với trình độ đào tạo.

3. Mục tiêu đào tạo cho từng nghề phải rõ ràng theo một trình tự hợp lý.

**Điều 13.** Xây dựng kế hoạch đào tạo

1. Kế hoạch đào tạo bao gồm:

a) Phân phối thời gian đào tạo toàn khoá học (được xác định theo quy định tại phụ lục I);

b) Danh mục và phân phối thời gian cho các môn học hoặc các mô đun đào tạo bắt buộc và tự chọn. Các môn học hoặc mô đun đào tạo phải được bố trí theo trình tự hợp lý, khoa học;

c) Quy định các môn (hoặc các mô đun đào tạo) kiểm tra, thi học kỳ, thi hết môn, thi tốt nghiệp.



## 2. Quy định thời gian cho các hoạt động trong kế hoạch đào tạo

a) Thời gian học tập được tính bằng tuần và giờ học, gồm: thời gian thực học (lý thuyết, thực hành hoặc tích hợp lý thuyết và thực hành, thí nghiệm, thực nghiệm, thực tập, kiến tập, kiểm tra), thời gian ôn và thi (học kỳ, hết môn, tốt nghiệp).

b) Thời gian dành cho các hoạt động chung được tính bằng tuần, gồm: thời gian khai giảng, bế giảng; thời gian sơ kết học kỳ, tổng kết năm học; thời gian nghỉ hè, lễ tết, lao động.

**Điều 14.** Phân bố thời gian cho các khối kiến thức, kỹ năng trong kế hoạch đào tạo

1. Thời gian cho khối kiến thức các môn học chung (được quy định tại phụ lục II)

a) Những môn học bắt buộc: Chính trị, pháp luật, giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng.

b) Môn học ngoại ngữ, tin học và các môn học khác (nếu có) có thể là môn học bắt buộc hay tự chọn tùy theo nghề đào tạo.

2. Thời gian cho khối kiến thức văn hoá bổ trợ hoặc khoa học cơ bản

a) Khối kiến thức văn hoá bổ trợ hoặc khoa học cơ bản được lựa chọn hợp lý, đủ để tiếp thu các kiến thức kỹ thuật cơ sở và chuyên môn của nghề theo các trình độ đào tạo khác nhau.

b) Thời gian học văn hoá bổ trợ hoặc khoa học cơ bản được quy định như sau:

- Không quá 5% so với thời gian thực học của khoá học từ 18 đến 30 tháng đối với đối tượng tuyển sinh tốt nghiệp trung học cơ sở;

- Không quá 8% so với thời gian thực học của khoá học từ 30 đến 36 tháng đối với đối tượng tuyển sinh tốt nghiệp trung học phổ thông.

3. Thời gian cho khối kiến thức kỹ thuật cơ sở, chuyên môn và kỹ năng nghề

a) Khối kiến thức kỹ thuật cơ sở cung cấp các kiến thức cần thiết để người học tiếp thu được kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề. Nội dung khối kiến thức kỹ thuật cơ sở được xây dựng cho nhóm nghề và cho từng nghề. Thời lượng dành cho khối kiến thức kỹ thuật cơ sở chiếm từ 10 - 20% thời gian thực học của toàn khoá học.

b) Khối kiến thức chuyên môn nghề cung cấp lý thuyết của nhóm nghề và của nghề. Thời gian dành cho khối kiến thức chuyên môn nghề chiếm từ 8 - 15% thời gian thực học của toàn khoá học.

c) Khối kỹ năng nghề cung cấp các kỹ năng cơ bản của nhóm nghề và kỹ năng của nghề. Thời gian dành cho khối kỹ năng nghề bao gồm thời gian học thực hành và thực tập, chiếm 55 - 75% thời gian thực học của toàn khoá học đối với chương trình dạy nghề trình độ lành nghề và 50 - 65% thời gian thực học của toàn khoá học đối với chương trình dạy nghề trình độ cao.

Thời gian phân bổ cho các hoạt động trong khoá học đối với từng đối tượng tuyển sinh (tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông hoặc tương đương) được quy định tại phụ lục III.

### **Điều 15. Xây dựng chương trình môn học**

1. Chương trình môn học quy định những kiến thức, kỹ năng học sinh phải đạt được sau khi học tập môn học, phù hợp với thời gian đã được xác định trong kế hoạch đào tạo của mỗi nghề. Môn học phải đảm bảo các yêu cầu về khoa học, kỹ thuật, công nghệ và sư phạm. Chương trình môn học là căn cứ để triển khai việc giảng dạy, biên soạn giáo trình và tài liệu giảng dạy cho môn học và để kiểm tra công tác đào tạo của nhà trường.

2. Chương trình môn học phải bảo đảm tính cơ bản, tính hiện đại, liên thông và thực tiễn. Nội dung chương trình môn học gồm hai phần: phần cơ bản và phần đặc thù. Phần cơ bản quy định kiến thức, kỹ năng chung đối với nghề đào tạo. Phần đặc thù quy định những nội dung kiến thức, kỹ năng chuyên sâu hoặc mở rộng cần bổ sung cho phù hợp với đặc điểm và yêu cầu cụ thể của sản xuất - kinh doanh. Phần đặc thù không lớn hơn 30% lượng kiến thức của môn học.

#### **3. Cấu trúc của chương trình môn học:**

- Tên môn học, vị trí, tính chất, mục tiêu, yêu cầu của môn học;
- Nội dung tổng quát và phân phối thời gian cho các phần, chương, mục, bài;
- Nội dung chi tiết trong từng bài;
- Hướng dẫn thực hiện chương trình môn học.

### **Điều 16. Xây dựng chương trình dạy nghề theo mô đun**

1. Nội dung của chương trình dạy nghề theo mô đun cho từng nghề bao gồm: số lượng mô đun, thời lượng, trình tự thực hiện các mô đun, mối liên hệ giữa các mô đun và tài liệu hướng dẫn sử dụng chương trình dạy nghề theo mô đun.

2. Chương trình dạy nghề theo mô đun được xây dựng theo phương pháp DACUM.

3. Chương trình dạy nghề theo mô đun phải đảm bảo được các đặc trưng: trọn vẹn, phù hợp với năng lực thực hiện trung bình của người học, đánh giá liên tục và lắp ghép phát triển.

#### **Điều 17. Xây dựng mô đun đào tạo**

1. Mô đun đào tạo được xây dựng theo một trong hai loại cấu trúc sau:

- Tích hợp giữa kiến thức cơ sở với lý thuyết chuyên môn và thực hành nghề;
- Tích hợp giữa lý thuyết chuyên môn và thực hành nghề.

2. Mô đun đào tạo được trình bày ngắn gọn, rõ ràng và súc tích, thể hiện rõ các hoạt động thực hành.

3. Cấu trúc mô đun đào tạo bao gồm:

- Mục tiêu cần đạt được sau khi học xong mô đun;
- Nội dung (kiến thức, kỹ năng, thái độ) của mô đun;
- Điều kiện thực hiện mô đun (thiết bị, phương tiện dạy học, giáo viên, thời gian, các loại học liệu v.v...);
- Kiểm tra hoặc thi dùng để đánh giá trước, trong và sau khi thực hiện mô đun.

#### **Điều 18. Thời gian và nội dung cho các hoạt động giáo dục ngoại khoá**

1. Hoạt động giáo dục ngoại khoá gồm: tham quan, báo cáo chuyên đề, hoạt động xã hội, tham gia thực nghiệm, ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ và các hoạt động khác phục vụ cho mục tiêu giáo dục.

2. Nội dung và thời gian cụ thể của các hoạt động giáo dục ngoại khoá do Hiệu trưởng trường dạy nghề, Hiệu trưởng trường có dạy nghề dài hạn quyết định.

### **Mục 4**

#### **XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ NGẮN HẠN**

**Điều 19.** Chương trình dạy nghề ngắn hạn bao gồm:

1. Mục tiêu đào tạo;
2. Kế hoạch đào tạo;
3. Chương trình môn học hoặc mô đun đào tạo.

#### **Điều 20. Xây dựng mục tiêu đào tạo nghề ngắn hạn**

1. Mục tiêu đào tạo nghề ngắn hạn là hệ thống những kiến thức, kỹ năng và thái độ để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ, công việc của trình độ lành nghề.

2. Mục tiêu đào tạo phải rõ ràng theo một trình tự hợp lý.

#### **Điều 21. Xây dựng kế hoạch đào tạo nghề ngắn hạn**

1. Kế hoạch đào tạo nghề ngắn hạn bao gồm:

a) Phân phối thời gian đào tạo toàn khoá học;

b) Danh mục và phân phối thời gian cho các môn học hoặc các mô đun đào tạo. Các môn học và mô đun đào tạo phải được bố trí theo trình tự hợp lý khoa học;

c) Kế hoạch kiểm tra các môn học và các mô đun đào tạo trong khoá học.

2. Quy định phân bổ thời gian trong kế hoạch đào tạo

- Thời gian học tập được tính bằng tuần và giờ học, gồm: thời gian thực học (lý thuyết, thực hành hoặc tích hợp lý thuyết và thực hành, thực tập, kiểm tra); thời gian ôn và kiểm tra kết thúc khoá học;

- Thời gian dành cho các hoạt động chung được tính bằng tuần.

3. Phân bổ thời gian học tập;

- Thời gian học lý thuyết chiếm từ 20-30% thời gian thực học của toàn khoá học;

- Thời gian học thực hành chiếm từ 70-80% thời gian thực học của toàn khoá học.

**Điều 22. Xây dựng chương trình môn học và xây dựng mô đun đào tạo cho chương trình dạy nghề ngắn hạn được thực hiện theo quy định tại Điều 15 và Điều 17 của quy định này.**

### **Chương III**

#### **TỔ CHỨC XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ**

**Điều 23. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm thực hiện các công việc sau:**

1. Chủ trì và phối hợp với các Bộ, ngành tổ chức xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình các môn học chung bắt buộc, chương trình khung cho một số nhóm nghề và chương trình dạy nghề cho một số nghề phổ biến để áp dụng thống nhất trong các cơ sở dạy nghề; .

2. Quy định về tổ chức xây dựng, tổ chức thẩm định để ban hành chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề, chương trình môn học, mô đun đào tạo, giáo trình và các học liệu khác dùng trong các cơ sở dạy nghề.

**Điều 24.** Các Bộ, ngành thực hiện các công việc sau:

1. Chủ trì và phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan tổ chức xây dựng, thẩm định các chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề theo sự phân công; quyết định ban hành chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề sau khi thoả thuận bằng văn bản với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để áp dụng thống nhất trong các cơ sở dạy nghề; chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề đã được ban hành gửi về Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Tổ chức xây dựng, thẩm định và phê duyệt các chương trình dạy nghề ngắn hạn;

3. Chỉ đạo các cơ sở dạy nghề thuộc quyền quản lý thực hiện đúng nguyên tắc về xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề, chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề đã được ban hành;

4. Tổ chức kiểm tra, thanh tra việc thực hiện.

**Điều 25.** Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện các công việc sau:

1. Tổ chức xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình dạy nghề đặc thù sau khi có thoả thuận bằng văn bản với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; chương trình dạy nghề cho từng nghề đã được ban hành gửi về Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Tổ chức xây dựng, thẩm định và phê duyệt các chương trình dạy nghề ngắn hạn;

3. Chỉ đạo các cơ sở dạy nghề thuộc quyền quản lý thực hiện đúng quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề, chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề đã được các Bộ, ngành và địa phương ban hành;

4. Tổ chức kiểm tra, thanh tra việc thực hiện.

**Điều 26.** Hiệu trưởng các trường dạy nghề, Giám đốc các trung tâm dạy nghề và các cơ sở có đăng ký dạy nghề khác chịu trách nhiệm:

1. Thực hiện đúng các quy định về xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề và các quy định trong chương trình khung cho nhóm nghề, chương trình dạy nghề cho từng nghề do các Bộ, ngành, địa phương ban hành;

2. Tổ chức xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, tiến độ giảng dạy, kế hoạch giáo viên, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy và các học liệu khác.

**Điều 27.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề gì vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

Bản sao lưu trữ

## PHỤ LỤC I

### QUY ĐỊNH THỜI GIAN CÁC HOẠT ĐỘNG TRONG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO

NỘI DUNG CÁC HOẠT ĐỘNG TRONG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO	THỜI GIAN BỐ TRÍ CHO CÁC KHOÁ HỌC				
	12 tháng	18 tháng	24 tháng	30 tháng	36 tháng
<b>1. Học tập</b>	47 tuần	68 tuần	90 tuần	108 tuần	131 tuần
- Thực học	44 tuần	63 tuần	83 tuần	100 tuần	121 tuần
- Ôn và thi (học kì, hết môn, tốt nghiệp)	3 tuần	5 tuần	7 tuần	8 tuần	10 tuần
<b>2. Các hoạt động chung</b>	5 tuần	10 tuần	14 tuần	22 tuần	25 tuần
- Khai giảng, bế giảng, sơ kết học kỳ, tổng kết năm học, nghỉ hè và nghỉ lễ, tết	4 tuần	8 tuần	12 tuần	19 tuần	22 tuần
- Lao động, dự phòng, v.v...	1 tuần	2 tuần	2 tuần	3 tuần	3 tuần
<b>Tổng cộng</b>	52 tuần	78 tuần	104 tuần	130 tuần	156 tuần

**Ghi chú:**

- Mỗi năm học được chia làm 2 học kỳ, học kỳ ngắn nhất trong khoá học là 19 tuần;

- Mỗi tuần học không quá 40 giờ học thực hành hoặc 30 giờ học lý thuyết;

- Một ngày học thực hành không quá 8 giờ học; một ngày học theo mô đun không quá 8 giờ học; một ngày học lý thuyết không quá 6 giờ học;

- Một giờ học thực hành là 60 phút, một giờ học lý thuyết là 45 phút.

## PHỤ LỤC II

### QUY ĐỊNH THỜI GIAN GIẢNG DẠY CÁC MÔN HỌC CHUNG

Số TT	TÊN MÔN HỌC	THỜI GIAN GIẢNG DẠY CHO CÁC KHOẢ HỌC				
		12 tháng	18 tháng	24 tháng	30 tháng	36 tháng
1	Chính trị	30 giờ học	45 giờ học	60 giờ học	75 giờ học	90 giờ học
2	Pháp luật	15 giờ học	15 giờ học	30 giờ học	30 giờ học	45 giờ học
3	Giáo dục thể chất	30 giờ học	45 giờ học	60 giờ học	75 giờ học	75 giờ học
4	Giáo dục quốc phòng	45 giờ học	45 giờ học	75 giờ học	75 giờ học	120 giờ học
5	Tin học	30 giờ học	45 giờ học	60 giờ học	75 giờ học	90 giờ học
6	Ngoại ngữ	60 giờ học	75 giờ học	90 giờ học	120 giờ học	150 giờ học

**Ghi chú:**

*Thời lượng học tin học và ngoại ngữ quy định trong phụ lục này không áp dụng đối với những nghề đào tạo mà tin học, ngoại ngữ là môn học cơ sở hoặc chuyên môn.*



**PHỤ LỤC III**  
**QUY ĐỊNH THỜI GIAN CHO CÁC HOẠT ĐỘNG TRONG KHOÁ HỌC**

Nội dung các hoạt động trong khoá học	Hệ tuyển tốt nghiệp trung học cơ sở				Hệ tuyển tốt nghiệp trung học phổ thông				
	KH. 12T 52 tuần	KH. 18T 78 tuần	KH. 24T 104 tuần	KH. 30T 130 tuần	KH. 12T 52 tuần	KH. 18T 78 tuần	KH. 24T 104 tuần	KH. 30T 130 tuần	KH. 36T 156 tuần
<b>I. Thời gian học tập</b>	47 tuần	68 tuần	90 tuần	108 tuần	47 tuần	68 tuần	90 tuần	108 tuần	131 tuần
<i>1. Thời gian thực học</i>	44 tuần	63 tuần	83 tuần	100 tuần	44 tuần	63 tuần	83 tuần	100 tuần	121 tuần
1.1. Khối kiến thức văn hoá bổ trợ hoặc khoa học cơ bản	-	0-5%	0-5%	0-5%	-	-	-	5-8%	5-8%
1.2. Khối kiến thức các môn học chung	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%	7-12%
1.3. Khối kiến thức kỹ thuật cơ sở	10-14%	10-18%	10-18%	10-18%	10-14%	10-18%	10-18%	15-20%	15-20%
1.4. Khối kiến thức chuyên môn nghề	8-14%	8-10%	8-10%	8-10%	8-14%	8-15%	8-15%	8-10%	8-10%
1.5. Khối kỹ năng nghề	60-75%	55-75%	55-75%	55-75%	60-75%	55-75%	55-75%	50-65%	50-65%
<b>Tổng số giờ thực học</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2. Thời gian ôn và thi</i>	3 tuần	5 tuần	7 tuần	8 tuần	3 tuần	5 tuần	7 tuần	8 tuần	10 tuần
2.1. Ôn, thi học kỳ, thi hết môn	1 tuần	2 tuần	4 tuần	5 tuần	1 tuần	2 tuần	4 tuần	5 tuần	6 tuần
2.2. Ôn, thi tốt nghiệp	2 tuần	3 tuần	3 tuần	3 tuần	2 tuần	3 tuần	3 tuần	3 tuần	4 tuần
<b>II. Thời gian cho các hoạt động chung</b>	5 tuần	10 tuần	14 tuần	22 tuần	5 tuần	10 tuần	14 tuần	22 tuần	25 tuần
1. Khai giảng, bế giảng, sơ kết học kỳ, tổng kết năm học	0,5 tuần	1 tuần	1 tuần	1 tuần	0,5 tuần	1 tuần	1 tuần	1 tuần	1 tuần
2. Nghỉ hè, nghỉ lễ, tết	3,5 tuần	7 tuần	11 tuần	18 tuần	3,5 tuần	7 tuần	11 tuần	18 tuần	21 tuần
3. Lao động công ích, dự phòng	1 tuần	2 tuần	2 tuần	3 tuần	1 tuần	2 tuần	2 tuần	3 tuần	3 tuần

**CHỈ THỊ SỐ 02/2003/CT-BLĐTBXH NGÀY 15/9/2003  
CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Về nhiệm vụ năm học 2003 - 2004 của ngành dạy nghề**

Với sự quan tâm đầu tư, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, sự nỗ lực của toàn ngành, sự tham gia tích cực của các ngành, mặt trận, đoàn thể cùng toàn xã hội, ngành dạy nghề đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ đề ra cho năm học 2002 - 2003, tạo bước phát triển mới cả về quy mô và chất lượng. Đã tuyển sinh đào tạo nghề cho 1.005.000 người, vượt chỉ tiêu và tăng 13% so với năm học 2001 - 2002; mạng lưới cơ sở dạy nghề tiếp tục mở rộng; đội ngũ giáo viên dạy nghề có bước phát triển; thành lập mới 21 trường dạy nghề và nhiều trung tâm dạy nghề tại các quận, huyện; chất lượng đào tạo được nâng lên đáng kể; nhiều ngành, nghề đã đáp ứng được yêu cầu của sản xuất, kinh doanh và thị trường lao động; tại Hội thi tay nghề ASEAN lần thứ IV năm 2002 đoàn học sinh giỏi nghề Việt Nam đã giành được 8 huy chương các loại, xếp thứ 2 toàn đoàn trong số 8 nước dự thi; đã xuất hiện những nhân tố mới, mô hình dạy nghề có hiệu quả như mô hình đào tạo liên thông các cấp trình độ, dạy nghề cho thanh niên dân tộc nội trú, lưu động, dạy nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn, xây dựng chương trình đào tạo nghề theo mô đun...

Đạt được kết quả trong năm học vừa qua là đáng ghi nhận, tuy còn phải tiếp tục phấn đấu để phát triển dạy nghề tương xứng với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá nước nhà.

Năm học 2003 - 2004 có ý nghĩa rất quan trọng, tạo điều kiện để đạt được mục tiêu của kế hoạch 5 năm 2001 - 2005, làm cơ sở vững chắc thực hiện các mục tiêu dạy nghề trong chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo 2001 - 2010.

Để thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, kết luận Hội nghị Trung ương 6 (Khoá IX) và Chương trình hành động của Chính phủ, đề nghị các Bộ, ngành, tỉnh, thành phố, cơ quan quản lý dạy nghề các cấp và các cơ sở dạy nghề tập trung chỉ đạo, tổ chức thực hiện tốt những nhiệm vụ chủ yếu sau:

1. Phát huy tối đa năng lực của các cơ sở dạy nghề hiện có, đồng thời huy động mọi nguồn lực tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị để đưa các

cơ sở dạy nghề, kể cả các cơ sở mới được thành lập sớm đi vào hoạt động đạt và vượt chỉ tiêu kế hoạch dạy nghề năm 2003 là 1.070.000 lao động, trong đó có 165.000 lao động được đào tạo dài hạn; chú trọng dạy nghề cho nông thôn và cho lao động xuất khẩu, triển khai mạnh chương trình dạy nghề nội trú cho thanh niên các dân tộc.

2. Tiếp tục đẩy mạnh triển khai thực hiện quy hoạch mạng lưới các trường dạy nghề, phấn đấu hết năm 2003 tất cả các địa phương có ít nhất 1 trường dạy nghề; sắp xếp, điều chỉnh mạng lưới cơ sở dạy nghề về quy mô, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo phù hợp với điều kiện và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng địa phương; đồng thời đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật của các trường; phát triển các trung tâm dạy nghề cấp huyện, nhất là ở các vùng đang phát triển mạnh công nghiệp, dịch vụ, du lịch, vùng chuyên canh xuất khẩu.

3. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình dạy nghề theo hướng vừa sát với thực tế sản xuất, vừa tiếp cận với trình độ tiên tiến về kỹ thuật, công nghệ, đồng thời có tính liên thông giữa các trình độ đào tạo nghề. Trong năm học 2003-2004 hoàn thành việc xây dựng chương trình dạy nghề đối với một số nghề phổ biến và ban hành chương trình môn học chung đối với đào tạo nghề dài hạn. Các cơ sở dạy nghề cần chủ động rà soát, điều chỉnh, biên soạn lại các chương trình dạy nghề theo định hướng trên.

4. Triển khai thực hiện "Quy định sử dụng, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề": Bổ sung đội ngũ giáo viên dạy nghề (nhất là cho các ngành nghề mới); tập trung bồi dưỡng chuẩn hoá đội ngũ giáo viên dạy nghề hiện có; chủ động tổ chức bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, kỹ thuật - công nghệ mới, tiếp cận thực tế sản xuất và nâng cao năng lực sư phạm theo chu kỳ cho đội ngũ giáo viên dạy nghề; chú trọng bồi dưỡng đổi mới phương pháp dạy nghề theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động của người học.

5. Kiện toàn bộ máy quản lý dạy nghề các cấp, đặc biệt là phòng quản lý dạy nghề thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố; bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ quản lý các cơ sở dạy nghề và các cấp quản lý nhà nước về dạy nghề.

6. Tiếp tục xây dựng các chính sách đối với đào tạo nghề, tập trung vào một số chính sách như: đổi mới cơ chế quản lý tài chính dạy nghề; định mức chi phí đào tạo nghề; chính sách dạy nghề cho nông dân, nhất là vùng chuyên canh, vùng giảm nhanh diện tích canh tác do quá trình đô thị hoá; cho thanh niên dân tộc và người tàn tật.

7. Đẩy mạnh hơn nữa phong trào thi đua "dạy tốt - học tốt", xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh, bài trừ các tệ nạn xã hội trong các cơ sở dạy nghề. Tổ chức tốt Hội thi học sinh giỏi nghề, hội giảng, hội thi thiết bị dạy nghề tự làm các cấp, trên cơ sở phát động phong trào thi đua từ cơ sở, tích cực chuẩn bị mọi điều kiện cần thiết để tham gia tổ chức thành công Hội thi tay nghề ASEAN lần thứ V tại Việt Nam vào năm 2004.

Phát huy những kết quả tích cực đạt được trong năm 2002 - 2003, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các cơ quan quản lý dạy nghề và các cơ sở dạy nghề trực thuộc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ của năm học 2003 - 2004.

Chỉ thị này được phổ biến trong toàn ngành dạy nghề, từ các cơ quan quản lý dạy nghề đến toàn thể cán bộ, giáo viên các cơ sở dạy nghề để quán triệt và thực hiện.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

### **3. Hợp đồng lao động**

---

## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 44/2003/NĐ-CP NGÀY 09/5/2003 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều  
của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động**

### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung  
một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

### **NGHỊ ĐỊNH**

#### **Chương I**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) về hợp đồng lao động.

#### **Điều 2.**

1. Tổ chức, cá nhân sau đây khi sử dụng lao động phải thực hiện giao kết hợp đồng lao động:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

b) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

c) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước;

d) Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;

đ) Hợp tác xã (với người lao động không phải là xã viên), hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động;

e) Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao.

g) Cơ quan, tổ chức, cá nhân, nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

h) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam sử dụng lao động nước ngoài, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

2. Các trường hợp không áp dụng hợp đồng lao động quy định tại Điều 4 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Những người thuộc đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

b) Đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách, người giữ các chức vụ trong cơ quan của Quốc hội, Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, Tòa án nhân dân và Viện Kiểm sát nhân dân được Quốc hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ;

c) Người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước;

d) Thành viên Hội đồng quản trị doanh nghiệp;

đ) Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hoạt động theo quy chế của tổ chức đó;

e) Cán bộ chuyên trách công tác đảng, công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp nhưng không hưởng lương của doanh nghiệp;

g) Xã viên hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã không hưởng tiền lương, tiền công;

h) Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

## **Chương II**

### **HÌNH THỨC, NỘI DUNG, LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Điều 3.** Hình thức, nội dung giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản, theo mẫu quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản hoặc giao kết bằng miệng phải bảo đảm nội dung quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

Trong trường hợp giao kết bằng miệng, nếu cần có người chứng kiến thì hai bên thoả thuận.

**Điều 4.** Việc áp dụng loại hợp đồng lao động quy định tại Điều 27 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng;

2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn áp dụng cho những công việc xác định được thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng;

3. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng áp dụng cho những công việc có thể hoàn thành trong khoảng thời gian dưới 12 tháng hoặc để tạm thời thay thế người lao động bị kỷ luật chuyển làm công việc khác có thời hạn, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động nghỉ việc vì lý do khác và hợp đồng với người đã nghỉ hưu.

4. Khi hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian chưa ký được hợp đồng lao động mới, hai bên phải tuân theo hợp đồng lao động đã giao kết. Khi hết thời hạn 30 ngày mà không ký hợp đồng lao động mới, hợp đồng lao động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn, thì chỉ được ký thêm một thời hạn không quá 36 tháng, sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn; nếu không ký thì đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

**Chương III**  
**GIAO KẾT, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN, CHẤM DỨT**  
**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Điều 5.** Giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 30 và Điều 120 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động hoặc có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động. Trường hợp do người ủy quyền hợp pháp ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động. Hợp đồng này có hiệu lực như ký kết với từng người và chỉ áp dụng trong trường hợp người sử dụng lao động cần lao động để giải quyết một công việc nhất định, theo mùa vụ mà thời hạn kết thúc dưới 12 tháng hoặc công việc xác định được thời gian kết thúc từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

2. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nếu có khả năng thực hiện nhiều hợp đồng và phải bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật. Đối với hợp đồng lao động ký với người đã nghỉ hưu, người làm công việc có thời hạn dưới 3 tháng thì khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiền tàu xe, nghỉ hàng năm được tính gộp vào tiền lương hoặc tiền công của người lao động.

3. Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc theo quy định tại Điều 120 của Bộ luật Lao động, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của người đó mới có giá trị.

**Điều 6.** Phương án sử dụng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

Trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp mà không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải lập phương án sử dụng lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

1. Số lao động tiếp tục được sử dụng;
2. Số lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;
3. Số lao động nghỉ hưu;
4. Số lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;



5. Người sử dụng lao động cũ và người sử dụng lao động kế tiếp phải có trách nhiệm giải quyết các quyền lợi của người lao động, trong đó phải xác định rõ trách nhiệm về khoản kinh phí đào tạo, kinh phí trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của công đoàn cơ sở và khi thực hiện phải thông báo với cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh về lao động.

**Điều 7.** Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thủ quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên.

2. Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

3. Thời gian thử việc không được quá 6 ngày đối với những lao động khác.

4. Hết thời gian thử việc, người sử dụng lao động thông báo kết quả làm thử cho người lao động. Nếu đạt yêu cầu hai bên phải tiến hành ký kết hợp đồng lao động hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức.

**Điều 8.** Hiệu lực và việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động quy định tại Điều 33 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Khi ký kết hợp đồng lao động hai bên phải thoả thuận cụ thể ngày có hiệu lực của hợp đồng lao động và ngày bắt đầu làm việc. Trường hợp người lao động đi làm ngay sau khi ký kết hợp đồng lao động, thì ngày có hiệu lực là ngày ký kết. Trường hợp người lao động đã đi làm một thời gian sau đó mới ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng lao động miệng, thì ngày có hiệu lực là ngày người lao động bắt đầu làm việc.

2. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu một bên có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Khi đã chấp thuận thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung nội dung thủ tục thay đổi hợp đồng theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian tiến hành thoả thuận hai bên vẫn phải tuân theo hợp đồng đã ký kết. Trường hợp hai bên không thoả thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động.

**Điều 9.** Việc tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề quy định tại Điều 34 Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất do khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh; áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; sự cố điện, nước hoặc nhu cầu của sản xuất - kinh doanh thì người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm. Trong thời gian này, nếu người lao động không chấp hành quyết định của người sử dụng lao động thì có thể bị xử lý kỷ luật lao động và không được hưởng lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật Lao động và tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 84 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm thì phải có sự thoả thuận của người lao động; nếu người lao động không chấp thuận mà họ phải ngừng việc thì người đó được hưởng lương theo quy định tại khoản 1 Điều 62 của Bộ luật Lao động.

**Điều 10.** Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại điểm a, c khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc; người sử dụng lao động có trách nhiệm sắp xếp việc làm cho người lao động, nếu người lao động đến đơn vị để làm việc đúng thời hạn quy định mà phải nghỉ chờ việc thì được hưởng lương theo quy định tại khoản 1 Điều 62 của Bộ luật Lao động.

Trường hợp người lao động đã quá 5 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động không đến địa điểm làm việc mà không có lý do chính đáng thì bị xử lý theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 85 Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam hình sự khi hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động được giải quyết như sau:

a) Việc tạm giữ, tạm giam hình sự có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết hạn tạm giữ, tạm giam hoặc khi toà án kết luận là người lao động bị oan thì người sử dụng lao động phải nhận họ trở lại làm việc cũ, trả đủ tiền lương và các quyền lợi khác trong thời gian người lao động bị tạm giữ, tạm

giám theo quy định tại Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

Trường hợp người lao động là người phạm pháp, nhưng tòa án xét xử cho miễn tố, không bị tù giam hoặc không bị tòa án cấm làm công việc cũ, thì tùy theo tính chất mức độ vi phạm, người sử dụng lao động bố trí cho người đó làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới.

b) Trong trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam hình sự không liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động, thì khi hết thời hạn tạm giữ, tạm giam người sử dụng lao động bố trí cho người lao động làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới.

**Điều 11.** Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong trường hợp quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động là trường hợp người lao động bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động.

2. Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với những lý do sau đây:

a) Chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác, đi lại làm việc gặp nhiều khó khăn;

b) Được phép ra nước ngoài định cư;

c) Bản thân phải nghỉ việc để chăm sóc vợ (chồng); bố, mẹ, kể cả bố, mẹ vợ (chồng) hoặc con bị ốm đau từ 3 tháng trở lên;

d) Gia đình có hoàn cảnh khó khăn khác được chính quyền cấp xã nơi cư trú xác nhận không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

**Điều 12.** Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại điểm a và điểm d khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không khắc phục.

Mức độ không hoàn thành công việc được ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị.

2. Lý do bất khả kháng khác là trường hợp do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch hoạ, do dịch bệnh không thể khắc phục được dẫn tới việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh.

**Điều 13.** Việc bồi thường chi phí đào tạo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải bồi thường chi phí đào tạo theo quy định tại khoản 4 Điều 32 Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề, trừ trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động mà thực hiện đúng và đủ các quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

**Điều 14.** Trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động; Điều 37, các điểm a, c, d và điểm đ khoản 1 Điều 38, khoản 1 Điều 41, điểm c khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 85 và nghỉ hưởng chế độ hưu trí hàng tháng quy định tại Điều 145 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung người lao động không được trợ cấp thôi việc.

Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật Lao động và Điều 31 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung thì người lao động không hưởng trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1 Điều 42, mà được hưởng trợ cấp mất việc làm quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật Lao động.

Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật quy định tại khoản 2 Điều 41 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung là chấm dứt không đúng lý do quy định tại khoản 1 hoặc không báo trước quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 37 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung thì không được trợ cấp thôi việc.

## 2. Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc:

a) Đối với doanh nghiệp, nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông;

b) Đối với cơ quan hành chính, sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc do ngân sách nhà nước cấp trong chi thường xuyên của cơ quan;

c) Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác và cá nhân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thì cơ quan, tổ chức, đơn vị đó tự chi trả trợ cấp thôi việc.

## 3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc:

a) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc theo các bản hợp đồng lao động đã giao kết (kể cả hợp đồng giao kết bằng miệng) mà người lao động thực tế làm việc cho người sử dụng lao động đó;

b) Người lao động trước đây đã là công nhân, viên chức nhà nước nay vẫn làm việc ở đơn vị, thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian làm việc ở đơn vị đó;

c) Trường hợp người lao động trước khi làm việc cho doanh nghiệp nhà nước mà đã có thời gian làm việc ở các đơn vị khác thuộc khu vực nhà nước, nhưng chưa được trợ cấp thôi việc, thì doanh nghiệp nơi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đó theo quy định của pháp luật. Các đơn vị sử dụng lao động trước đây có trách nhiệm chuyển trả cho doanh nghiệp đã chi trả, nếu đơn vị cũ đã chấm dứt hoạt động thì ngân sách nhà nước sẽ hoàn trả.

Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp theo quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động kể cả thời gian người lao động làm việc cho người sử dụng lao động liền kề trước đó.

d) Ngoài thời gian nêu trên, nếu có những thời gian sau đây cũng được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động:

- Thời gian thử việc hoặc tập sự (nếu có) tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức;
- Thời gian doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp hoặc cử đi đào tạo nghề cho người lao động;

- Thời gian người lao động nghỉ theo chế độ bảo hiểm xã hội, thời gian nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động;

- Thời gian chờ việc khi hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc người lao động phải ngừng việc có hưởng lương;

- Thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức;

- Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do hai bên thoả thuận;

- Thời gian bị xử lý sai về kỷ luật sa thải hoặc về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Thời gian người lao động bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Lao động.

4. Mức lương cộng với phụ cấp lương (nếu có) để tính trợ cấp thôi việc thực hiện theo quy định tại Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

5. Thời gian làm việc khi có tháng lễ đối với người lao động làm việc trên 12 tháng được làm tròn như sau:

- Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 06 tháng làm việc;

- Từ đủ 06 tháng đến 12 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

6. Người lao động được trả trợ cấp thôi việc theo mức quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động, được trả trực tiếp, một lần, tại nơi làm việc và đúng thời hạn theo quy định tại Điều 43 của Bộ luật Lao động.

**Điều 15.** Trách nhiệm của mỗi bên khi chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 43 của Bộ luật Lao động:

Thời hạn thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên được thực hiện theo quy định tại Điều 43 của Bộ luật Lao động.

Đối với các trường hợp đặc biệt sau: trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đã làm việc trong nhiều doanh nghiệp được quy định tại điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định này; doanh nghiệp chấm dứt hoạt động hoặc một trong hai bên gặp thiên tai, hoả hoạn mà phải thanh toán các khoản trợ cấp thôi việc, bồi thường và khoản nợ khác thì việc thực hiện thanh toán không được kéo dài quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

**Điều 16.** Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29 và khoản 4 Điều 166 của

Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được giải quyết như sau: những nội dung nào bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo nội dung tương ứng quy định trong pháp luật hiện hành và theo các thoả thuận hợp pháp trong thoả ước lao động tập thể (nếu có) tính từ khi hợp đồng lao động được giao kết và có hiệu lực.

#### **Chương IV** **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 17.** Những hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, nếu có nội dung không phù hợp với Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung, thì phải sửa đổi, bổ sung; những điều, khoản nào có lợi cho người lao động so với quy định của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung thì vẫn được tiếp tục thi hành cho đến khi hết thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động. Việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động phải thực hiện chậm nhất trong thời hạn 6 tháng, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành; nếu quá thời hạn trên mà không sửa đổi, bổ sung thì bị coi là hành vi vi phạm pháp luật lao động và có thể bị các cơ quan có thẩm quyền tuyên bố vô hiệu theo quy định tại khoản 3 Điều 29 và khoản 4 Điều 166 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

Công nhân, viên chức làm việc thường xuyên trong các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

#### **Điều 18.**

1. Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo và thay thế Nghị định số 198/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 19.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

**THÔNG TƯ SỐ 21/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 22/9/2003  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP  
ngày 9/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động**

Thi hành Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2003/NĐ-CP), sau khi có ý kiến tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và của các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành như sau:

**I. HÌNH THỨC, NỘI DUNG VÀ LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

1. Hình thức hợp đồng lao động theo Điều 3 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng phải ký kết bằng văn bản theo mẫu số 1 kèm theo Thông tư này. Người sử dụng lao động chuẩn bị hợp đồng lao động theo mẫu quy định trên khổ giấy A4 và đóng dấu giáp lai giữa các trang để sử dụng trong đơn vị.

Trường hợp một bên ký kết hợp đồng lao động là người nước ngoài thì nội dung hợp đồng phải bằng tiếng Việt, sau phần tiếng Việt có thể thêm phần tiếng nước ngoài do hai bên thỏa thuận. Nội dung bằng tiếng Việt có giá trị pháp lý.

Bản hợp đồng lao động có thể viết bằng bút mực các màu (trừ màu đỏ) hoặc đánh máy.

b) Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng hoặc hợp đồng lao động để giúp việc gia đình hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động miệng, nhưng phải bảo đảm nội dung theo quy định tại khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động.

c) Hợp đồng lao động trong doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có thể giảm bớt một số nội dung cho phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp.



d) Ngoài hợp đồng lao động hai bên có thể ký hợp đồng trách nhiệm về tài sản được giao.

2. Việc áp dụng các loại hợp đồng lao động theo Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Người sử dụng lao động và người lao động căn cứ vào thời hạn của công việc để áp dụng một trong các loại hợp đồng lao động quy định tại các khoản 1, 2, 3 Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP;

Riêng đối với người đã nghỉ hưu, hai bên được ký kết nhiều lần loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn đã ký kết trước ngày 01/01/2003 mà đến thời điểm đó đang còn hiệu lực thi hành, thì được tính là hợp đồng lao động thứ nhất để áp dụng quy định tại khoản 4 Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP.

## **II. GIAO KẾT, THAY ĐỔI NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

1. Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo Điều 5 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP, được quy định cụ thể như sau:

- Đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp;

- Đối với hợp tác xã là Chủ nhiệm hợp tác xã, đối với Liên hiệp hợp tác xã là Giám đốc Liên hiệp hợp tác xã;

- Đối với các cơ quan, tổ chức, các chi nhánh, các văn phòng đại diện (gọi chung là tổ chức) của quốc tế hoặc nước ngoài đóng tại Việt Nam là người đứng đầu tổ chức (Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng, Trưởng đại diện...).

- Đối với cá nhân, hộ gia đình là người trực tiếp sử dụng lao động.

Trường hợp những người có thẩm quyền không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì có thể ủy quyền cho người khác bằng văn bản, trừ trường hợp đã quy định về phân cấp quản lý nhân sự. Riêng đối với người sử dụng lao động là cá nhân thì không được ủy quyền.

2. Hợp đồng lao động ký với người đã nghỉ hưu đang hưởng bảo hiểm xã hội hàng tháng và người làm việc có thời hạn dưới 03 tháng, thì ngoài tiền lương

theo cấp bậc công việc, người lao động còn được người sử dụng lao động thanh toán các khoản sau:

- Bảo hiểm xã hội = 15%;
- Bảo hiểm y tế = 2%;
- Nghỉ hàng năm = 4%;
- Tiền tàu xe đi lại khi nghỉ phép do hai bên thỏa thuận không thấp hơn 9%.

Tỷ lệ % nêu trên được tính so với tiền lương theo hợp đồng lao động.

**3.** Thủ tục thay đổi nội dung hợp đồng lao động theo khoản 2 Điều 8 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được tiến hành theo trình tự như sau:

- Bên đề xuất yêu cầu nêu nội dung cần thay đổi và thông báo cho bên kia biết bằng văn bản.

- Bên nhận được văn bản yêu cầu phải chủ động gặp bên đề xuất để thỏa thuận về nội dung cần thay đổi, chậm nhất trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu;

- Trường hợp hai bên thỏa thuận được việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động, thì tiến hành ký kết phụ lục hợp đồng lao động theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này.

- Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động, thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động.

### **III. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, TRỢ CẤP THÔI VIỆC VÀ BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO**

**1.** Thời gian báo trước để chấm dứt hợp đồng lao động thực hiện như sau:

a) Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 của Bộ luật Lao động thì hai bên không phải báo trước.

b) Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 37 hoặc Điều 38 của Bộ luật Lao động, thì bên có quyền đơn phương phải thực hiện việc báo trước cho bên kia bằng văn bản. Số ngày báo trước của người lao động được quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 37; của người sử dụng lao động tại khoản 3 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Số ngày báo trước là ngày làm việc. Riêng trường hợp người lao động bị kỷ luật sa thải thì không phải báo trước.

2. Các trường hợp được trợ cấp thôi việc và không được trợ cấp thôi việc theo khoản 1 Điều 14 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Các trường hợp được trợ cấp thôi việc:

- Người lao động chấm dứt hợp đồng theo Điều 36; Điều 37; các điểm a, c, d khoản 1 Điều 38; khoản 1 Điều 41; điểm c khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động.

- Người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước được tuyển dụng trước khi có chế độ hợp đồng lao động, thì khi nghỉ việc được tính trợ cấp thôi việc như người đã ký hợp đồng lao động.

- Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động là các trường hợp: Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức được cấp có thẩm quyền quyết định giải thể, tòa án tuyên bố phá sản, giấy phép hoạt động đã hết hạn, doanh nghiệp vi phạm pháp luật bị cơ quan có thẩm quyền rút giấy phép hoạt động hoặc thu hồi giấy phép đăng ký kinh doanh.

b) Các trường hợp không được trợ cấp thôi việc:

- Người lao động bị sa thải theo điểm a và điểm b, khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động.

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà vi phạm về lý do chấm dứt hoặc thời hạn báo trước quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động.

- Người lao động nghỉ việc để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 145 của Bộ luật Lao động.

- Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 1 Điều 17 và Điều 31 của Bộ luật Lao động đã được hưởng trợ cấp mất việc làm.

3. Cách tính và chi trả tiền trợ cấp thôi việc được thực hiện như sau:

Công thức tính trợ cấp thôi việc ở từng doanh nghiệp:

$$\text{Tiền trợ cấp thôi việc} = \frac{\text{Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp}}{\text{Số năm người lao động làm việc tại doanh nghiệp}} \times \text{Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc} \times 1/2$$

Trong đó:

- Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp là số năm người lao động làm việc tại doanh nghiệp được làm tròn theo nguyên tắc quy định tại khoản 5 Điều 14 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP.

- Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) quy định tại Điều 15 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ.

a) Trường hợp người lao động thực hiện nhiều hợp đồng lao động tại một doanh nghiệp mà khi kết thúc từng hợp đồng chưa được thanh toán trợ cấp thôi việc, thì doanh nghiệp cộng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động và lấy tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng để tính trợ cấp thôi việc cho người lao động. Trường hợp trong các hợp đồng lao động có một hợp đồng lao động người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật, thì thời gian làm việc theo hợp đồng lao động chấm dứt trái pháp luật người lao động không được trợ cấp thôi việc, còn các hợp đồng khác vẫn được hưởng trợ cấp thôi việc.

*Ví dụ 1:* Bà Vũ Thị Tâm chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty Thăng Long sau khi đã thực hiện 3 hợp đồng lao động: Hợp đồng thứ nhất 14 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng là 500.000đồng/tháng; hợp đồng thứ hai 18 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng 600.000đồng/tháng và hợp đồng thứ ba 24 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng 800.000đồng/tháng. Trợ cấp thôi việc của bà Tâm được tính như sau:

- Tổng thời gian làm việc là: 14 tháng + 18 tháng + 24 tháng = 56 tháng (làm tròn bằng 5 năm);

- Trợ cấp thôi việc là:  $800.000\text{đồng} \times 5,0 \times 1/2 = 2.000.000\text{đồng}$

Trường hợp bà Tâm chấm dứt hợp đồng lao động thứ ba trái pháp luật, thì hợp đồng thứ ba bà Tâm không được trợ cấp thôi việc. Công ty Thăng Long chỉ cộng thời gian làm việc theo hợp đồng thứ nhất và hợp đồng thứ hai để tính trợ cấp thôi việc là:

- Tổng thời gian làm việc là: 14 tháng + 18 tháng = 32 tháng (làm tròn bằng 3 năm);

- Trợ cấp thôi việc là:  $600.000\text{đ} \times 3 \times 1/2 = 900.000\text{đồng}$

Công ty Thăng Long thanh toán cho bà Tâm số tiền trợ cấp thôi việc sau 7 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thứ ba.

b) Trường hợp người lao động làm việc cho doanh nghiệp nhà nước nhưng có cả thời gian làm việc theo chế độ biên chế và có cả thời gian làm việc theo hợp đồng lao động, thì cộng cả hai thời gian đó để tính trợ cấp thôi việc.

*Ví dụ 2:* Ông Nguyễn Văn Toàn công nhân cơ khí (thang lương A1 nhóm II) làm việc tại công ty B từ tháng 4/1991 - 2/1994 theo biên chế và làm việc theo chế độ hợp đồng lao động từ tháng 3/1994. Đến tháng 6/2003 ông Toàn chấm dứt hợp đồng lao động. Tổng thời gian làm việc của ông Toàn là 147 tháng (quy tròn bằng 12,5 năm) có tiền lương bình quân 6 tháng cuối là 823.600đồng/tháng (hệ số 2,84). Khoản tiền trợ cấp thôi việc của ông Toàn được tính như sau:

$$823.600\text{đồng} \times 12,5 \times 1/2 = 5.147.500 \text{ đồng}$$

c) Trường hợp người lao động làm việc ở nhiều doanh nghiệp nhà nước do chuyển công tác trước ngày 01/01/1995, thì tính trợ cấp thôi việc cho người lao động ở từng doanh nghiệp. Tiền lương của người lao động trước ngày 01/4/1993 được quy đổi theo Nghị định số 25/CP, 26/CP tại thời điểm ngày 01/4/1993.

*Ví dụ 3:* Bà Lê Thị Bê là công nhân xây dựng cơ bản (thang lương A6 nhóm II) có quá trình làm việc tại 3 đơn vị thuộc doanh nghiệp nhà nước: Tại Công ty Y theo biên chế từ tháng 10/1988 đến tháng 12/1990 (22 tháng quy tròn bằng 2 năm) với tiền lương bình quân 6 tháng cuối quy đổi theo Nghị định số 26/CP tại thời điểm ngày 01/4/1993 là 142.000đồng/tháng (hệ số 1,55); tại Công ty Z theo biên chế từ tháng 1/1991 đến tháng 5/1994 (41 tháng quy tròn bằng 3,5 năm) với tiền lương bình quân 6 tháng cuối là 186.000đ/tháng (hệ số 1,55); tại công ty X theo hợp đồng lao động từ tháng 6/1994 và đến ngày 31/5/2003 chấm dứt hợp đồng lao động với tiền lương bình quân 6 tháng cuối là 823.600đồng/tháng (hệ số 2,84). Thời gian làm việc tại Công ty X là 108 tháng (quy tròn bằng 9 năm). Tiền trợ cấp thôi việc của bà Bê được tính như sau:

- Tại Công ty Y là:  $142.000\text{đồng} \times 2,0 \times 1/2 = 142.000\text{đồng}$

- Tại Công ty Z là:  $186.000\text{đồng} \times 3,5 \times 1/2 = 325.500 \text{ đồng}$

- Tại Công ty X là:  $823.600\text{đồng} \times 9 \times 1/2 = 3.706.200 \text{ đồng}$

Tổng cộng: 4.173.700 đồng

Công ty X thanh toán toàn bộ khoản trợ cấp thôi việc trên cho bà Bê, rồi sau đó thông báo theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này để Công ty Y và Công ty Z hoàn trả số tiền mà mình đã chi hộ.

Trường hợp Công ty Y hoặc Công ty Z đã chấm dứt hoạt động, thì Công ty X sẽ được ngân sách nhà nước hoàn trả theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

d) Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động kế

tiếp phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động, kể cả thời gian làm việc cho người sử dụng lao động liền kề trước đó. Riêng doanh nghiệp nhà nước thực hiện phương án sắp xếp lại hoặc chuyển đổi hình thức sở hữu (cổ phần hóa, giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê doanh nghiệp), thì áp dụng theo quy định của Nhà nước đối với các trường hợp này.

*Ví dụ 4:* Ông Bùi Văn An làm việc ở doanh nghiệp nhà nước A từ tháng 06/1990. Đến tháng 06/1998 doanh nghiệp này cổ phần hóa trở thành công ty cổ phần và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Đến tháng 06/2003 ông An chấm dứt hợp đồng lao động. Ông An có tiền lương bình quân 6 tháng trước khi cổ phần hóa là 300.000đồng/tháng và 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 800.000đồng/tháng. Trợ cấp thôi việc của ông An được tính như sau:

- Trợ cấp thôi việc ở doanh nghiệp nhà nước là:

$$300.000\text{đồng} \times 8 \times 1/2 = 1.200.000\text{đồng}$$

- Trợ cấp thôi việc ở công ty cổ phần là:

$$800.000\text{đồng} \times 5 \times 1/2 = 2.000.000\text{đồng}$$

Tổng cộng: 3.200.000 đồng

Công ty cổ phần phải thanh toán toàn bộ số tiền trợ cấp thôi việc cho ông An. Nguồn chi trả trợ cấp thôi việc thực hiện theo Điều 27 của Nghị định số 64/2002/NĐ-CP ngày 09/06/2002 của Chính phủ về việc chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần.

4. Việc bồi thường chi phí đào tạo theo Điều 13 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được thực hiện như sau:

a) Người lao động được đào tạo ở trong nước hoặc ngoài nước từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do phía nước ngoài tài trợ cho người sử dụng lao động, sau khi học xong phải làm việc cho người sử dụng lao động một thời gian do hai bên thỏa thuận.

b) Người lao động tự ý bỏ việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ các trường hợp quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động, khi chưa học xong hoặc học xong không làm việc cho người sử dụng lao động đủ thời gian như đã thỏa thuận, thì phải bồi thường mức chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành và các chi phí khác hỗ trợ cho người học do người sử dụng lao động tính có sự thỏa thuận của người lao động.

Thỏa thuận nêu ở điểm a và điểm b trên đây phải bằng văn bản có chữ ký của người sử dụng lao động và người lao động.

#### IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo; bãi bỏ các văn bản sau đây: Quyết định số 66/LĐTBXH-QĐ ngày 12/02/1993 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về phát hành và quản lý bản hợp đồng lao động; Quyết định số 207/LĐTBXH-QĐ ngày 02/4/1993 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về mẫu hợp đồng lao động; Thông tư số 21/LĐTBXH-TT ngày 12/10/1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 198/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ về hợp đồng lao động; Thông tư số 02/2001/TT-BLĐTBXH ngày 09/01/2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bãi bỏ điểm 4 mục III của Thông tư số 21/LĐTBXH-TT ngày 12/10/1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Không áp dụng cách tính trợ cấp thôi việc quy định tại Thông tư này để tính lại trợ cấp thôi việc đối với những trường hợp đã chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành.

3. Định kỳ 6 tháng và hàng năm các đơn vị có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động phải báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp địa phương nơi có trụ sở chính của đơn vị về tình hình ký kết, sử dụng, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

4. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý khu công nghiệp các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tổ chức hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

Mẫu số 1

**MẪU HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

*Ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH  
ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Tên đơn vị: .....

Số: .....

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Chúng tôi, một bên là Ông/Bà: ..... Quốc tịch: .....

Chức vụ: .....

Đại diện cho (1): ..... Điện thoại: .....

Địa chỉ: .....

Và một bên là Ông/Bà: ..... Quốc tịch: .....

Sinh ngày ..... tháng ..... năm ..... tại .....

Nghề nghiệp (2): .....

Địa chỉ thường trú: .....

Số CMTND: ..... Cấp ngày .../.../..... tại .....

Số sổ lao động (nếu có): ..... cấp ngày .../.../..... tại .....

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

**Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng**

- Loại hợp đồng lao động (3): .....

- Từ ngày ..... tháng ..... năm ..... đến ngày ..... tháng ..... năm .....

- Thử việc từ ngày ..... tháng ..... năm ..... đến ngày ..... tháng ..... năm .....

- Địa điểm làm việc (4): .....

- Chức danh chuyên môn: ..... Chức vụ (nếu có): .....

- Công việc phải làm (5): .....



**Điều 2: Chế độ làm việc**

- Thời giờ làm việc (6):.....
- Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm: .....

**Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động**

**1. Quyền lợi:**

- Phương tiện đi lại làm việc (7):.....
- Mức lương chính hoặc tiền công (8):.....
- Hình thức trả lương: .....
- Phụ cấp gồm (9): .....
- Được trả lương vào các ngày ..... hàng tháng.
- Tiền thưởng:.....
- Chế độ nâng lương: .....
- Được trang bị bảo hộ lao động gồm: .....
- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết...): .....
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10): .....
- Chế độ đào tạo (11): .....
- Những thỏa thuận khác (12): .....

**2. Nghĩa vụ:**

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động...
- Bồi thường vi phạm và vật chất (13):

**Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động**

**1. Nghĩa vụ:**

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

## **2. Quyền hạn:**

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc...).
- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và nội quy lao động của doanh nghiệp.

### **Điều 5: Điều khoản thi hành**

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.

- Hợp đồng lao động được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực từ ngày ... tháng ... năm ..... Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.

Hợp đồng này làm tại ..... ngày ... tháng ... năm.....

**NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*(Ký tên)*

*Ghi rõ họ và tên*

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Ghi rõ họ và tên*

## HƯỚNG DẪN CÁCH GHI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Ghi cụ thể tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, ví dụ: Công ty Xây dựng nhà ở Hà Nội.

2. Ghi rõ tên nghề nghiệp (nếu có nhiều nghề nghiệp thì ghi nghề nghiệp chính), ví dụ: Kỹ sư.

3. Ghi rõ loại hợp đồng lao động, ví dụ 1: Không xác định thời hạn; ví dụ 2: 06 tháng.

4. Ghi cụ thể địa điểm chính, ví dụ: Số 2 - Đinh Lễ - Hà Nội; và địa điểm phụ (nếu có), ví dụ: Số 5 - Tràng Thi - Hà Nội.

5. Ghi các công việc chính phải làm, ví dụ: Lắp đặt, kiểm tra, sửa chữa hệ thống điện; thiết bị thông gió; thiết bị lạnh.... trong doanh nghiệp.

6. Ghi cụ thể số giờ làm việc trong ngày hoặc trong tuần, ví dụ: 08 giờ/ngày hoặc 40 giờ/tuần.

7. Ghi rõ phương tiện đi lại do bên nào đảm nhiệm, ví dụ: xe đơn vị đưa đón hoặc cá nhân tự túc.

8. Ghi cụ thể tiền lương theo thang lương hoặc bảng lương mà đơn vị áp dụng, ví dụ: Thang lương A.1. Cơ khí, điện, điện tử - tin học; Nhóm III; Bậc 4/7; Hệ số 2,04; Mức lương tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động là 428.400 đồng/tháng.

9. Ghi tên loại phụ cấp, hệ số, mức phụ cấp tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động, ví dụ: Phụ cấp trách nhiệm Phó trưởng phòng; Hệ số 0,3; Mức phụ cấp 63.000 đồng/tháng.

10. Đối với người lao động thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì ghi tỷ lệ % tiền lương hàng tháng hai bên phải trích nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội, ví dụ: Hàng tháng người sử dụng lao động trích 6% từ tiền lương tháng của người lao động và số tiền trong giá thành tương ứng bằng 17% tiền lương tháng của người lao động để đóng 20% cho cơ quan bảo hiểm xã hội và 3% cho cơ quan bảo hiểm y tế.

Đối với người lao động không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì khoản tiền bảo hiểm xã hội tính thêm vào tiền lương để người lao động tham gia bảo hiểm tự nguyện hoặc tự lo lấy bảo hiểm, ví dụ: Khoản tiền bảo hiểm xã hội đã tính thêm vào tiền lương cho người lao động là 17% tiền lương tháng.

11. Ghi cụ thể trường hợp đơn vị cử đi đào tạo thì người lao động phải có nghĩa vụ gì và được hưởng quyền lợi gì, ví dụ: Trong thời gian đơn vị cử đi học người lao động phải hoàn thành khóa học đúng thời hạn, được hưởng nguyên lương và các quyền lợi khác như người đi làm việc, trừ tiền bồi dưỡng độc hại.

12. Ghi những quyền lợi mà chưa có trong Bộ luật Lao động, trong thỏa ước lao động tập thể hoặc đã có nhưng có lợi hơn cho người lao động, ví dụ: đi tham quan, du lịch, nghỉ mát, quà sinh nhật.

13. Ghi rõ mức bồi thường cho mỗi trường hợp vi phạm, ví dụ: Sau khi đào tạo mà không làm việc cho doanh nghiệp thì phải bồi thường 06 (sáu) triệu đồng; không làm việc đủ 02 năm thì bồi thường 03 (ba) triệu đồng.

Bản sao lưu trữ

Mẫu số 2

**MẪU PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

*Ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH  
ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Tên đơn vị: ..... , ngày.... tháng .... năm .....  
Số: .....

**PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Chúng tôi, một bên là Ông/Bà: ..... Quốc tịch:.....  
Chức vụ: .....  
Đại diện cho (1): ..... Điện thoại: .....  
Địa chỉ: .....  
Và một bên là Ông/Bà: ..... Quốc tịch: .....  
Sinh ngày ... tháng ... năm .... tại .....  
Nghề nghiệp (2): .....  
Địa chỉ thường trú: .....  
Số CMTND: ..... cấp ngày...../...../..... tại .....  
Số sổ lao động (nếu có): ..... cấp ngày ...../...../..... tại.....  
Căn cứ hợp đồng lao động số ..... ký ngày .../.../..... và nhu cầu sử dụng lao động, hai bên cùng nhau thoả thuận thay đổi một số nội dung của hợp đồng mà hai bên đã ký kết như sau:

**1. Nội dung thay đổi (ghi rõ nội dung gì, thay đổi như thế nào .....):**

.....  
.....  
.....

**2. Thời gian thực hiện (ghi rõ nội dung ở mục 1 nêu trên có hiệu lực trong bao nhiêu lâu):**

.....  
.....  
.....

Phụ lục này là bộ phận của hợp đồng lao động số..... , được làm thành hai bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ một bản và là cơ sở để giải quyết khi có tranh chấp lao động.

**NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*(Ký tên)*

*Ghi rõ họ và tên*

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Ghi rõ họ và tên*

Bản sao lưu trữ

**Mẫu số 3**

**MẪU THÔNG BÁO CHUYỂN TRẢ TRỢ CẤP THÔI VIỆC**  
*Ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH*  
*ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Tên đơn vị: .....

....., ngày..... tháng .... năm .....

Số: .....

## **THÔNG BÁO**

### **Về việc chuyển trả trợ cấp thôi việc**

*Kính gửi:* Công ty B

- Căn cứ Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động;

- Căn cứ Thông tư số ..... của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.....

Ông (Bà): Nguyễn Văn A đã chấm dứt hợp đồng lao động ngày .... tháng .... năm..... (Thông báo hoặc Quyết định kèm theo).

Theo hồ sơ, ông Nguyễn Văn A có thời gian làm việc tại Công ty B là ... năm (từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm.....).

Công ty chúng tôi đã chi hộ khoản trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm việc tại Công ty B với số tiền là: ..... đồng.

Đề nghị Công ty B chuyển trả số tiền trợ cấp thôi việc mà Công ty chúng tôi đã chi hộ theo số tài khoản.....

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Lưu đơn vị.

**GIÁM ĐỐC HOẶC THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*Ký tên, đóng dấu*  
*(Ghi rõ họ và tên)*

## **4. Thoả ước lao động tập thể**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 196/CP NGÀY 31/12/1994 CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều  
của Bộ luật Lao động về thoả 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 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

##### **Điều 1.**

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng thoả 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 thoả ước lao động tập thể.

**2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng thoả 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 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **Điều 2.**

1. Nội dung chủ yếu của thoả 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 tiên 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).

đ) 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 thoả 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 thoả 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 thoả 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 lâm 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 thoả 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 lâm 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 quy định tại phụ lục kèm theo Nghị định này.

**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 thoả ước lao động tập thể đã ký chưa hết hạn vẫn còn hiệu lực thi hành cho đến khi hết hạn hoặc tới khi ký kết thoả 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 thoả ước lao động tập thể đã ký không còn hiệu lực thi hành, các bên phải tiến hành thương lượng để ký kết thoả 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 thoả ước lao động tập thể.

Các thoả 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 thoả ước lao động tập thể ngành và trình Chính phủ quy định về thoả 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.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Võ Văn Kiệt**

**MẪU THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

(Ban hành kèm theo Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ)

TÊN DOANH NGHIỆP  
ĐỊA CHỈ:

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động: (họ tên, chức danh).
2. Đại diện tập thể lao động: (họ tên, chức danh, địa chỉ).

Cùng nhau thoả thuận ký kết thoả ước lao động tập thể gồm những điều khoản sau đây:

**I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Bao gồm các điều, khoản:

- Đối tượng thi hành;
- Thời hạn của thoả ước;
- Cam kết của người sử dụng lao động bảo đảm quyền hoạt động công đoàn.

**II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Bao gồm các điều, khoản:

- Việc làm và bảo đảm việc làm;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương;
- Định mức lao động;
- An toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Bảo hiểm xã hội;
- Các nội dung khác mà hai bên thấy cần.

### III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Bao gồm các điều, khoản:

- Cam kết trách nhiệm thi hành thoả ước;
- Thể thức giải quyết tranh chấp lao động.
- Hiệu lực của thoả ước lao động tập thể và bãi bỏ các quy định khác của doanh nghiệp trái với thoả ước lao động tập thể.

Thoả ước lao động tập thể này ký kết tại.....  
ngày ....../...../199..... và đăng ký tại.....

**ĐẠI DIỆN**  
**TẬP THỂ LAO ĐỘNG**  
(Chức danh)

*Ký tên và đóng dấu*

**ĐẠI DIỆN**  
**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
(Chức danh)

*Ký tên và đóng dấu*

## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 93/2002/NĐ-CP NGÀY 11/11/2002 CỦA CHÍNH PHỦ**

Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thoả ước lao động tập thể

### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

### **NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thoả ước lao động tập thể căn cứ theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) như sau:

#### **1. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 1 như sau:**

"Điều 1.

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng thoả ước lao động tập thể là các doanh nghiệp, tổ chức có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời, bao gồm:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

b) Các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, chính trị - xã hội;

c) Hợp tác xã thành lập theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

d) Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá;

đ) Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động hợp đồng là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác."

## **2. Sửa đổi Điều 3 như sau:**

Thay cụm từ "tổ chức công đoàn lâm thời" bằng cụm từ "Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời".

## **3. Sửa đổi, bổ sung Điều 5 như sau:**

"Điều 5. Việc đăng ký thoả ước lao động tập thể theo Điều 47 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký kết thoả ước lao động tập thể, người sử dụng lao động phải gửi bản thoả 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. Doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao (gọi chung là khu công nghiệp) đăng ký tại Ban Quản lý khu công nghiệp theo ủy quyền của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó."

## **4. Bổ sung Điều 5a như sau:**

"Điều 5a. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thoả ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 48 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được giải quyết như sau: những nội dung nào bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo các nội dung tương ứng quy định trong pháp luật hiện hành và theo các thoả thuận hợp pháp trong các hợp đồng cá nhân (nếu có)."

## **5. Sửa đổi, bổ sung Điều 6 như sau:**

"Điều 6. Khoản 1 Điều 52 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:



1. Thoả ước lao động tập thể tiếp tục có hiệu lực đối với trường hợp sáp nhập doanh nghiệp, mà doanh nghiệp nhận sáp nhập có số lao động được tiếp tục sử dụng chiếm trên 50% tổng số lao động sau khi sáp nhập.

2. Các trường hợp hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp và sáp nhập doanh nghiệp không theo quy định tại khoản 1 Điều này thì hai bên phải tiến hành thương lượng để ký kết thoả ước lao động tập thể mới trong thời hạn 6 tháng."

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ; Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Giám đốc các doanh nghiệp, tổ chức có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

## **5. Tiền lương**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 114/2002/NĐ-CP NGÀY 31/12/2002 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều  
của Bộ luật Lao động về tiền lương**

#### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung  
một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

#### **NGHỊ ĐỊNH**

##### **Chương I**

##### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) về tiền lương.

**Điều 2.** Theo Điều 2 và Điều 3 của Bộ luật Lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng tiền lương theo quy định tại Nghị định này là người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các tổ chức sau đây:

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
2. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;
3. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
4. Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

5. Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;
6. Hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động;
7. Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị nêu trên gọi tắt là doanh nghiệp, cơ quan.

**Điều 3.** Theo Điều 4 của Bộ luật Lao động, đối tượng và phạm vi không áp dụng tiền lương theo quy định tại Nghị định này gồm:

1. Những người thuộc đối tượng áp dụng Pháp lệnh Cán bộ, công chức.
2. Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hoạt động theo Quy chế của tổ chức đó.
3. Xã viên hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã.
4. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức làm việc không theo chế độ hợp đồng lao động trong lực lượng vũ trang.

## **Chương II**

### **LƯƠNG TỐI THIỂU, HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG**

#### **Điều 4.**

1. Mức lương tối thiểu theo Điều 56 của Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 132 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung là mức lương được quy định trên cơ sở cung cầu lao động, khả năng kinh tế và chỉ số giá sinh hoạt theo từng thời kỳ.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đại diện của người sử dụng lao động và các Bộ, ngành liên quan, trình Chính phủ công bố mức lương tối thiểu chung; mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

2. Tùy theo điều kiện và khả năng hoạt động kinh doanh, cho phép doanh nghiệp, cơ quan áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định để làm căn cứ trả lương cho người lao động.

**Điều 5.** Theo Điều 57 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương và định mức lao động được quy định như sau:

**1. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương.**

a) Thang lương, bảng lương được xây dựng cho lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo công việc và ngành nghề được đào tạo;

b) Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của người lao động có trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất so với người có trình độ thấp nhất;

c) Số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc đòi hỏi. Khoảng cách của bậc lương liên kế phải bảo đảm khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, các tài năng, tích lũy kinh nghiệm;

d) Mức lương bậc 1 của thang lương, bảng lương phải cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Mức lương của nghề hoặc công việc độc hại, nguy hiểm và đặc biệt độc hại, nguy hiểm phải cao hơn mức lương của nghề hoặc công việc có điều kiện lao động bình thường.

**2. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động:**

a) Định mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc công việc và phù hợp với cấp bậc công nhân; bảo đảm cải thiện điều kiện làm việc, đổi mới kỹ thuật công nghệ và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động;

b) Mức lao động quy định là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài quá thời gian làm việc tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật;

c) Mức lao động mới hoặc được sửa đổi, bổ sung phải được áp dụng thử tối đa không quá 3 tháng, sau đó mới được ban hành chính thức.

**3.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo các nguyên tắc trên, sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và phải công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan. Thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đặt trụ sở chính.

**4.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trình Chính phủ quy định thang lương, bảng lương áp

dụng trong doanh nghiệp nhà nước; hướng dẫn phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và quy chế trả lương áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan.

**Điều 6.** Thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, cơ quan áp dụng làm cơ sở để:

1. Thoả thuận tiền lương trong ký kết hợp đồng lao động;
2. Xác định đơn giá tiền lương, thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thoả thuận trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể;
3. Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật;
4. Trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động;
5. Giải quyết các quyền lợi khác theo thoả thuận của hai bên và theo quy định của pháp luật lao động.

### **Chương III**

### **CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**

**Điều 7.** Hình thức trả lương theo Điều 58 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, cụ thể như sau:
  - a) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;
  - b) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;
  - c) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn, nhưng tối đa không quá 26 ngày;
  - d) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ tiêu chuẩn quy định tại Điều 68 của Bộ luật Lao động.
2. Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra.

3. Tiền lương khoán được trả cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn người sử dụng lao động trả lương theo các hình thức quy định tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều này.

**Điều 8.** Trường hợp đặc biệt quy định tại khoản 1 Điều 59 của Bộ luật Lao động là những trường hợp do thiên tai, hoả hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác quy định tại điểm d, khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không khắc phục được thì được phép trả lương chậm, nhưng không quá một tháng và phải đền bù cho người lao động như sau:

1. Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày, thì không phải đền bù.

2. Nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, thì phải đền bù một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất tiền gửi tiết kiệm không kỳ hạn của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

**Điều 9.** Việc khấu trừ vào tiền lương của người lao động theo khoản 1 Điều 60 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

Căn cứ vào số tiền lương hàng tháng người lao động nhận được sau khi đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và nộp thuế thu nhập đối với người có thu nhập cao (nếu có), người sử dụng lao động khấu trừ dần những khoản đã tạm ứng theo quy định tại Điều 12, Điều 13 của Nghị định này và khoản bồi thường thiệt hại vật chất được quy định tại Điều 89 của Bộ luật Lao động.

**Điều 10.** Việc trả lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo Điều 61 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Nếu trả lương theo thời gian, thì người lao động được trả lương làm thêm giờ khi làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn.

2. Nếu trả lương theo sản phẩm, lương khoán, thì người lao động được trả lương làm thêm giờ khi người sử dụng lao động có yêu cầu làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc làm trong giờ tiêu chuẩn.

3. Người lao động làm thêm giờ nói tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được trả lương làm thêm giờ theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả của công việc đang làm như sau:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 72 của Bộ luật Lao động, ít nhất bằng 200%;

c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương quy định tại các Điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ luật Lao động, ít nhất bằng 300%.

4. Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật Lao động, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày. Nếu làm thêm giờ vào ban đêm, thì người lao động còn được trả tiền lương làm thêm giờ.

5. Tiền lương trả cho người lao động khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm được tính tương ứng với hình thức trả lương quy định tại Điều 7 của Nghị định này.

**Điều 11.** Việc thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo Điều 64 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Đối với doanh nghiệp nhà nước, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, doanh nghiệp trích lập quỹ khen thưởng từ lợi nhuận sau thuế để thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Mức trích lập Quỹ Khen thưởng thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Đối với doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp trên cơ sở hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể mà hai bên đã thỏa thuận.

3. Các doanh nghiệp có trách nhiệm ban hành quy chế thưởng để thực hiện đối với người lao động sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Quy chế thưởng phải được công bố công khai trong doanh nghiệp.

**Điều 12.** Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động theo khoản 1 và khoản 2 Điều 67 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi bản thân hoặc gia đình người lao động gặp khó khăn thì người lao động được tạm ứng tiền lương nhưng ít nhất bằng 1 tháng lương. Cách trả tiền lương tạm ứng do hai bên thỏa thuận, nhưng không được tính lãi đối với số tiền tạm ứng này.

2. Khi người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm nghĩa vụ công dân từ một tuần trở lên, thì người lao động được tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày tạm thời nghỉ việc và được khấu trừ vào tiền lương theo quy định của pháp luật lao động.

**Điều 13.** Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo khoản 3 Điều 67 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm có liên quan đến quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thì trong thời gian tạm giữ, tạm giam, hàng tháng người lao động được người sử dụng lao động tạm ứng 50% tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

2. Khi hết hạn tạm giữ, tạm giam, nếu do lỗi của người lao động thì người lao động không phải hoàn trả khoản tiền lương đã tạm ứng theo khoản 1 Điều này. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người sử dụng lao động phải trả đầy đủ tiền lương theo hợp đồng lao động và tiền đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật cho người lao động trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam; nếu do lỗi của cơ quan tiến hành tố tụng, thì cơ quan này phải hoàn trả cho người sử dụng lao động số tiền lương đã tạm ứng cho người lao động theo khoản 1 Điều này và bồi thường cho người lao động số tiền lương còn lại, tiền đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động.

3. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm không liên quan đến quan hệ lao động thì người sử dụng lao động không phải tạm ứng tiền lương cho người lao động.

#### **Điều 14.**

1. Tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về việc riêng có hưởng lương được tính theo lương thời gian, bằng tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn nhưng tối đa không quá 26 ngày, nhân với số ngày được nghỉ theo quy định.

2. Trong một ca làm việc, nếu ngừng việc theo quy định tại khoản 1 Điều 62 của Bộ luật Lao động từ 2 giờ trở lên, thì được trả lương ngừng việc theo Điều 16 của Nghị định này.



**Điều 15.** Tiền lương làm căn cứ tính các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi sự việc xảy ra, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

**Điều 16.** Tiền lương được trả trong thời gian nghỉ theo quy định tại các Điều 53, 62 và Điều 92 của Bộ luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian quy định tại khoản 1 Điều 7 của Nghị định này.

#### **Chương IV MỘT SỐ QUY ĐỊNH KHÁC**

**Điều 17.** Người học nghề, tập nghề theo khoản 2 Điều 23 của Bộ luật Lao động, nếu trực tiếp làm ra sản phẩm, thì được trả lương. Mức lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn 70% đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của người lao động cùng làm công việc đó.

Trường hợp kéo dài thời gian học nghề, tập nghề so với cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề, thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương theo công việc cho người học nghề, tập nghề.

**Điều 18.** Lao động nữ quy định tại Điều 111 của Bộ luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động nam, thì được trả lương như nhau.

**Điều 19.** Lao động chưa thành niên quy định tại Điều 121 của Bộ luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động thành niên, thì được trả lương như nhau.

**Điều 20.** Lao động là người cao tuổi được rút ngắn thời gian làm việc quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động và được trả nguyên lương.

**Điều 21.** Lao động là người tàn tật quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động bình thường, thì được trả lương như nhau.

**Điều 22.** Lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao quy định tại Điều 129 của Bộ luật Lao động được trả lương theo thỏa thuận phù hợp với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cơ quan. Người sử dụng lao động xây dựng quy chế trả lương để thu hút lao động này.

**Điều 23.** Công dân Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại Điều 134a của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung mà do doanh nghiệp,

cơ quan Việt Nam điều hành và trả lương thì trong thời gian làm việc ở nước ngoài được trả một phần tiền lương bằng tiền của nước sở tại hoặc ngoại tệ quy đổi.

**Điều 24.** Căn cứ quy định tại Điều 136 của Bộ luật Lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan trình Chính phủ quyết định một số chế độ về tiền lương, phụ cấp lương đối với người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật.

## **Chương V**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 25.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này; hướng dẫn cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động áp dụng một số quy định tại Nghị định này cho phù hợp.

**Điều 26.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 và thay thế Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

**Điều 27.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
KT. THỦ TƯỚNG  
PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 03/2003/NĐ-CP NGÀY 15/01/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Về việc điều chỉnh tiền lương, trợ cấp xã hội và đổi mới một bước  
cơ chế quản lý tiền lương**

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

*Căn cứ các Nghị quyết của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 2: Nghị quyết số 09/2002/QH11 ngày 28 tháng 11 năm 2002 "Về dự toán ngân sách nhà nước năm 2003" và Nghị quyết số 14/2002/QH11 ngày 16 tháng 12 năm 2002 "Về nhiệm vụ năm 2003";*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ trưởng Bộ Tài chính,*

**NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức trợ cấp và sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí như sau:

1. Nâng mức lương tối thiểu từ 210.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 77/2000/NĐ-CP ngày 15 tháng 12 năm 2000 của Chính phủ lên 290.000 đồng/tháng áp dụng đối với các đối tượng hưởng lương và phụ cấp từ nguồn kinh phí thuộc ngân sách nhà nước và người lao động trong các doanh nghiệp (trừ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam).

2. Tăng thêm mức sinh hoạt phí hàng tháng đối với cán bộ xã, phường, thị trấn đang công tác và đã nghỉ hưu quy định tại Nghị định số 77/2000/NĐ-CP

ngày 15 tháng 12 năm 2000 của Chính phủ tương ứng với mức tăng lương tối thiểu từ 210.000 đồng/tháng lên 290.000 đồng/tháng.

3. Tăng thêm lương hưu và trợ cấp xã hội hàng tháng so với quy định tại Nghị định số 77/2000/NĐ-CP ngày 15 tháng 12 năm 2000 của Chính phủ như sau:

a) Tăng thêm 46% lương hưu đối với những người nghỉ hưu theo Nghị định số 218/CP ngày 27 tháng 12 năm 1961 của Chính phủ, Nghị định số 161/CP ngày 30 tháng 10 năm 1964 của Chính phủ và các văn bản sửa đổi, bổ sung ban hành trước ngày 18 tháng 9 năm 1985.

b) Tăng thêm 42% lương hưu đối với những người nghỉ hưu theo Nghị định số 236/HĐBT ngày 18 tháng 9 năm 1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ).

c) Tăng thêm 38,1% lương hưu đối với những người nghỉ hưu theo Nghị định số 43/CP ngày 22 tháng 6 năm 1993, Nghị định số 66/CP ngày 30 tháng 9 năm 1993, Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 và Nghị định số 45/CP ngày 15 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ.

d) Tăng thêm 38,1% trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp bảo hiểm xã hội đối với những người hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

4. Tăng thêm 38,1% quỹ trợ cấp, phụ cấp ưu đãi người có công so với quỹ hiện hành (đối tượng của năm 2003) tính theo quy định tại Nghị định số 77/2000/NĐ-CP ngày 15 tháng 12 năm 2000 của Chính phủ.

**Điều 2.** Bố trí ngân sách năm 2003 để bảo đảm nguồn thực hiện điều chỉnh tiền lương và trợ cấp xã hội như sau:

1. Các Bộ, cơ quan Trung ương và các địa phương trong phân bổ ngân sách phải giao nhiệm vụ tiết kiệm 10% chi thường xuyên (trừ tiền lương và các khoản có tính chất lương) đối với từng cơ quan hành chính, từng đơn vị sự nghiệp để thực hiện điều chỉnh tiền lương.

2. Các đơn vị sự nghiệp có thu (gồm cả các đơn vị đã thực hiện cơ chế tài chính theo Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ) sử dụng tối thiểu 40% nguồn thu được để lại cho đơn vị (riêng ngành y tế sử dụng tối thiểu là 35%) để thực hiện điều chỉnh tiền lương.

3. Các cơ quan hành chính có nguồn thu theo quy định sử dụng tối thiểu 40% số thu được để lại theo chế độ để thực hiện điều chỉnh tiền lương.

4. Ngân sách địa phương bố trí 50% số tăng thu năm 2002 (chênh lệch giữa số thu thực nộp ngân sách đến 31 tháng 12 năm 2002 so với dự toán thu do

Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố giao đầu năm) và 50% số tăng dự toán thu do Thủ tướng Chính phủ giao năm 2003 so với dự toán thu do Thủ tướng Chính phủ giao năm 2002 để thực hiện điều chỉnh tiền lương; dành 50% số tăng thu năm 2003 so với dự toán do Thủ tướng Chính phủ giao năm 2003 để thực hiện điều chỉnh tiền lương và gởi đầu cho năm 2004.

5. Bộ Tài chính bố trí ngân sách Trung ương bảo đảm chi trả lương hưu đối với những người nghỉ hưu trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 (đối với những người nghỉ hưu từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 trở về sau do bảo hiểm xã hội chi trả); chi trả trợ cấp ưu đãi người có công; trình Thủ tướng Chính phủ quyết định việc bổ sung nguồn cho các Bộ, ngành, địa phương trong trường hợp đã thực hiện đúng các quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và khoản 4 của Điều này mà vẫn còn thiếu.

**Điều 3.** Thực hiện quy định mới về quản lý biên chế, tiền lương và thu nhập đối với các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp như sau:

1. Đối với các cơ quan hành chính nhà nước, hành chính của Đảng, đoàn thể, mở rộng thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo quy định tại Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 12 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ; đồng thời thực hiện tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18 tháng 10 năm 2000 của Chính phủ.

2. Đối với các đơn vị sự nghiệp, thực hiện quyền tự chủ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, về sử dụng biên chế và trả lương đối với cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị theo các quy định hiện hành.

#### **Điều 4.**

1. Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan chịu trách nhiệm:

a) Hướng dẫn thực hiện việc điều chỉnh mức lương tối thiểu và mức sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp và sinh hoạt phí thuộc ngân sách nhà nước quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 1 của Nghị định này.

b) Hướng dẫn việc quản lý biên chế và trả lương đối với các cơ quan hành chính quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định này.

c) Hướng dẫn thực hiện cơ chế tự chủ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, về sử dụng biên chế và trả lương đối với các đơn vị sự nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 3 của Nghị định này.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan chịu trách nhiệm:

a) Hướng dẫn thực hiện việc điều chỉnh mức lương tối thiểu đối với các doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định này.

b) Hướng dẫn thực hiện việc điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều 1 của Nghị định này.

3. Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan chịu trách nhiệm:

a) Hướng dẫn việc bảo đảm nguồn thực hiện điều chỉnh tiền lương và trợ cấp xã hội quy định tại Điều 2 của Nghị định này.

b) Sau khi có quyết định của Thủ tướng Chính phủ, giao số bổ sung nguồn còn thiếu để thực hiện chi tiền lương tăng thêm ở các Bộ, ngành và địa phương quy định tại khoản 5 Điều 2 của Nghị định này.

c) Kiểm tra, đôn đốc các Bộ, ngành, địa phương thực hiện các biện pháp bảo đảm nguồn thực hiện chi tiền lương tăng thêm quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và khoản 4 Điều 2 của Nghị định này.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan chịu trách nhiệm:

a) Trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định thay thế Quyết định số 70/1998/QĐ-TTg ngày 31 tháng 3 năm 1998 của Thủ tướng Chính phủ về việc thu và sử dụng học phí ở các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, để thực hiện quy định tại khoản 2 Điều 2 của Nghị định này từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

b) Triển khai thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo và các đơn vị sự nghiệp có thu thuộc phạm vi quản lý.

5. Bộ Y tế chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan chịu trách nhiệm:

a) Trình Chính phủ ban hành Nghị định thay thế Nghị định số 95/CP ngày 27 tháng 8 năm 1994 của Chính phủ về việc thu một phần viện phí và Nghị định số 33/CP ngày 23 tháng 5 năm 1995 của Chính phủ về việc sửa đổi khoản 1 Điều 6 của Nghị định số 95/CP, để thực hiện quy định tại khoản 2 Điều 2 của Nghị định này từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

b) Triển khai thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ đối với các cơ sở khám, chữa bệnh và các đơn vị sự nghiệp có thu thuộc phạm vi quản lý.

**6. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ chịu trách nhiệm:**

a) Sửa đổi hoặc trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ sửa đổi chế độ thu, phân phối và sử dụng các khoản thu, các khoản phí, lệ phí thuộc thẩm quyền, để thực hiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 2 của Nghị định này từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

b) Triển khai thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ đối với các đơn vị sự nghiệp có thu thuộc phạm vi quản lý.

**7. Văn bản của các Bộ, cơ quan ngang Bộ hướng dẫn thực hiện Nghị định này (nêu tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều này) và các văn bản trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ sửa đổi (nêu tại các điểm a của các khoản 4, khoản 5 và khoản 6 Điều này) phải được ban hành trong quý I năm 2003.**

**8. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm:**

a) Triển khai các biện pháp bảo đảm nguồn thực hiện điều chỉnh tiền lương và trợ cấp xã hội theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và khoản 4 Điều 2 của Nghị định này.

b) Triển khai thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 của Chính phủ đối với các đơn vị sự nghiệp có thu thuộc phạm vi quản lý.

**Điều 5. Bộ Quốc phòng, Bộ Công an sau khi có thoả thuận của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành những quy định của Nghị định này đối với các đối tượng thuộc phạm vi quản lý.**

**Điều 6.**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày đăng công báo.

2. Mức tiền lương điều chỉnh theo quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định này được sử dụng để tính khoản trợ cấp thôi việc theo thời gian đối với lao động dôi dư theo Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ và đối với người thôi việc do tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18 tháng 10 năm 2000 của Chính phủ cho số năm làm việc từ năm 2003, số năm làm việc từ năm 2002 trở về trước tính toán theo hướng dẫn trước ngày 01 tháng 01 năm 2003.

Quy định về tính trợ cấp thôi việc theo thời gian đối với lao động dôi dư tại Nghị định này thay thế các quy định về tính trợ cấp đối với lao động dôi dư và lao động thôi việc do tinh giản biên chế quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP

ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ và Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18 tháng 10 năm 2000 của Chính phủ.

3. Các khoản trích và các chế độ được hưởng tính theo lương hoặc sinh hoạt phí theo quy định của Nhà nước được tính lại tương ứng với việc điều chỉnh mức lương tối thiểu và mức sinh hoạt phí quy định tại Nghị định này.

**Điều 7.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

Bản sao lưu trữ



## **6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 195/CP NGÀY 31/12/1994 CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

#### **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**

**Điều 1.** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được áp dụng đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau đây:

- Các doanh nghiệp nhà nước;
- Các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, các tổ chức, cá nhân có thuê mướn lao động;
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam có thuê mướn lao động là người Việt Nam, 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 đơn vị sự nghiệp, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, đoàn thể nhân dân, tổ chức chính trị, xã hội khác, lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

- Nghị định này cũng được áp dụng đối với công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác; người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp các văn bản pháp luật riêng cho từng đối tượng có quy định khác.

**Điều 2.** Nghị định này không áp dụng đối với người làm việc trong doanh nghiệp đặc thù thuộc 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** **THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

**Điều 3.** Thời giờ làm việc theo Điều 68 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời giờ làm việc trong điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường là:

- Không quá tám giờ trong một ngày;
- Không quá 48 giờ trong một tuần.

2. Thời giờ làm việc trong điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được rút ngắn từ một đến hai giờ theo danh mục do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc có hưởng lương bao gồm:

- Thời giờ nghỉ giữa ca làm việc;
- Thời giờ nghỉ giải lao theo tính chất của công việc;
- Thời giờ nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người;
- Thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với người lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi;
- Thời giờ nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với người lao động nữ trong thời gian hành kinh;
- Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động;
- Thời giờ học tập, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Thời giờ hội họp, học tập do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động cho phép.

**Điều 4.** Căn cứ Điều 68 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc theo tuần và ngày nghỉ hàng tuần phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nhưng không được trái với quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 3 Nghị định này và phải được thể hiện trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động của doanh nghiệp.

**Điều 5.** Thời giờ làm thêm theo Điều 69 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời giờ làm thêm không được vượt quá 50% số giờ làm việc được quy định trong mỗi ngày đối với từng loại công việc. Trong trường hợp quy định thời giờ làm việc theo tuần thì tổng cộng thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ. Tổng số thời giờ làm thêm trong một năm không vượt quá 200 giờ.

2. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ trong các trường hợp sau đây:

- Xử lý sự cố trong sản xuất;
- Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn;
- Xử lý kịp thời các mặt hàng tươi sống, công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở được.

3. Trong trường hợp phải đối phó hoặc khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai, địch hoạ, hoả hoạn, dịch bệnh lan tràn thì người sử dụng lao động có quyền huy động làm thêm giờ vượt quá quy định tại khoản 1 Điều này nhưng phải được sự thoả thuận của người lao động.

**Điều 6.** Thời giờ làm việc ban đêm theo Điều 70 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

- Từ Thừa Thiên-Huế trở ra phía bắc được tính từ 22 giờ đến 6 giờ.
- Từ Quảng Nam - Đà Nẵng trở vào phía nam được tính từ 21 giờ đến 5 giờ.

### **Chương III** **THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

**Điều 7.** Thời giờ nghỉ theo Điều 71 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

- 30 phút nếu làm việc 8 giờ liên tục trong điều kiện bình thường; hoặc làm việc 7 giờ, 6 giờ liên tục trong trường hợp được rút ngắn thời giờ làm việc.

- 45 phút nếu làm việc liên tục vào ban đêm từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ.

**Điều 8.** Ngoài những ngày nghỉ lễ được hưởng lương theo Điều 73 của Bộ luật Lao động, người lao động là người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức của người Việt Nam được nghỉ thêm một ngày Tết cổ truyền dân tộc và một ngày Quốc khánh của nước họ (nếu có) và được hưởng nguyên lương.

#### **Điều 9.**

1. Theo Điều 74 của Bộ luật Lao động, thời gian sau đây được coi là thời gian làm việc của người lao động tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động để tính ngày nghỉ hàng năm:

- Thời gian học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề;
- Thời gian thử việc theo hợp đồng lao động để làm việc tại doanh nghiệp;
- Thời gian nghỉ về việc riêng;
- Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý;
- Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng;
- Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 3 tháng;
- Thời gian nghỉ theo chế độ quy định đối với lao động nữ;
- Thời gian nghỉ để làm các nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật;
- Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật;
- Thời gian hội họp, học tập theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động cho phép;
- Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động;
- Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc;
- Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do bị oan hoặc được miễn tố.

2. Người lao động được nghỉ hàng năm 14 ngày hoặc 16 ngày quy định tại các điểm b, c khoản 1 Điều 74 của Bộ luật Lao động theo danh mục các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các vùng có điều kiện sinh sống khắc nghiệt do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

3. Khi nghỉ hàng năm nếu đi bằng phương tiện ô tô, tàu thủy, tàu hoả 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 đường do người sử dụng lao động và người lao động thoả 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 đường.

**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:

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt như: vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy; người lái, tiếp viên, kiểm soát viên không lưu ngành 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 sóng 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 thoả 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 01 tháng 01 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Võ Văn Kiệt**

## **THÔNG TƯ SỐ 07/LĐTBXH-TT NGÀY 11/4/1995 CỦA BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động ngày 23/06/1994  
và Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ về thời giờ  
làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/06/1994 và Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ "Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi"; Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều cụ thể như sau:*

### **I. THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

Thời giờ làm việc nêu tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 195/CP là thời giờ làm việc bình thường áp dụng chung cho mọi đối tượng lao động.

Thời giờ làm việc trong điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được rút ngắn từ một đến hai giờ quy định tại khoản 2 Điều 3 của Nghị định số 195/CP do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành hoặc thoả thuận.

### **II. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

#### **1. Nghỉ giữa ca**

Thời gian nghỉ giữa ca nêu tại Điều 7 của Nghị định số 195/CP được coi là thời giờ làm việc trong ca liên tục 8 giờ trong điều kiện bình thường hoặc làm việc 7 giờ; 6 giờ liên tục trong trường hợp được rút ngắn. Thời gian nghỉ cụ thể tùy thuộc vào tổ chức lao động của đơn vị, doanh nghiệp, không nhất thiết mọi người lao động phải nghỉ cùng một lúc ở giữa ca.

#### **2. Nghỉ hàng năm**

##### **a) Thời gian để tính nghỉ hàng năm là theo năm dương lịch:**

- Nếu người lao động có thời gian làm việc đủ 12 tháng kể cả thời gian được coi là thời gian làm việc quy định tại khoản 1 Điều 9 của Nghị định số 195/CP, thì được nghỉ hàng năm đủ số ngày quy định tại Điều 74 của Bộ luật Lao động.

- Nếu chưa đủ 12 tháng, thì ngày nghỉ hàng năm được tính tương ứng với số tháng làm việc trong năm.

- Trong một năm làm việc, người lao động có tổng thời gian nghỉ (cộng dồn) do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quá 6 tháng (144 ngày làm việc); hoặc nghỉ do ốm đau quá 3 tháng (72 ngày làm việc), thì thời gian đó không được tính để hưởng chế độ nghỉ hàng năm của năm ấy.

#### **b) Mức nghỉ hàng năm**

Thời gian nghỉ hàng năm: 12; 14 hoặc 16 ngày là ngày làm việc người lao động được nghỉ và hưởng nguyên lương quy định như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

- 14 ngày làm việc đối với:

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

+ Người lao động dưới 18 tuổi.

+ Người làm công việc trong điều kiện lao động bình thường ở vùng có hệ số phụ cấp khu vực 0,70 trở lên theo quy định tại Thông tư số 15/LĐTBXH-TT ngày 02/06/1993 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và các văn bản bổ sung.

*Ví dụ:* Công nhân A đang làm công việc có điều kiện lao động bình thường, hàng năm được nghỉ ở mức 12 ngày/năm. Năm 1995 công ty cử công nhân A lên làm việc ở vùng có hệ số phụ cấp khu vực 0,70, thì thời gian nghỉ hàng năm của năm 1995 của công nhân A được nghỉ 14 ngày.

- 16 ngày làm việc đối với:

+ Người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

+ Người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở vùng có hệ số phụ cấp khu vực 0,70 trở lên.

*Ví dụ:* Kỹ sư A và kỹ sư B đang làm việc ở văn phòng Viện NCHN mức nghỉ hàng năm là 12 ngày. Năm 1995 kỹ sư A được điều xuống làm việc 5 tháng và kỹ sư B được điều xuống làm việc 7 tháng ở một cơ sở làm công việc có quy định nghỉ hàng năm là 16 ngày. Như vậy 1995 kỹ sư A được nghỉ hàng năm 12 ngày, kỹ sư B được nghỉ hàng năm 16 ngày.

Trong một năm, người lao động làm việc đủ 12 tháng, nếu có thời gian làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc vùng có mức phụ cấp khu vực nói trên từ 6 tháng trở lên thì cũng được nghỉ hàng năm ở mức 14 ngày, hoặc 16 ngày.



**c) Tính ngày đi đường.**

Thời gian đi đường được tính thêm tại khoản 3 của Điều 9 trong Nghị định số 195/CP chỉ tính một lần trong mỗi năm làm việc của người lao động. Nếu trong một năm người lao động chia kỳ nghỉ hàng năm ra làm nhiều lần nghỉ, thì chỉ được tính thời gian đi đường một lần.

Trong thời gian đi đường hoặc ở nơi nghỉ hàng năm người lao động bị ốm đau, phải chờ đợi do gặp thiên tai (bão, lụt), hoả hoạn, hoặc cần phải thực hiện công việc theo yêu cầu khẩn cấp về an ninh, quốc phòng, nếu có xác nhận của chính quyền sở tại nơi xảy ra sự cố, thì thời gian đó được coi là thời gian nghỉ hợp pháp. Việc trả lương cho những ngày nghỉ này do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận và được ghi nhận trong hợp đồng lao động hoặc trong thoả ước lao động tập thể. Riêng trường hợp ốm đau thì thời gian đó được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành.

**d) Thanh toán tiền tàu, xe và tiền lương ngày đi đường.**

Người làm việc ở những vùng xa xôi hẻo lánh (vùng núi cao, vùng sâu, hải đảo xa theo danh mục của Uỷ ban Dân tộc và Miền núi quy định tại Quyết định số 21/UB-QĐ ngày 26/01/1993 và các quyết định bổ sung), được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu, xe và tiền lương cho những ngày đi đường ở trong nước trong trường hợp nghỉ hàng năm để đi thăm vợ hoặc chồng; con; bố, mẹ (kể cả bên chồng hoặc bên vợ).

**3. Tính ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc**

**a) Thâm niên làm việc**

Thâm niên làm việc để được tính thêm ngày nghỉ hàng năm là tổng số năm thực tế người lao động đã làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc với một doanh nghiệp theo Điều 75 của Bộ luật Lao động bao gồm cả thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp đó. Trong trường hợp có gián đoạn, thì thâm niên làm việc bằng tổng số năm thực tế làm việc theo từng giai đoạn với một người sử dụng lao động hoặc một doanh nghiệp. Thâm niên này tính như sau:

- Người lao động đang làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước thì thâm niên làm việc được tính bằng tổng số năm thực tế làm việc ở các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị lực lượng vũ trang (đối với người đã chuyển ngành) trừ thời gian người lao động đã được tính để hưởng chế độ thôi việc theo Quyết định số 176/HĐBT ngày 9/10/1989 hoặc theo Quyết định số 111/HĐBT ngày 12/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ), và Thông tư số 88/TTg ngày 01/10/1964 của Thủ tướng Chính phủ; chế độ trợ cấp

xuất ngũ; chế độ hưu trí, mất sức và thời gian nghỉ với lý do khác mà không hưởng lương và chế độ bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ:* Cán bộ A vào làm việc trong doanh nghiệp nhà nước từ tháng 1 năm 1975 cho đến tháng 1/1990 thì chuyển sang làm việc ở doanh nghiệp tư nhân. Tháng 1/1994 lại chuyển về cơ quan của Nhà nước. Khi thực hiện chế độ nghỉ hàng năm năm 1995, cán bộ A được tính số năm làm việc để tính thêm ngày nghỉ hàng năm như sau:

Từ tháng 1 năm 1975 đến tháng 1 năm 1990 = 15 năm

Từ tháng 1 năm 1994 đến tháng 12 năm 1995 = 2 năm

Tổng số năm làm việc của cán bộ A để tính thêm ngày nghỉ hàng năm là 17 năm.

- Công nhân, viên chức trong các cơ quan doanh nghiệp nhà nước chuyển đến làm việc ở các đơn vị, doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, tổ chức cá nhân có thuê mướn lao động, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan tổ chức quốc tế thì số năm thực tế làm việc ở các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước có thể được tính vào thâm niên làm việc để tính thêm ngày nghỉ hàng năm nếu được người sử dụng lao động đồng ý và được ghi nhận trong thoả ước lao động tập thể hoặc trong hợp đồng lao động.

- Người lao động đang làm việc trong các đơn vị, doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế khác, tổ chức cá nhân có thuê mướn lao động, thì thâm niên làm việc là tổng số năm thực tế làm việc cho một đơn vị, một doanh nghiệp hoặc một cá nhân đó.

- Người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam, thì thâm niên làm việc là tổng số năm thực tế làm việc cho một doanh nghiệp, một cơ quan, hoặc một tổ chức đó.

*Ví dụ:* Cán bộ B đã làm việc ở cơ quan nhà nước từ năm 1975 đến năm 1994, sau đó cán bộ B được chuyển sang làm việc ở doanh nghiệp liên doanh thì mốc thời điểm tính thâm niên cho cán bộ B là từ năm 1994, nhưng cũng có thể tính từ năm 1975 nếu người sử dụng lao động của doanh nghiệp đồng ý.

***b) Cách tính ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc như sau:***

Người lao động cứ có 5 năm làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc một doanh nghiệp thì được tính nghỉ thêm 1 ngày làm việc được hưởng nguyên

lương, số ngày nghỉ thêm nhiều hay ít phụ thuộc vào số năm thực tế làm việc, cụ thể như sau:

- Có dưới 5 năm làm việc thì nghỉ hàng năm theo tiêu chuẩn tại Điều 74 Bộ luật Lao động;

- Có đủ 5 năm đến dưới 10 năm thì được nghỉ thêm 1 ngày;
- Có đủ 10 năm đến dưới 15 năm thì được nghỉ thêm 2 ngày;
- Có đủ 15 năm đến dưới 20 năm thì được nghỉ thêm 3 ngày;
- Có đủ 20 năm đến dưới 25 năm thì được nghỉ thêm 4 ngày;
- Có đủ 25 năm đến dưới 30 năm thì được nghỉ thêm 5 ngày;
- Có đủ 30 năm đến dưới 35 năm thì được nghỉ thêm 6 ngày;

.....

**4. Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương theo Điều 11 của Nghị định được tính như sau:**

$$\text{Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương} = \frac{\text{Số ngày nghỉ tiêu chuẩn (12; 14 hoặc 16 ngày)} + \frac{\text{Số ngày nghỉ tăng thêm theo thâm niên}}{12}}{\text{Số tháng đã làm việc trong năm}} \times$$

Kết quả lấy tròn số hàng đơn vị (Nếu số lẻ lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn 1 đơn vị, nếu nhỏ hơn 0,5 thì bỏ).

*Ví dụ:* Công nhân A có mức nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 74 Bộ luật Lao động là 14 ngày. Công nhân A vào làm việc ở doanh nghiệp từ tháng 1 năm 1972. Tháng 7 năm 1995, công nhân A được nghỉ chế độ hưu. Số ngày nghỉ hàng năm năm 1995 của công nhân A được tính như sau:

Ngày nghỉ theo thâm niên từ 1995-1972 ứng với 4 ngày nghỉ thêm.

Số ngày được tính là: [(14 + 4) : 12] . 7 tháng = 10,5

Lấy tròn là 11 ngày nghỉ được hưởng nguyên lương.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Những quy định trước đây trái Thông tư này đều bãi bỏ.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các Bộ, ngành, địa phương phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Trần Đình Hoan**

## **THÔNG TƯ SỐ 16/LĐT BXH-TT NGÀY 23/4/ 1997 CỦA BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn về thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

*Thi hành Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ "quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi", khoản 2 Điều 68 của Bộ luật Lao động; Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn về thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Thời giờ làm việc hàng ngày rút ngắn được áp dụng đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

- Các doanh nghiệp nhà nước;
- Các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác;
- Các tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động để tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh;
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp;
- Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam;
- Các đơn vị sự nghiệp, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, xã hội, đoàn thể nhân dân;
- Cơ quan hành chính, sự nghiệp;
- Các cơ quan, tổ chức chính trị, xã hội, đoàn thể nhân dân.

Riêng những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong các doanh nghiệp đặc thù, sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực

lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân và những người làm các công việc có tính chất đặc biệt theo quy định tại Điều 80 của Bộ luật Lao động, Điều 12 của Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ thực hiện theo quy định riêng.

## **II. THỜI GÌ LÀM VIỆC HÀNG NGÀY ĐƯỢC RÚT NGẮN**

1. Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn 02 (hai) giờ trong ngày làm việc áp dụng đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ban hành kèm theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Hàng ngày, trong 6 giờ làm liên tục công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm người lao động có ít nhất 30 phút được nghỉ nếu làm việc vào ban ngày, có ít nhất 45 phút được nghỉ nếu làm việc vào ban đêm.

3. Trong một ngày làm việc đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm người lao động không được làm thêm quá 3 giờ; trong tuần thì tổng cộng thời giờ làm thêm không được quá 9 giờ.

4. Người làm công việc được rút ngắn thời giờ làm việc được trả đủ lương, phụ cấp (nếu có) và các chế độ khác theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động.

## **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan quy định tại điểm 1 mục I Thông tư này có trách nhiệm:

a) Thực hiện việc rút ngắn thời giờ làm việc theo quy định đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc trong danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ban hành kèm theo các Quyết định số 1453/LĐ-TBXH-QĐ ngày 13/10/1995, số 915/LĐ-TBXH-QĐ ngày 30/7/1996 và số 1629/LĐ-TBXH-QĐ ngày 26/12/1996, với các Quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ký ban hành danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm sau ngày Thông tư này có hiệu lực.

b) Ghi vào hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể; quy định biểu thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong nội quy lao động của doanh nghiệp về chế độ thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn và các chế độ khác đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

2. Các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo các cơ quan có thẩm quyền thuộc Bộ, địa phương, thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp thực hiện Thông tư này.

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các Bộ, ngành, địa phương phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Trần Đình Hoan**

Bản sao lưu trữ

## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 109/2002/NĐ-CP NGÀY 27/12/2002 CỦA CHÍNH PHỦ**

Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

### **NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi căn cứ theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) như sau:

**1. Sửa đổi, bổ sung Điều 1 như sau:**

"**Điều 1.** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được áp dụng đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
2. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;
3. Doanh nghiệp hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
4. Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
5. Hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động theo chế độ hợp đồng lao động;

6. Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao;

7. Tổ hợp tác, hộ kinh doanh cá thể, hộ gia đình và cá nhân có thuê mướn lao động;

8. Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc gia nhập có quy định khác.

Nghị định này cũng được áp dụng đối với công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, thuộc tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, các đoàn thể nhân dân, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp các văn bản pháp luật riêng cho từng đối tượng có quy định khác".

## **2. Sửa đổi, bổ sung Điều 5 như sau:**

"Điều 5. Thời giờ làm thêm theo Điều 69 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Thời giờ làm thêm không được vượt quá 50% số giờ làm việc được quy định trong mỗi ngày đối với từng loại công việc. Trong trường hợp quy định thời giờ làm việc theo tuần thì tổng cộng thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ. Tổng số thời giờ làm thêm trong một năm không vượt quá 200 giờ, trừ các trường hợp đặc biệt được quy định tại khoản 3 Điều này.

2. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm không quá 200 giờ trong một năm theo quy định tại khoản 1 Điều này trong các trường hợp sau:

- Xử lý sự cố trong sản xuất;
- Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn;
- Xử lý kịp thời các mặt hàng tươi sống, công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở được;
- Giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời được.

3. Trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm, được quy định như sau:



a) Các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh có sản xuất hoặc gia công hàng xuất khẩu, bao gồm sản phẩm: dệt, may, da, giày và chế biến thủy sản nếu phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do yêu cầu cấp thiết của sản xuất hoặc do tính chất thời vụ của sản xuất hoặc do yếu tố khách quan không dự liệu trước thì được làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, nhưng phải thực hiện đúng các quy định sau:

- Phải thoả thuận với người lao động;

- Nếu người lao động làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên thì người sử dụng lao động phải bố trí cho họ được nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc, ngoài thời giờ nghỉ ngơi trong ca làm việc bình thường;

- Trong 7 ngày liên tục, người sử dụng lao động phải bố trí cho người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.

b) Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh khác có các điều kiện như các doanh nghiệp, cơ sở quy định tại điểm a của khoản này, nếu có nhu cầu làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, thì:

- Đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc Bộ, ngành quản lý phải xin phép và được sự đồng ý của Bộ, ngành quản lý đó;

- Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh khác phải xin phép và được sự đồng ý của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

4. Trong trường hợp phải khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai, dịch họa, hoả hoạn, dịch bệnh trong phạm vi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thì người sử dụng lao động được phép huy động làm thêm giờ vượt quá quy định tại khoản 1 của Điều này, nhưng phải được sự thoả thuận của người lao động."

### **3. Sửa đổi, bổ sung Điều 12 như sau:**

"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:

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt như: vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò khai thác dầu khí trên biển; trong các lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân, ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn; công việc của thợ mỏ hầm lò; các công việc sản xuất có tính thời vụ và các công việc gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng; các công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các Bộ, ngành trực tiếp quản lý các công việc trên quy định cụ thể thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, sau khi thoả thuận với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội."

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

Bãi bỏ Nghị định số 10/1999/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 1999 của Chính phủ về việc bổ sung Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

Bản sao lưu trữ

**THÔNG TƯ SỐ 15/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 03/6/2003  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định  
của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP, ngày 27/12/2002 của Chính phủ

*Thi hành Nghị định số 109/2002/NĐ-CP, ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP, ngày 31/12/1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; sau khi có ý kiến tham gia của Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cơ quan có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ như sau:*

**I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Đối tượng áp dụng làm thêm giờ quy định tại khoản 2 Điều 1 của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ bao gồm:

1. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm: doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh; doanh nghiệp hoạt động công ích; doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang;

b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân;

c) Doanh nghiệp hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm: doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài;

d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

e) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;

đ) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang; kể cả các tổ chức, đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các hội quần chúng tự trang trải về tài chính;

g) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;

h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

i) Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc gia nhập có quy định khác;

j) Các tổ chức khác có sử dụng lao động là những tổ chức chưa quy định tại khoản 1 này.

2. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

3. Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nêu tại khoản 1 và các hợp tác xã nêu tại khoản 2 trên sau đây gọi chung là doanh nghiệp, đơn vị.

## II. CÁC QUY ĐỊNH VỀ THỜI GÌ LÀM THÊM

### 1. Các điều kiện và nguyên tắc làm thêm đến 200 giờ trong một năm:

Doanh nghiệp và đơn vị có thể tổ chức cho mỗi người lao động làm thêm đến 200 giờ trong một năm khi bảo đảm đầy đủ các điều kiện và nguyên tắc sau:

#### 1.1. Điều kiện làm thêm đến 200 giờ trong một năm:

a) Xử lý sự cố sản xuất;

b) Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn;

c) Xử lý kịp thời các mặt hàng tươi sống, công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt không thể bỏ dở được.

d) Giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời được.

1.2. Nguyên tắc khi tổ chức làm thêm đến 200 giờ trong một năm:

a) Phải thoả thuận với từng người lao động làm thêm giờ theo mẫu số 1 kèm theo Thông tư này;

b) Số giờ làm thêm trong một ngày không quá 4 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, thì số giờ làm thêm trong một ngày không quá 3 giờ;

c) Tổng số giờ làm thêm trong một tuần không quá 16 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, thì tổng số giờ làm thêm trong một tuần không quá 12 giờ;

d) Tổng số giờ làm thêm trong 4 ngày liên tục không quá 14 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, thì tổng số giờ làm thêm trong 4 ngày liên tục không quá 10 giờ;

e) Hàng tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục). Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể bố trí nghỉ hàng tuần thì phải bảo đảm hàng tháng có ít nhất 4 ngày nghỉ cho người lao động;

f) Trong trường hợp người lao động làm thêm trên 2 giờ trong ngày, thì trước khi làm thêm, phải bố trí cho họ được nghỉ ít nhất 30 phút tính vào giờ làm thêm;

g) Bố trí cho người lao động được nghỉ hoặc nghỉ bù đủ các ngày lễ, tết, nghỉ hàng năm và các ngày nghỉ hưởng lương khác đúng theo quy định của pháp luật hiện hành;

h) Thực hiện đúng các quy định tại Điều 115, Điều 122, Điều 127 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung về việc cấm hoặc hạn chế làm thêm giờ đối với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật;

i) Thực hiện trả lương và các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

## **2. Các điều kiện và nguyên tắc làm thêm đến 300 giờ trong một năm:**

2.1. Các doanh nghiệp, đơn vị có sản xuất hoặc gia công hàng xuất khẩu, bao gồm sản phẩm: dệt, may, da, giày và chế biến thuỷ sản được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, thì phải thực hiện đầy đủ các điều kiện và nguyên tắc sau:

a) Điều kiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm: khi phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do yêu cầu cấp thiết của

sản xuất, hoặc do tính chất thời vụ của sản xuất hoặc do yếu tố khách quan không dự liệu trước mà đã tổ chức làm thêm đến 200 giờ nhưng không thể giải quyết hết khối lượng công việc.

b) Nguyên tắc khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm:

- Thực hiện đầy đủ các nguyên tắc và điều kiện nêu điểm 1.2 khoản 1 trên;
- Thoả thuận với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp, đơn vị về phương án làm thêm giờ theo mẫu số 3 kèm theo Thông tư này.

2.2. Các doanh nghiệp, đơn vị khác nếu có nhu cầu làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, thì phải gửi văn bản xin phép tới các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương theo mẫu số 2 kèm theo Thông tư này.

### **3. Trường hợp phải khắc phục hậu quả do thiên tai, dịch hoả, hoả hoạn, dịch bệnh lan tràn**

Doanh nghiệp, đơn vị được phép huy động người lao động làm thêm quá 4 giờ trong một ngày khi phải khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai, dịch hoả, hoả hoạn, dịch bệnh lan tràn trong phạm vi doanh nghiệp, đơn vị, nhưng phải được sự đồng ý của người lao động. Số giờ làm thêm này không tính vào tổng số giờ làm thêm trong năm, nhưng phải trả lương và thực hiện các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

## **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Trách nhiệm của doanh nghiệp, đơn vị:**

- Đưa các nội dung quy định về làm thêm giờ vào nội quy lao động và thoả ước lao động tập thể phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đơn vị. Trên cơ sở đó, niêm yết công khai để người lao động biết và thực hiện;

- Phải xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh sát với thực tế sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp, đơn vị để hạn chế tới mức thấp nhất tình trạng làm thêm giờ. Khi tổ chức làm thêm giờ phải thực hiện đúng các quy định của Thông tư này;

- Đối với người lao động mà doanh nghiệp, đơn vị bố trí làm thêm nhiều giờ trong năm, thì doanh nghiệp, đơn vị phải có sự quan tâm chăm lo sức khoẻ, khám sức khoẻ định kỳ và nghỉ ngơi hợp lý để bảo đảm sức khoẻ lâu dài cho họ;

- Báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi doanh nghiệp, đơn vị có trụ sở chính về tình hình làm thêm giờ trong năm của doanh nghiệp, đơn vị.

**2. Trách nhiệm của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:**

- Chỉ đạo các cơ quan chức năng nhà nước có thẩm quyền thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phổ biến, đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện Thông tư này;

- Chỉ đạo các cơ quan có trách nhiệm tiếp nhận văn bản xin phép, ra quyết định cho phép các doanh nghiệp, đơn vị được làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm. Chậm nhất 15 ngày kể từ khi nhận được văn bản xin phép, phải trả lời cho doanh nghiệp, đơn vị theo mẫu số 4 kèm theo Thông tư này.

**3. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

- Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc làm thêm giờ; đồng thời phải tăng cường công tác thanh tra việc thực hiện, nếu phát hiện vi phạm nghiêm trọng về làm thêm giờ thì phải xử lý nghiêm minh;

- Tiếp nhận văn bản xin phép và trình Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ra quyết định cho phép những doanh nghiệp, đơn vị được làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm;

- Tổng hợp và báo cáo định kỳ 6 tháng, một năm về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội việc thực hiện làm thêm giờ trong năm của các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đóng trên địa bàn.

**4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày đăng công báo.**

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

**Mẫu số 1**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH, ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

**BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG:** .....

**DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ:** .....

**PHÂN XƯỞNG/PHÒNG/BAN:** ....

**VĂN BẢN THỎA THUẬN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM THÊM GIỜ**

- Thời gian làm thêm: Kể từ ngày.....đến ngày.....tháng.....năm.....

- Địa điểm làm thêm:.....

Số TT	Họ và tên	Nghề, công việc đang làm	Số giờ làm việc trong ngày (giờ)	Số giờ làm thêm trong ngày (giờ)	Chữ ký của người lao động
1					
2					
3					
4					
.					
.					

....., ngày.....tháng.....năm.....

**ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN**  
(Ký tên, đóng dấu)

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
HOẶC NGƯỜI ĐƯỢC ỦY QUYỀN**  
(Ký tên, đóng dấu)



**Mẫu số 2**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH, ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG:..... CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ:..... Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: ..... , ngày.....tháng.....năm.....

V/v: Xin phép làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm

**Kính gửi:**<sup>1</sup>.....

Để thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh năm....., doanh nghiệp (đơn vị).....có một số nghề, công việc phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm (có phương án gửi kèm theo)<sup>2</sup>.

Đề nghị Bộ (ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh/thành phố)..... xem xét, chấp thuận và cho phép doanh nghiệp (đơn vị) được tổ chức làm thêm giờ theo phương án trên.

Nơi nhận:

.....  
.....

**QUYỀN HẠN, CHỨC VỤ NGƯỜI KÝ**  
Chữ ký và đóng dấu  
Họ và tên người ký

<sup>1</sup> Văn bản xin phép được lập thành 02 bản:  
- Doanh nghiệp, đơn vị giữ 01 bản;  
- Gửi 01 bản tới cơ quan có thẩm quyền:  
+ Bộ, ngành quản lý đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thuộc quyền quản lý của Bộ, ngành đó;

+ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức khác.

<sup>2</sup> Phương án làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm theo đúng hướng dẫn tại mẫu số 3 kèm theo Thông tư này.

**Mẫu số 3**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH, ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG: .....

DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ: .....

**PHƯƠNG ÁN LÀM THÊM  
TỪ TRÊN 200 GIỜ ĐẾN 300 GIỜ TRONG MỘT NĂM**

Năm.....

1. Các chức danh nghề, công việc phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm:

STT	Các chức danh nghề, công việc phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm	Lý do phải làm thêm giờ
1.		
...		

*Lưu ý:* Những lý do này phải phù hợp với các điều kiện quy định tại điểm 2.1 khoản 2 mục II của Thông tư số.....

2. Cam kết khi tổ chức thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm:

.....  
.....  
.....  
.....

*Lưu ý:*

- Những cam kết này không được trái với các nguyên tắc quy định tại điểm 2.1 khoản 2 mục II của Thông tư số.....;

- Khuyến khích mở rộng các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động khi tham gia làm thêm giờ như tăng cường bồi dưỡng hiện vật, thực hiện ăn ca, tăng cường kiểm tra sức khoẻ...

**3. Ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp, đơn vị**

.....  
.....

....., ngày.....tháng.....năm.....

**ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN**

*(Ký tên, đóng dấu)*

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**HOẶC NGƯỜI ĐƯỢC ỦY QUYỀN**

*(Ký tên, đóng dấu)*

Bản sao lưu trữ

**Mẫu số 4**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

**BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG:..... CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: .....

V/v: *Làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm*

....., ngày.....tháng.....năm.....

**Kính gửi: Doanh nghiệp (đơn vị).....**

.....  
.....  
.....  
.....

Những nội dung cơ bản nêu trong phần này:

- Những nghề, công việc được phép làm thêm từ trên 200 đến 300 giờ trong năm;

- Những nghề, công việc không được phép làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm. Nêu lý do không chấp thuận.

**Nơi nhận:**

.....

.....

**QUYỀN HẠN, CHỨC VỤ NGƯỜI KÝ**

*Chữ ký và đóng dấu*

*Họ và tên người ký*

## **THÔNG TƯ SỐ 16/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 03/6/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi  
đối với người lao động làm các công việc có tính thời vụ và gia công  
hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng**

*Thi hành Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; sau khi có ý kiến tham gia của Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cơ quan có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ và gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng như sau:*

### **I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

**1. Phạm vi áp dụng của Thông tư này bao gồm các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh (gọi chung là doanh nghiệp) sau:**

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm: doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh; doanh nghiệp hoạt động công ích; doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang;

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân;

- Doanh nghiệp hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm: doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài;

- Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

- Hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động theo chế độ hợp đồng lao động;

- Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác.

2. Đối tượng áp dụng là người lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 năm đến 3 năm và hợp đồng lao động không xác định thời hạn, thuộc các doanh nghiệp nêu tại khoản 1 trên, bao gồm:

- Làm các công việc có tính thời vụ trong sản xuất nông - lâm - ngư nghiệp, đòi hỏi phải thu hoạch ngay hoặc sau khi thu hoạch phải chế biến ngay không để lâu dài được;

- Các công việc gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng thường phụ thuộc vào thời điểm các chủ hàng yêu cầu.

## II. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Thời giờ làm việc của các đối tượng trên được quy định như sau:

1.1. Quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc trong năm:

$$T_Q = [T_N - (T_t + T_p + T_L)] \times t_n \text{ (giờ)}$$

+  $T_Q$ : Quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc trong năm của người lao động;

+  $T_N$ : Số ngày trong năm tính theo năm dương lịch là 365 ngày; hoặc là 366 ngày nếu là năm nhuận;

+  $T_t$ : Tổng số ngày nghỉ hàng tuần trong năm được xác định theo quy định tại Điều 72 của Bộ luật Lao động;

+  $T_p$ : Số ngày nghỉ hàng năm là 12, 14 hoặc 16 ngày và được tăng theo thâm niên làm việc theo quy định tại Điều 74, Điều 75 của Bộ luật Lao động và khoản 2, mục II của Thông tư số 07/LĐTBXH-TT ngày 11/4/1995;

+  $T_L$ : Số ngày nghỉ lễ trong năm là 8 ngày;

+  $t_n$ : Số giờ làm việc bình thường trong một ngày là 8 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành là 6 giờ.

*Vi dụ 1:* Công nhân A làm việc 15 năm trong điều kiện lao động bình thường cho công ty X. Quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc năm 2003 của công nhân A tính như sau:

- Số ngày nghỉ hàng năm của công nhân A là:  $12 + \frac{15}{5} = 15$  ngày

Trong đó:

+ 12 ngày được xác định theo quy định tại Điều 74 của Bộ luật Lao động;

+ 15/5 là số ngày nghỉ tăng theo thâm niên được xác định theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật Lao động.

- Lập bảng tính sau:

1. Số ngày trong năm (theo dương lịch)	:	$T_N =$	365
2. Tổng số ngày nghỉ hàng tuần trong năm 2003	:	$T_t =$	52
3. Số ngày nghỉ hàng năm	:	$T_p =$	15
4. Số ngày nghỉ lễ	:	$T_L =$	8
5. Số giờ làm việc bình thường trong một ngày	:	$t_n =$	8
$T_Q = [365 - (52 + 15 + 8)] \times 8 = 2320$ giờ			

Vậy quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc của công nhân A năm 2003 là 2320 giờ.

*Ví dụ 2:* Công nhân B làm nghề đặc biệt nặng nhọc cho công ty Y đã 15 năm. Quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc năm 2003 của công nhân B tính như sau:

- Số ngày nghỉ hàng năm của công nhân B là:  $16 + \frac{15}{5} = 19$  ngày.

*Trong đó:*

- 16 ngày được xác định theo quy định tại Điều 74 của Bộ luật Lao động;
- 15/5 là số ngày nghỉ tăng theo thâm niên được xác định theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật Lao động.

Lập bảng tính sau:

1. Số ngày tính theo năm dương lịch	:	$T_N =$	365
2. Tổng số ngày nghỉ hàng tuần trong năm 2003	:	$T_t =$	52
3. Số ngày nghỉ hàng năm	:	$T_p =$	19
4. Số ngày nghỉ lễ	:	$T_L =$	8
5. Số giờ làm việc bình thường trong một ngày	:	$t_n =$	6
$T_Q = [365 - (52 + 19 + 8)] \times 6 = 1716$ giờ			

Vậy quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc của công nhân B năm 2003 là 1716 giờ

1.2. Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày:

Hàng năm, căn cứ vào quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc trong năm ( $T_Q$ ) đã tính ở trên, doanh nghiệp lập kế hoạch xác định số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày của người lao động theo các trường hợp sau:

a) Ngày làm việc bình thường là 8 giờ; hoặc là 6 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

b) Ngày làm việc nhiều hơn 8 giờ nhưng không quá 12 giờ; hoặc nhiều hơn 6 giờ nhưng không quá 9 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

c) Ngày làm việc trên 4 giờ nhưng ít hơn 8 giờ; hoặc trên 3 giờ nhưng ít hơn 6 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

d) Cho nghỉ trọn ngày.

Ví dụ 3: Công nhân A theo ví dụ 1 có quỹ thời giờ tiêu chuẩn trong năm 2003 là 2320 giờ. Công ty X phân bổ số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày của công nhân A năm 2003 như sau:

Các tháng theo dương lịch	Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày	Số ngày làm việc trong tháng	Tổng số giờ làm việc trong tháng	Ghi chú
Tháng 1	8	25	200	Nghỉ 1 ngày tết dương lịch
Tháng 2	7	10	70	Nghỉ 4 ngày tết âm lịch Nghỉ trọn 11 ngày làm việc
Tháng 3	7	26	182	
Tháng 4	9	25	225	Nghỉ ngày Chiến thắng
Tháng 5	11 giờ từ thứ hai đến thứ năm 10 giờ vào thứ sáu, thứ bảy hàng tuần	26	287	Nghỉ ngày Quốc tế lao động
Tháng 6	10 giờ từ thứ hai đến thứ sáu 9 giờ vào thứ bảy	25	245	
Tháng 7	7	23	161	4 ngày nghỉ hàng năm
Tháng 8	8	15	120	11 ngày nghỉ hàng năm
Tháng 9	6	20	120	Nghỉ trọn 5 ngày làm việc Nghỉ ngày Quốc khánh
Tháng 10	11 giờ từ thứ hai đến thứ sáu 8 giờ vào thứ bảy	27	282	
Tháng 11	9 giờ từ thứ hai đến thứ bảy của 2 tuần đầu tháng 8 giờ vào các ngày làm việc khác trong tháng	25	212	
Tháng 12	8	27	216	
<b>TỔNG</b>			<b>2320</b>	

### 1.3. Các nguyên tắc sử dụng quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc:

a) Trong năm, tổng số giờ tiêu chuẩn làm việc được lập kế hoạch xác định theo hướng dẫn tại khoản 1.2 trên (gồm cả thời giờ nghỉ ngơi trong ngày được



tính là thời giờ làm việc) không được vượt quá quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc trong năm ( $T_q$ ) đã xác định tại khoản 1.1 trên;

b) Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày ít hơn 8 giờ; hoặc ít hơn 6 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, nếu đã được lập kế hoạch xác định theo hướng dẫn nêu tại điểm c và điểm d khoản 1.2 trên, thì không phải trả lương ngừng việc;

*Ví dụ 4:* Trong tháng 2, công ty X bố trí cho công nhân A làm việc 7 giờ/ngày trong 10 ngày làm việc, sau đó cho nghỉ trọn 11 ngày làm việc. Công ty đã bố trí theo đúng kế hoạch đã lập nêu tại ví dụ 3 trên, như vậy:

- Số giờ làm việc ít hơn so với 8 giờ của ngày làm việc bình thường là:

8 giờ - 7 giờ = 1 giờ; 1 giờ này không phải trả lương ngừng việc;

- Số ngày nghỉ việc là 11 ngày cũng không phải trả lương ngừng việc.

c) Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày đã được lập kế hoạch mà thực tế không bố trí cho người lao động làm việc thì phải trả lương ngừng việc;

*Ví dụ 5:* Tháng 3, do tình hình sản xuất kinh doanh công ty X bố trí cho công nhân A làm việc 5 giờ/ngày trong 13 ngày làm việc, sau đó cho nghỉ trọn 10 ngày làm việc. Như vậy, so với kế hoạch đã được công ty lập ra cho công nhân A vào tháng 3 nêu tại ví dụ 3 trên, thì:

- Số giờ làm việc thực tế ít hơn so với số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày là: 7 giờ - 5 giờ = 2 giờ; 2 giờ này phải trả lương ngừng việc;

- Số ngày ngừng việc so với kế hoạch là 10 ngày; 10 ngày này phải trả lương ngừng việc.

d) Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày nhiều hơn 8 giờ, hoặc nhiều hơn 6 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, đã được xác định tại điểm b khoản 1.2 trên, thì số giờ chênh lệch đó không tính vào tổng số giờ làm thêm trong năm, nhưng phải trả tiền lương và thực hiện các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ theo đúng quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ;

*Ví dụ 6:* Trong tháng 4, công ty X bố trí cho công nhân A làm việc 9 giờ/ngày từ thứ hai đến thứ bảy theo đúng kế hoạch của công ty nêu tại ví dụ 3 trên. Như vậy, số giờ làm việc nhiều hơn so với 8 giờ làm việc bình thường là: 9 giờ - 8 giờ = 1 giờ. Một giờ này không tính vào tổng số giờ làm thêm trong

năm, nhưng phải trả tiền lương và thực hiện các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ theo đúng quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ.

e) Số giờ làm việc thực tế hàng ngày vượt quá số giờ tiêu chuẩn đã được lập kế hoạch theo hướng dẫn tại khoản 1.2 trên thì số giờ đó được tính là giờ làm thêm để cộng vào tổng số giờ làm thêm trong năm, đồng thời trả tiền lương và thực hiện các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ theo đúng quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ.

*Ví dụ 7:* Trong tháng 7, công ty X bố trí cho công nhân A làm việc 8 giờ/ngày. Như vậy, so với kế hoạch đã được công ty lập ra cho công nhân A vào tháng 7 tại ví dụ 3 nêu trên thì số làm việc nhiều hơn so với số giờ tiêu chuẩn làm việc là: 8 giờ - 7 giờ = 1 giờ. Một giờ này được tính vào tổng số giờ làm thêm trong năm, đồng thời phải trả tiền lương và thực hiện các chế độ khác liên quan đến làm thêm giờ theo đúng quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ.

f) Tổng số giờ tiêu chuẩn làm việc và số giờ làm thêm trong một ngày không quá 12 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không quá 9 giờ;

g) Tổng số giờ tiêu chuẩn làm việc và giờ làm thêm trong một tuần không được vượt quá 64 giờ; riêng đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không quá 48 giờ;

*Ví dụ 8:* Do yêu cầu đột xuất, trong tháng 5 và tháng 6, công ty X có nhu cầu phải làm thêm giờ. Công ty được phép bố trí như sau:

- Tháng 5, chỉ được tổ chức làm việc theo đúng kế hoạch đã nêu tại ví dụ 3, không được tổ chức làm thêm giờ vì tổng số giờ làm việc trong tuần là: (11 giờ/ngày x 4 ngày) + (10 giờ/ngày x 2 ngày) = 64 giờ;

- Tháng 6 có thể bố trí làm thêm mỗi ngày 1 giờ từ thứ hai đến thứ sáu.

h) Tổng số giờ làm thêm trong một năm đối với mỗi người lao động thực hiện đúng theo quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ

Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ.

**2. Thời giờ nghỉ ngơi của các đối tượng trên được quy định như sau:**

2.1. Hàng tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục). Trong những tháng thời vụ hoặc phải gấp rút gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng, nếu không thực hiện được nghỉ hàng tuần thì phải bảo đảm hàng tháng có ít nhất 4 ngày nghỉ cho người lao động;

2.2. Chế độ nghỉ trong ca, nghỉ giữa ca, nghỉ chuyển tiếp giữa hai ca đối với từng người lao động thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung. Trong trường hợp người lao động làm việc trong ngày trên 10 giờ, thì trước giờ làm việc thứ 9, phải bố trí cho họ nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc;

2.3. Doanh nghiệp phải bố trí để người lao động được nghỉ hoặc nghỉ bù đủ các ngày lễ, tết, nghỉ hàng năm và các ngày nghỉ có hưởng lương khác đúng theo quy định của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung.

### **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1. Trách nhiệm của doanh nghiệp;**

- Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh, chủ động lập kế hoạch thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong năm. Khi lập kế hoạch phải lấy ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp;

- Thông báo kế hoạch thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong phạm vi doanh nghiệp để người lao động biết trước khi thực hiện. Thỏa thuận với người lao động khi làm thêm giờ theo quy định tại Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ;

- Hàng năm, nếu doanh nghiệp thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Thông tư này thì phải đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương theo mẫu kèm theo Thông tư này. Trường hợp xác định số giờ làm việc bình thường hàng ngày là 8 giờ; hoặc là 6 giờ đối với người lao động làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì không phải đăng ký.

## **2. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương:**

- Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố phổ biến Thông tư này đến các doanh nghiệp đóng trên địa bàn; thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện; đồng thời phải tăng cường công tác thanh tra việc thực hiện, nếu phát hiện vi phạm thì phải xử lý nghiêm minh;

- Tiếp nhận bản đăng ký kế hoạch thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo hướng dẫn của Thông tư này. Tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp tổ chức sản xuất, kinh doanh;

- Tổng hợp và báo cáo định kỳ 6 tháng, một năm về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội việc thực hiện Thông tư này của các doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

## **3. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày đăng công báo.**

Bãi bỏ Thông tư số 14/1999/TT-BLĐTBXH ngày 18/5/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ và gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

(Mẫu ban hành kèm theo Thông tư số 16/2003/TT-BLĐTBXH,  
ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG:.....  
\_\_\_\_\_

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: .....

....., ngày.....tháng.....năm.....

**ĐĂNG KÝ KẾ HOẠCH THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI  
NĂM.....**

Tên doanh nghiệp:

Loại hình sản xuất kinh doanh:

Nghề, công việc sản xuất theo thời vụ, hoặc gia công xuất khẩu:

1. Quỹ thời giờ tiêu chuẩn làm việc trong năm..... tính bình quân cho một người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường:

$$T_Q =$$

2. Kế hoạch phân bổ quỹ thời gian tiêu chuẩn làm việc trong năm:

Tháng	Số giờ tiêu chuẩn làm việc hàng ngày	Số ngày làm việc trong tháng	Tổng số giờ làm việc	Ghi chú
1	2	3	4	5
1				
2				
...				
11				
12				
Tổng				$T_Q =$

ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN  
(Ký tên - Đóng dấu)

....., ngày.....tháng.....năm.....  
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
(Ký tên - Đóng dấu)

## **7. Kỷ luật lao động - trách nhiệm vật chất**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 41/CP NGÀY 6/7/1995 CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

#### **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**

**Điều 1.** Đối tượng và phạm vi áp dụng kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo các Điều 2 và 3 của Bộ luật Lao động là người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức (gọi chung là đơn vị) sau đây:

1. Doanh nghiệp nhà nước;
2. Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, các tổ chức, cá nhân có thuê mướn sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;
3. Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;
4. Các tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc các cơ quan hành chính, sự nghiệp, lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác được phép đăng ký kinh doanh;
5. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp;
6. Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có thuê mướn, sử dụng lao động là công dân Việt Nam.

**Điều 2.** Đối tượng và phạm vi không áp dụng kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo Điều 4 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước;

2. Người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm trong các cơ quan nhà nước;

3. Người được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc, Phó Giám đốc, kế toán trưởng và các thành viên Hội đồng quản trị trong các doanh nghiệp nhà nước;

4. Người thuộc các đoàn thể nhân dân và các tổ chức chính trị, xã hội khác theo quy chế của đoàn thể, tổ chức đó, xã viên hợp tác xã;

5. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

## **Chương II** **KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

**Điều 3.** Kỷ luật lao động theo khoản 1 Điều 82 của Bộ luật Lao động bao gồm những quy định về:

1. Chấp hành thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

2. Chấp hành mệnh lệnh điều hành sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

3. Chấp hành quy trình công nghệ, các quy định về nội quy an toàn lao động và vệ sinh lao động;

4. Bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh thuộc phạm vi trách nhiệm được giao.

**Điều 4.** Nội quy lao động theo khoản 1 Điều 83 của Bộ luật Lao động, bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi: Biểu thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần, thời giờ nghỉ giải lao trong ca làm việc, số ca làm việc, ngày nghỉ hàng tuần; ngày nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng; số giờ làm thêm trong ngày, trong tuần, trong tháng, trong năm;

2. Trật tự trong doanh nghiệp: Phạm vi làm việc, đi lại; giao tiếp và những yêu cầu khác về giữ gìn trật tự chung;

3. An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc: Việc chấp hành những biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; tuân thủ các quy phạm, các tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; việc sử dụng và bảo quản trang bị phòng hộ cá nhân; vệ sinh công nghiệp tại nơi làm việc;

4. Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của đơn vị: Các loại tài sản, tài liệu, tư liệu, số liệu của đơn vị thuộc phạm vi trách nhiệm được giao;

5. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất: Người sử dụng lao động có trách nhiệm cụ thể hoá từng loại hành vi vi phạm, mức độ vi phạm; các hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động; xác định các loại trách nhiệm vật chất, mức độ thiệt hại, phương thức bồi thường phù hợp với đặc điểm của đơn vị, với thoả ước lao động tập thể (nếu có) và không trái pháp luật.

Nội quy lao động được phổ biến đến từng người lao động và những điểm chính của nội quy lao động phải được niêm yết ở nơi làm việc, phòng tuyến lao động và những nơi cần thiết khác trong đơn vị.

**Điều 5.** Việc đăng ký nội quy lao động theo Điều 82 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Khi đăng ký nội quy lao động phải kèm theo các quy chế cụ thể có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có);

2. Doanh nghiệp thuộc khu chế xuất, khu công nghiệp phải gửi bản nội quy lao động đến Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp để đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó;

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải thông báo bằng văn bản việc đăng ký nội quy lao động của đơn vị trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được nội quy. Trong trường hợp nội quy lao động và các quy chế kèm theo có điều khoản trái pháp luật thì phải chỉ rõ và hướng dẫn cho người sử dụng lao động sửa đổi để đăng ký;

4. Trường hợp nội quy lao động và các quy chế kèm theo có sửa đổi, bổ sung thì phải đăng ký lại.

**Điều 6.** Việc áp dụng các hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 84 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hình thức khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với người lao động phạm lỗi lần đầu, nhưng ở mức độ nhẹ;



2. Hình thức chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa 6 tháng được áp dụng đối với người lao động đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày bị khiển trách hoặc có những hành vi vi phạm đã được quy định trong nội quy lao động;

3. Hình thức sa thải được áp dụng đối với người lao động phạm một trong những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động và đã được quy định trong nội quy lao động.

**Điều 7. Nguyên tắc xử lý vi phạm kỷ luật lao động:**

1. Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật. Khi một người lao động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động đồng thời thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất;

2. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm nội quy lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hay khả năng điều khiển hành vi của mình;

3. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

4. Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;

5. Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công.

**Điều 8.** Thời hạn tối đa là 6 tháng theo Điều 86 của Bộ luật Lao động, được áp dụng để xử lý vi phạm kỷ luật lao động trong các trường hợp sau:

1. Việc vi phạm kỷ luật lao động có những tình tiết phức tạp cần có thời gian để điều tra, xác minh lỗi và nhân thân của đương sự;

2. Đương sự đang bị tạm giam.

**Điều 9.** Tái phạm theo khoản 1 Điều 88 của Bộ luật Lao động là trường hợp đương sự chưa được xoá kỷ luật lao động lại phạm cùng lỗi mà trước đó đã phạm.

**Điều 10.** Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động, kể cả tạm đình chỉ công việc theo Điều 8, khoản 1 Điều 87 và khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Lao động là người sử dụng lao động; người được người sử dụng lao động uỷ quyền thì chỉ được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách.

**Điều 11.**

1. Việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 87 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động bằng các chứng cứ hoặc người làm chứng (nếu có);

b) Phải có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, trừ trường hợp xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách bằng miệng;

c) Đương sự phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân, hoặc người khác bào chữa. Trong trường hợp đương sự là người dưới 15 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ, hoặc người đỡ đầu hợp pháp của đương sự. Nếu người sử dụng lao động đã 3 lần thông báo bằng văn bản mà đương sự vẫn vắng mặt thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật và thông báo quyết định kỷ luật cho đương sự biết.

2. Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

- Ngày, tháng, năm, địa điểm xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- Họ, tên, chức trách những người có mặt;
- Hành vi vi phạm kỷ luật lao động, mức độ vi phạm, mức độ thiệt hại gây ra cho doanh nghiệp (nếu có);
- Ý kiến của đương sự, của người bào chữa, hoặc người làm chứng (nếu có);
- Ý kiến của đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở;
- Kết luận về hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có);
- Đương sự, đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động ký vào biên bản. Đương sự, đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở có quyền ghi ý kiến bảo lưu; nếu không ký thì phải ghi rõ lý do;

3. Quyết định xử lý vi phạm kỷ luật lao động:

a) Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn phải ra quyết định bằng văn bản ghi rõ thời hạn kỷ luật. Khi xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở báo cáo với công đoàn cấp trên trực tiếp, người sử dụng lao động báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, người sử dụng lao động mới có quyền ra quyết định kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

b) Quyết định kỷ luật bằng văn bản ghi rõ tên đơn vị nơi đương sự làm việc, ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, nghề nghiệp của đương sự; nội dung vi phạm kỷ luật lao động; hình thức kỷ luật, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có); ngày bắt đầu thi hành quyết định; chữ ký, họ, tên, chức vụ của người ra quyết định;

c) Người sử dụng lao động gửi quyết định kỷ luật cho đương sự và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Trường hợp sa thải thì trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ra quyết định phải gửi quyết định kỷ luật cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, kèm theo biên bản xử lý kỷ luật lao động.

**Điều 12.** Việc giảm và xoá kỷ luật theo Điều 88 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi quyết định giảm thời hạn hoặc xoá kỷ luật đối với người lao động bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn thì người sử dụng lao động ra quyết định bằng văn bản và bố trí cho đương sự được trở lại làm công việc cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết;

2. Quyết định kỷ luật không còn hiệu lực khi đã hết thời hạn kỷ luật.

### **Chương III**

#### **TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**Điều 13.** Việc xem xét, quyết định bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất do người lao động làm hư hỏng hoặc làm mất dụng cụ, thiết bị và các tài sản khác của đơn vị, phải căn cứ vào lỗi và mức độ thiệt hại thực tế. Không phải bồi thường thiệt hại do nguyên nhân bất khả kháng.

**Điều 14.** Mức thiệt hại được coi là không nghiêm trọng theo Điều 89 của Bộ luật Lao động là mức thiệt hại gây ra dưới 5 triệu đồng.

**Điều 15.** Các trường hợp bồi thường theo thời giá thị trường theo Điều 90 của Bộ luật Lao động và Điều 14 Nghị định này phải được quy định trong nội quy lao động. Khi quyết định mức bồi thường cần xét đến thực trạng hoàn cảnh gia đình, nhân thân và tài sản của đương sự.

**Điều 16.** Thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng hoặc làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản khác của đơn vị theo Điều 91 của Bộ luật Lao động áp dụng theo quy định tại các khoản 2, 3, 4 Điều 7 và các Điều 8, 10, 11 Nghị định này.

**Chương IV**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 17.** Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền giải quyết khiếu nại của người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất. Cơ quan lao động địa phương giúp Ủy ban nhân dân trong việc xem xét giải quyết các khiếu nại này.

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất, có quyền khiếu nại nhưng trong khi chờ cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại vẫn phải chấp hành quyết định kỷ luật, tạm đình chỉ công việc, bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất.

**Điều 18.**

1. Chậm nhất sau 3 tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực, những đơn vị chưa có hoặc đã có nội quy lao động phải xây dựng, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Những đơn vị mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 19.** Nghị định này có hiệu lực từ ngày ký.

Bãi bỏ những quy định trước đây trái với Nghị định này.

**Điều 20.** Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**KT. THỦ TƯỚNG**  
**PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Khánh**

## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 33/2003/NĐ-CP NGÀY 02/4/2003 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất**

### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

### **NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi là Bộ luật Lao động) như sau:

#### **1. Điều 5 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 5. Việc đăng ký nội quy lao động theo Điều 82 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội). Khi đăng ký nội quy lao động phải kèm theo các văn bản của đơn vị quy định có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

2. Doanh nghiệp thuộc khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao (sau đây gọi chung là khu công nghiệp), nội quy lao động được đăng ký tại Ban Quản lý khu công nghiệp theo ủy quyền của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó. Định kỳ sáu tháng một lần Ban Quản

lý khu công nghiệp có trách nhiệm tổng hợp và báo cáo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình đăng ký nội quy lao động của các doanh nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý.

3. Trong thời hạn 10 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày nhận được nội quy lao động của doanh nghiệp, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, phải thông báo bằng văn bản về việc đăng ký nội quy lao động, nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo thì bản nội quy lao động đương nhiên có hiệu lực. Trường hợp nội quy lao động và các văn bản quy định kèm theo có điều khoản trái pháp luật thì hướng dẫn cho người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và phải đăng ký lại".

## **2. Điều 6 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 6. Việc áp dụng các hình thức xử lý, vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 84, Điều 85 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Hình thức khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với người lao động phạm lỗi lần đầu, nhưng ở mức độ nhẹ.

2. Hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức được áp dụng đối với người lao động đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn ba tháng kể từ ngày bị khiển trách hoặc những hành vi vi phạm đã được quy định trong nội quy lao động. Người sử dụng lao động căn cứ vào mức độ vi phạm kỷ luật của người lao động, tình hình thực tế của doanh nghiệp và hoàn cảnh của người lao động để lựa chọn một trong ba hình thức quy định tại khoản này.

3. Hình thức sa thải được áp dụng đối với người lao động vi phạm một trong những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động và đã cụ thể hóa trong nội quy lao động được quy định như sau:

a) Người lao động vi phạm một trong các trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động, nếu hành vi vi phạm đó chưa có đầy đủ hoặc khó xác định chứng cứ thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh, kết luận để làm căn cứ xử lý kỷ luật.

b) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch, năm dương lịch.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: bị thiên tai; hỏa hoạn; bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp, các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động".

### **3. Điều 8 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 8. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 86 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện vi phạm, trường hợp có hành vi vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng.

2. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian:

a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

b) Bị tạm giam, tạm giữ.

c) Chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động.

d) Người lao động nữ có thai; nghỉ thai sản; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Người lao động nam phải nuôi con nhỏ dưới 12 tháng.

Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b, c khoản 2 Điều này, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được khôi phục thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 30 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 2 Điều này, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu để xem xét xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên".

### **4. Điều 10 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"Điều 10. Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động, kể cả tạm đình chỉ công việc được quy định tại Điều 87 và Điều 92 của Bộ luật Lao động là người sử dụng lao động; người được người sử dụng lao động ủy quyền chỉ được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách. Các hình thức kỷ luật khác chỉ được ủy quyền khi người sử dụng lao động đi vắng và phải bằng văn bản".

### **5. Điểm a khoản 3 Điều 11 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"a) Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động phải ra quyết định bằng văn bản (trừ hình thức khiển trách bằng miệng), trường hợp xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban

Chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở báo cáo với công đoàn cấp trên trực tiếp, người sử dụng lao động báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau 20 ngày kể từ ngày báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, người sử dụng lao động mới có quyền ra quyết định kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình".

**6. Khoản 1 Điều 12 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"1. Khi quyết định giảm thời hạn hoặc xóa kỷ luật đối với người lao động bị xử lý vi phạm kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương, chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn thì người sử dụng lao động ra quyết định bằng văn bản và giải quyết như sau:

Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương, thì việc nâng bậc lương cho người lao động được thực hiện ngay sau khi có quyết định giảm thời hạn hoặc xóa kỷ luật, nếu người lao động đã đủ điều kiện nâng bậc lương.

Người lao động bị xử lý kỷ luật chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn thì bố trí người lao động trở lại làm việc cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết".

**7. Điều 18 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

"1. Chậm nhất sau 3 tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, những đơn vị chưa có hoặc đã có nội quy lao động thì phải xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và phải đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền.

2. Những đơn vị mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội".

**8. Bãi bỏ Điều 2.**

Điều 2. Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn Nghị định này.

Điều 3. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**



## **THÔNG TƯ SỐ 19/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 22/9/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ

*Thi hành Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ (sau đây gọi chung là Nghị định số 41/CP), sau khi có ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Đối tượng và phạm vi áp dụng theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 41/CP là người sử dụng lao động và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
2. Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
3. Các cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước;
4. Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;
5. Hợp tác xã thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động;
6. Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao, ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về

chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao;

7. Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

8. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam sử dụng lao động nước ngoài trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân nêu trên sau đây được gọi chung là đơn vị.

## II. TRÌNH TỰ XÂY DỰNG VÀ ĐĂNG KÝ NỘI QUY LAO ĐỘNG

Các đơn vị xây dựng, đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều 4, Điều 5 của Nghị định số 41/CP được thực hiện theo trình tự sau đây:

1. Căn cứ đặc điểm sản xuất - kinh doanh, đơn vị xây dựng nội quy lao động theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan và thể hiện đầy đủ những nội dung chủ yếu quy định tại Điều 4 của Nghị định số 41/CP;

2. Lấy ý kiến tham khảo của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị trước khi ký quyết định ban hành;

3. Thủ trưởng đơn vị ký quyết định ban hành nội quy lao động và thông báo công khai trong đơn vị;

4. Đối với đơn vị sử dụng từ 10 người lao động trở lên nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có trụ sở chính của đơn vị; hoặc tại Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (sau đây gọi chung là khu công nghiệp) đối với các đơn vị thuộc khu công nghiệp theo uỷ quyền của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thì được đăng ký tại nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó. Khi đăng ký nội quy lao động, đơn vị có thể trực tiếp nộp hồ sơ hoặc gửi bưu điện theo hình thức thư bảo đảm.

Đối với cơ quan hành chính, sự nghiệp quy định tại điểm 3 mục I của Thông tư này nội quy lao động được quy định trong nội quy hoặc quy chế của cơ quan và không phải đăng ký.

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động gồm có:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động (mẫu số 1 kèm theo Thông tư này).
- Quyết định ban hành nội quy lao động (mẫu số 2 kèm theo Thông tư này).
- Bản nội quy lao động.
- Các văn bản quy định của đơn vị có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

5. Trong thời hạn 5 ngày kể từ ngày ký quyết định, đơn vị phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Sau 2 ngày (ngày làm việc) nhận được hồ sơ, Sở Lao động-Thương binh và Xã hội hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp phải thông báo cho đơn vị biết ngày, tháng, năm nhận được hồ sơ (mẫu số 3 kèm theo Thông tư này). Trường hợp đơn vị trực tiếp nộp hồ sơ thì thông báo nhận hồ sơ ngay sau khi nộp.

Thời hạn thông báo kết quả đăng ký nội quy lao động thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 5 của Nghị định số 41/CP, nội dung thông báo (mẫu số 4 kèm theo Thông tư này). Trường hợp nội quy lao động có sửa đổi, bổ sung thì người sử dụng lao động có thể ban hành nội quy lao động mới thay thế nội quy lao động cũ hoặc ban hành quyết định sửa đổi, bổ sung (mẫu số 5 kèm theo Thông tư này).

### III. HÌNH THỨC XỬ LÝ VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Người lao động vi phạm một trong các trường hợp quy định tại điểm a khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

Để xử lý kỷ luật lao động phù hợp với mức độ vi phạm của người lao động khi vi phạm một trong các trường hợp quy định tại tiết a khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động căn cứ đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị để quy định cụ thể mức giá trị tài sản bị trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại được coi là nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của đơn vị để quyết định việc sa thải người lao động.

2. Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP được tính theo ngày làm việc của đơn vị, kể cả ngày làm thêm đã được thoả thuận bằng văn bản.

3. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

a) Do thiên tai, hoả hoạn có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường nơi xảy ra;

b) Do bản thân ốm có giấy nghỉ ốm của cơ sở y tế có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp khám và điều trị;

c) Do thân nhân bị ốm trong trường hợp cấp cứu và có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp tiếp nhận khám và điều trị. Thân nhân bị ốm bao gồm: Bố, mẹ đẻ; bố, mẹ vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con;

d) Các trường hợp khác do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động.

#### **IV. XỬ LÝ VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

1. Việc xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 8 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc hai bên thoả thuận ký kết hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động đúng thời hiệu theo quy định của pháp luật.

2. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 11 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

a) Hồ sơ xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

- Bản tường trình của người lao động được nộp cho người sử dụng lao động tối đa 5 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày người sử dụng lao động yêu cầu (mẫu số 6 kèm theo Thông tư này).

- Các tài liệu có liên quan như:

+ Biên bản sự việc xảy ra.

+ Đơn tố cáo, chứng từ hoá đơn và các tài liệu khác (nếu có).

- Hồ sơ được bổ sung thêm trong các trường hợp sau:

+ Trường hợp bị tạm giam, tạm giữ văn bản của cơ quan có thẩm quyền bắt tạm giam, tạm giữ; văn bản kết luận của cơ quan có thẩm quyền khi hết thời hạn tạm giam, tạm giữ.

+ Trường hợp đương sự vắng mặt văn bản thông báo ba lần (mẫu số 7 kèm theo Thông tư này).

+ Trường hợp nghỉ việc có lý do chính đáng: giấy tờ được coi là có lý do chính đáng;

b) Khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động phải lập thành biên bản (mẫu số 8 kèm theo Thông tư này);

c) Tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động:

- Nhân sự gồm có:

+ Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền là người chủ trì.

+ Người đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị.

+ Đương sự (trừ trường hợp đang thi hành án tù giam).

+ Cha, mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp nếu đương sự là người dưới 15 tuổi.

+ Người làm chứng (nếu có).

+ Người bào chữa cho đương sự (nếu có).

+ Những người khác do người sử dụng lao động quyết định (nếu có).

- Người chủ trì tuyên bố lý do và giới thiệu nhân sự.

- Nội dung phiên họp gồm có:

+ Đương sự trình bày bản tường trình diễn biến sự việc xảy ra. Trường hợp không có bản tường trình của người lao động thì người chủ trì trình bày biên bản xảy ra hoặc phát hiện sự việc (ghi rõ lý do không có bản tường trình).

+ Người chủ trì trình bày hồ sơ xử lý kỷ luật.

+ Người làm chứng trình bày (nếu có).

+ Người chủ trì chứng minh lỗi của người lao động và xác định hành vi vi phạm ứng với hình thức kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật được cụ thể hoá trong nội quy lao động.

+ Người đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị, đương sự, người bào chữa cho đương sự (nếu có) nhận xét về nội dung mà người chủ trì chứng minh lỗi của người lao động và xác định hành vi vi phạm ứng với hình thức kỷ luật lao động đúng hay sai theo quy định của pháp luật, nội quy lao động.

+ Kết luận của người chủ trì về hành vi vi phạm kỷ luật ứng với hình thức kỷ luật lao động.

+ Thông qua và ký biên bản.

+ Người sử dụng lao động ký quyết định kỷ luật lao động (mẫu số 9 kèm theo Thông tư này), nếu tạm đình chỉ công việc (mẫu số 10 kèm theo Thông tư này);

d) Hồ sơ được lưu tại đơn vị.

3. Việc giảm và xoá kỷ luật theo quy định tại Điều 12 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

a) Người lao động bị xử lý kỷ luật theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng thì thời gian kéo dài đó không được tính vào thời hạn nâng lương theo quy định.

*Ví dụ:* Ông Nguyễn Văn A đến ngày 20/5/2003 đủ thời hạn nâng lương theo quy định nhưng ông Nguyễn Văn A có hành vi vi phạm kỷ luật lao động với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng, do đó ông Nguyễn Văn A phải kéo dài thời hạn nâng lương tối đa không quá 6 tháng kể từ ngày 20/5/2003;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là 6 tháng, khi hết thời hạn chuyển làm công việc khác thì người sử dụng lao động bố trí người lao động trở lại làm việc cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp không còn công việc cũ hoặc không thể bố trí công việc cũ thì hai bên thoả thuận để giải quyết.

## V. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

1. Việc xem xét quyết định bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế khi quyết định mức bồi thường cần xét đến thực trạng hoàn cảnh gia đình, nhân thân và tài sản của đương sự;

2. Các trường hợp được coi là nguyên nhân bất khả kháng bao gồm: Do thiên tai; hoả hoạn; các trường hợp khác do người sử dụng lao động quyết định và được quy định vào nội quy lao động của đơn vị.

## VI. BÁO CÁO ĐỊNH KỲ

1. Ban Quản lý khu công nghiệp tổng hợp báo cáo kết quả đăng ký nội quy lao động 6 tháng trước ngày 15 tháng 7 hàng năm và báo cáo một năm trước ngày 15 tháng 2 năm sau (mẫu số 11 kèm theo Thông tư này) và gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tổng hợp báo cáo hàng năm trước ngày 15 tháng 3 năm sau và gửi về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (mẫu số 12 kèm theo Thông tư này).

## VII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo;

2. Bãi bỏ Công văn số 3155/LĐTBXH-CV ngày 19/8/1995 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thi hành kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Trong quá trình thực hiện có gì vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị.....  
Số:

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

V/v đăng ký  
nội quy lao động

....., ngày ... tháng .... năm .....

**Kính gửi:** .....(1)

Thực hiện Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 41/CP của Chính phủ, Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

(ghi tên đơn vị.....), đề nghị (xem mục(1)) xem xét và thông báo kết quả việc đăng ký nội quy lao động, kèm theo hồ sơ gồm có:

1. Quyết định ban hành nội quy lao động.
2. Bản nội quy lao động.
3. Các văn bản quy định của đơn vị có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

**Nơi nhận:**

- Như trên.
- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở (để theo dõi).
- Lưu đơn vị.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên, đóng dấu)

**Ghi chú:**

- (1) - Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (đối với đơn vị đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương)
- Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (đối với đơn vị thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao).



*Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị:.....  
Số:

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## **QUYẾT ĐỊNH CỦA....**

(ghi rõ chức vụ và tên đơn vị)

### **VỀ VIỆC ban hành nội quy lao động**

- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002.

- Căn cứ Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ.

Căn cứ ..... ngày ... tháng ... năm..... của (cơ quan có thẩm quyền) quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị.

Theo đề nghị của.....

## **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này nội quy lao động của đơn vị.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, những quy định trước đây trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các Ông (Bà) Trưởng (Phó) phòng (Ban) và mọi người lao động trong đơn vị chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên, đóng dấu)

*Nơi nhận:*

- Như Điều 3,
- Ghi tên cơ quan thông báo việc đăng ký nội quy lao động,
- Lưu đơn vị.

**Mẫu số 3:** Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Tên cơ quan có thẩm  
quyền thông báo

Số: ...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## THÔNG BÁO

### Về việc nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động

**Kính gửi:** (ghi rõ tên đơn vị đăng ký nội quy lao động)

Thực hiện Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 và Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (tên cơ quan thông báo) xin thông báo như sau:

Ngày ... tháng ... năm..... (tên cơ quan nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động) đã nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động của (ghi tên đơn vị).

**Nơi nhận:**

- Như trên

- Lưu VP

**THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN  
CÓ THẨM QUYỀN THÔNG BÁO**

(Ký tên, đóng dấu)

*Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên cơ quan có thẩm quyền thông báo

Số: ...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## THÔNG BÁO

### Về việc đăng ký nội quy lao động

**Kính gửi:** (ghi rõ tên đơn vị đăng ký nội quy lao động)

- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002.

- Căn cứ Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ.

Sau khi nghiên cứu hồ sơ đăng ký nội quy lao động của (ghi tên đơn vị), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, thông báo việc đăng ký nội quy lao động như sau:

1. Nội quy lao động của..... (ghi tên đơn vị) đã xây dựng đúng theo quy định của pháp luật.

2. Đề nghị sửa đổi, bổ sung một số điểm trong nội quy lao động chưa phù hợp với pháp luật (nếu có thì bổ sung nội dung mục 2 của thông báo) như sau:

Số TT	Chương	Điều	Trang	Lý do sửa đổi, bổ sung
1				
2				
.....				

3. Đề nghị (ghi tên đơn vị) thông báo nội quy lao động đến từng người lao động và niêm yết ở những nơi cần thiết trong đơn vị.

**Nơi nhận:**

- Như trên

- Lưu VP

**THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN  
CÓ THẨM QUYỀN THÔNG BÁO**  
(Ký tên, đóng dấu)

*Mẫu số 5: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị: ...  
Số: ...../.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

### **QUYẾT ĐỊNH CỦA ...**

(ghi rõ chức vụ và tên đơn vị)

**Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của nội quy lao động  
ban hành kèm theo Quyết định số ..... ngày ..... tháng ..... năm .....**

- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002.

- Căn cứ Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.

- Căn cứ ..... ngày ..... tháng ..... năm ..... của (cơ quan có thẩm quyền quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị).

Theo đề nghị của.....

### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của nội quy lao động đã được ban hành theo Quyết định số ..... ngày ... tháng ... năm..... như sau:**

1.....

2.....

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, những quy định trước đây trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các Ông(Bà) Trưởng phòng, (Ban) và mọi người lao động trong đơn vị chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Nơi nhận:*

- Như Điều 3,
- Ghi tên cơ quan thông báo việc đăng ký nội quy lao động,
- Lưu đơn vị.

Bản sao lưu trữ

*Mẫu số 6: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày ... tháng .... năm .....

**BẢN TƯỜNG TRÌNH DIỄN BIẾN SỰ VIỆC XẢY RA**

*Kính gửi:* Thủ trưởng (ghi tên đơn vị)

Họ tên:

Sinh ngày    tháng    năm

Quê quán:

Nơi ở hiện nay:

Trình độ chuyên môn được đào tạo:

Công việc chính hiện đang đảm nhiệm:

Đơn vị đang làm việc (phòng, ban, phân xưởng.....):

Hệ số lương đang hưởng:

Thời điểm sự việc xảy ra hoặc phát hiện ngày    tháng    năm

Trình tự diễn biến sự việc:

Nguyên nhân dẫn đến sự việc xảy ra:

Căn cứ quy định của pháp luật và nội quy lao động của đơn vị đã ban hành, tôi nhận thấy hành vi vi phạm kỷ luật của tôi áp dụng theo hình thức kỷ luật lao động hoặc bồi thường trách nhiệm vật chất theo điều....

Tôi hứa sẽ sửa chữa những sai lầm, khuyết điểm và không tái phạm.

**NGƯỜI VIẾT TƯỜNG TRÌNH**

*(Ký tên)*

*Mẫu số 7: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị.....

Số: ...../

Lần thứ .....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## THÔNG BÁO

### Về việc xem xét xử lý kỷ luật lao động

*Kính gửi:* (ghi họ, tên, địa chỉ)

- Căn cứ Điều 11 Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.

(ghi tên đơn vị) đề nghị ông (bà) có mặt tại đơn vị vào lúc ... giờ ... phút ngày ... tháng ... năm..... để xem xét xử lý kỷ luật lao động, nếu ông (bà) không có mặt đơn vị sẽ tiến hành xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật.

*Nơi nhận:*

- Như trên.

- Lưu đơn vị.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*(Ký tên, đóng dấu)*

Mẫu số 8: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**BIÊN BẢN**  
**Xử lý vi phạm kỷ luật lao động**

Cuộc họp xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông (bà) bắt đầu lúc ... giờ ngày ... tháng ... năm.....

Địa điểm tại:.....

**I. Thành phần dự họp gồm:**

1. Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền.

Họ tên: .....

Chức vụ hoặc chức danh: .....

Theo ..... uỷ quyền ngày ... tháng ... năm..... (nếu có văn bản uỷ quyền).

2. Đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành lâm thời trong đơn vị.

Họ tên: .....

Chức vụ hoặc chức danh: .....

3. Đương sự.....

Họ tên: .....

Chức vụ hoặc chức danh: .....

Đơn vị làm việc:.....

Công việc đang làm: .....

4. Cha hoặc mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp, nếu đương sự dưới 15 tuổi.

Họ tên: .....

Chức danh: .....

Nơi làm việc hoặc nơi thường trú:.....

5. Người bào chữa cho đương sự (nếu có).

Họ tên: .....



Chức vụ hoặc chức danh: .....

Đơn vị công tác: .....

6. Người làm chứng (nếu có).

Họ tên: .....

Chức vụ hoặc chức danh: .....

Đơn vị công tác hoặc nơi cư trú: .....

7. Người được người sử dụng lao động mời tham dự.

Họ tên: .....

Chức vụ hoặc chức danh: .....

Đơn vị công tác: .....

## II. Nội dung:

1. Đương sự trình bày bản tường trình diễn biến sự việc (cần ghi rõ các nội dung) như: Hành vi vi phạm, mức độ vi phạm, nguyên nhân, hình thức kỷ luật lao động.... trong trường hợp đương sự không có bản tường trình thì người sử dụng lao động trình bày biên bản sự việc xảy ra hoặc phát hiện.

2. Người sử dụng lao động chứng minh lỗi của người lao động (cần ghi rõ một số nội dung) như: Hành vi vi phạm, mức độ vi phạm, hình thức kỷ luật lao động..... Trường hợp bồi thường trách nhiệm vật chất thì ghi mức độ thiệt hại (tính giá trị bằng tiền đồng Việt Nam), phương thức bồi thường...

3. Người làm chứng (nếu có) cần trình bày cụ thể những nội dung có liên quan đến sự việc xảy ra.

4. Người đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành lâm thời trong đơn vị, người bào chữa cho đương sự, đương sự (cần ghi rõ việc người sử dụng lao động chứng minh lỗi của người lao động đúng hay sai với quy định của pháp luật).

5. Kết luận cuối cùng của người sử dụng lao động.

Hành vi vi phạm kỷ luật, mức độ vi phạm, hình thức kỷ luật lao động. Trường hợp bồi thường trách nhiệm vật chất: mức độ thiệt hại, mức bồi thường, phương thức bồi thường.

6. Bảo lưu ý kiến của các thành phần tham dự (nếu có).

7. Kết thúc cuộc họp vào lúc ... giờ ngày ... tháng ... năm.....

**ĐƯƠNG SỰ**  
(Ký tên,  
ghi rõ họ, tên)

**ĐẠI DIỆN BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ**  
(Ký tên, ghi rõ họ tên)

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên, ghi rõ họ tên)

*Mẫu số 9: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị: ...  
Số: ...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## QUYẾT ĐỊNH CỦA .....

(ghi rõ chức vụ và tên đơn vị)

### VỀ VIỆC thi hành kỷ luật lao động

- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002.

- Căn cứ Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.

Căn cứ..... ngày ... tháng ... năm..... của (cơ quan có thẩm quyền quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị).

Căn cứ biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày ..... tháng ..... năm.....

Theo đề nghị của.....

## QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Thi hành kỷ luật lao động đối với ông (bà):.....

Đơn vị làm việc:.....

Công việc đang làm: .....

Trình độ chuyên môn được đào tạo:.....

Mức độ phạm lỗi: .....

Hình thức kỷ luật: .....

**Điều 2.** Thời hạn thi hành kỷ luật lao động kể từ ngày ... tháng ... năm.....  
đến hết ngày ... tháng ... năm.....

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày... tháng ...  
năm.....

**Điều 4.** Các ông (bà) trưởng phòng (ban) tổ chức, kế toán tài vụ trong đơn  
vị và đương sự chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 4,
- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở,
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội  
hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, khu  
chế xuất, khu công nghệ cao đối với đơn vị  
thuộc các Ban quản lý (nếu kỷ luật theo  
hình thức sa thải),
- Lưu đơn vị.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Mẫu số 10: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên đơn vị: ...  
Số: ...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

**QUYẾT ĐỊNH CỦA ....**  
(ghi rõ chức vụ và tên đơn vị)  
**Về việc tạm đình chỉ công việc**

- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002.

- Căn cứ Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ.

- Căn cứ Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.

Căn cứ..... ngày ..... tháng ..... năm..... của (cơ quan có thẩm quyền quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị).

Sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở ngày ... tháng ... năm.....

Theo đề nghị của

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Tạm đình chỉ công việc đối với ông (bà):.....

Đơn vị làm việc: .....

Công việc đang làm:

Trình độ chuyên môn được đào tạo:

Lý do tạm đình chỉ công việc:

Thời hạn tạm đình chỉ công việc kể từ ngày ... tháng ... năm..... đến hết ngày ... tháng ... năm.....

Được tạm ứng 50% tiền lương: Tổng số ngày hoặc tháng, tổng số tiền.....đồng.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ... tháng ... năm.....

**Điều 3.** Các ông (bà) trưởng phòng (ban) tổ chức, kế toán tài vụ trong đơn vị, đơn vị đương sự làm việc và đương sự chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3
- BCHCD cơ sở,
- Lưu đơn vị.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Mẫu số 11: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

Tên Ban quản lý...  
Số: ...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng .... năm .....

## BÁO CÁO

Tình hình đăng ký nội quy lao động  
6 tháng đầu năm..... hoặc năm.....

*Kính gửi:* Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố

1. Tổng số đơn vị tính đến thời điểm báo cáo: .....đơn vị.
2. Tổng số đơn vị đăng ký nội quy lao động lần thứ nhất: .....đơn vị.

Trong đó:

Số đơn vị đã được thông báo kết quả đăng ký nội quy lao động: .....đơn vị

Chia ra:

- Số đơn vị xây dựng nội quy lao động đúng pháp luật: .....đơn vị.
- Số đơn vị xây dựng nội quy lao động có điều khoản trái pháp luật cần hướng dẫn sửa đổi, bổ sung: .....đơn vị.

3. Tổng số đơn vị đăng ký nội quy lao động lần thứ hai trở lên do chưa phù hợp với thực tế sản xuất-kinh doanh hoặc có điều khoản trái pháp luật: ... đơn vị.

4. Những vướng mắc về kỹ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

*Nơi nhận:*  
- Như trên  
- Lưu VP.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên, đóng dấu)

*Mẫu số 12: Ban hành kèm theo Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội*

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI  
TỈNH, THÀNH PHỐ .....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: ...../

....., ngày ... tháng .... năm .....

## BÁO CÁO

**Tình hình đăng ký nội quy lao động và xử lý kỷ luật lao động  
theo hình thức sa thải năm.....**

*Kính gửi:* Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Tổng số đơn vị	Trong đó	
				Đơn vị 100% vốn nhà nước	Đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài
I	II	III	IV	V	VI
1	Tổng số đơn vị tính đến thời điểm báo cáo	Đơn vị			
2	Tổng số đơn vị đăng ký nội quy lao động lần thứ nhất. Trong đó: Số đơn vị đã thông báo kết quả đăng ký nội quy lao động. Chia ra: - Số đơn vị xây dựng nội quy lao động đúng pháp luật. - Số đơn vị xây dựng nội quy lao động có điều khoản trái pháp luật cần hướng dẫn sửa đổi, bổ sung.	Đơn vị Đơn vị Đơn vị Đơn vị Đơn vị			
3	Tổng số đơn vị đăng ký nội quy lao động lần thứ hai trở lên do chưa phù hợp với thực tế sản xuất-kinh doanh hoặc có điều khoản trái pháp luật.	Đơn vị			
4	Tổng số người đã xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải	Người			

5. Những vướng mắc về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

*Nơi nhận:*

- Như trên
- Lưu Văn phòng.

**GIÁM ĐỐC**  
**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
(Ký tên, đóng dấu)

## **8. An toàn lao động - Vệ sinh lao động**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 06/CP NGÀY 20/1/1995 CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động  
về an toàn lao động, vệ sinh lao động

#### **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 và Bộ trưởng Bộ Y tế,*

#### **NGHỊ ĐỊNH**

##### **Chương I**

##### **ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Điều 1. Đối tượng và phạm vi được áp dụng các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động bao gồm: mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động, mọi công chức, viên chức, mọi người lao động kể cả người học nghề, tập nghề, thủ việc trong các lĩnh vực, các thành phần kinh tế, trong lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan nước ngoài, tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam.

##### **Chương II**

##### **AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

Điều 2. Luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động theo khoản 1 Điều 96 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Việc xây dựng mới, mở rộng, hoặc cải tạo các công trình, các cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị vật tư, các chất có



yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động. Trong luận chứng phải có những nội dung chính sau đây:

- Địa điểm, quy mô, khoảng cách từ công trình, cơ sở đến khu dân cư và các công trình khác;

- Những yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động; các giải pháp phòng ngừa, xử lý;

Luận chứng phải được cơ quan thanh tra nhà nước về an toàn lao động hoặc vệ sinh lao động phối hợp với các cơ quan hữu quan chấp thuận.

2. Khi thực hiện phải cụ thể hoá các yêu cầu, nội dung, biện pháp bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động theo luận chứng đã được duyệt.

**Điều 3.** Việc thực hiện tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động theo khoản 2 Điều 96 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động là tiêu chuẩn, quy phạm bắt buộc thực hiện. Căn cứ tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động của Nhà nước, của ngành ban hành, người sử dụng lao động phải xây dựng quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho từng loại máy, thiết bị, vật tư và nội quy an toàn, vệ sinh nơi làm việc.

2. Việc nhập khẩu các loại máy thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được Bộ Thương mại cho phép sau khi trao đổi và được sự nhất trí của cơ quan thanh tra nhà nước về an toàn lao động hoặc vệ sinh lao động.

**Điều 4.** Nơi làm việc có nhiều yếu tố độc hại theo Điều 97 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Phải kiểm tra đo lường các yếu tố độc hại ít nhất mỗi năm một lần;

2. Khi thấy có hiện tượng bất thường thì phải kiểm tra và có biện pháp xử lý ngay;

3. Lập hồ sơ lưu giữ và theo dõi đúng quy định.

**Điều 5.** Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại dễ gây tai nạn lao động theo Điều 100 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Phải có đủ trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế thích hợp như thuốc, bông, băng, băng ca, mặt nạ phòng độc, xe cấp cứu;

2. Có phương án dự phòng xử lý các sự cố có thể xảy ra;
3. Phải tổ chức đội cấp cứu;
4. Đội cấp cứu và người lao động phải được thường xuyên tập luyện.

Đối với các đơn vị nhỏ, người sử dụng lao động tự tổ chức hoặc liên kết với các đơn vị lân cận, các tổ chức cấp cứu của địa phương để giải quyết các sự cố khẩn cấp, nhưng vẫn phải tổ chức sơ cứu tại chỗ.

**Điều 6.** Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân đúng quy cách và chất lượng theo tiêu chuẩn, danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Điều 7.** Việc định kỳ khám sức khỏe, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo Điều 102 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Phải khám sức khỏe cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, ít nhất một lần trong một năm, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại thì ít nhất 6 tháng một lần.

Việc khám sức khỏe phải do các đơn vị y tế Nhà nước thực hiện.

2. Trước khi nhận việc, người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, phải được hướng dẫn, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Sau đó căn cứ vào công việc của từng người đảm nhiệm mà huấn luyện, hướng dẫn các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh phù hợp và phải được kiểm tra thực hành chặt chẽ.

Nghiêm cấm việc sử dụng người lao động chưa được huấn luyện và chưa được cấp thẻ an toàn làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Việc tổ chức huấn luyện, mở lớp huấn luyện phải theo sự hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 8.** Bồi dưỡng bằng hiện vật theo Điều 104 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Bồi dưỡng đúng số lượng, cơ cấu theo quy định của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế;
2. Bồi dưỡng tại chỗ theo ca làm việc;
3. Cấm trả tiền thay bồi dưỡng bằng hiện vật.

### **Chương III**

#### **TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

**Điều 9.** Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động theo Điều 105 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Kịp thời sơ cứu, cấp cứu tại chỗ, người bị tai nạn lao động sau đó phải chuyển ngay đến cơ sở y tế;

2. Trường hợp xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc làm nhiều người bị thương nặng thì phải giữ nguyên hiện trường nơi xảy ra tai nạn lao động và báo ngay với cơ quan thanh tra nhà nước về an toàn lao động và cơ quan công an địa phương.

**Điều 10.** Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị bệnh nghề nghiệp theo Điều 106 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người bị bệnh nghề nghiệp được điều trị theo chuyên khoa.

2. Sau khi điều trị, tùy theo danh mục các loại bệnh nghề nghiệp, ít nhất cũng được khám sức khỏe 6 tháng một lần và được lập hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

Nội dung hồ sơ và chế độ quản lý, lưu trữ hồ sơ do Bộ Y tế quy định.

**Điều 11.**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp theo khoản 3 Điều 107 của Bộ luật Lao động.

2. Trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo khoản 2 Điều 23 của Bộ luật Lao động, nếu trong quá trình học nghề, tập nghề xảy ra tai nạn lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng lương tối thiểu cho người bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động mà không do lỗi của người lao động. Trường hợp do lỗi của người học nghề, tập nghề thì cũng được người sử dụng lao động trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 12 tháng lương tối thiểu.

**Điều 12.** Việc điều tra, lập biên bản, thống kê, báo cáo các vụ tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp theo Điều 108 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi xảy ra tai nạn lao động, người sử dụng lao động phải tổ chức việc điều tra, lập biên bản, có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

Biên bản phải ghi đầy đủ diễn biến của vụ tai nạn, thương tích nạn nhân, mức độ thiệt hại, nguyên nhân xảy ra, quy trách nhiệm để xảy ra tai nạn, có chữ ký của người sử dụng lao động và đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

2. Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, thống kê và báo cáo theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế.

#### **Chương IV**

### **QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG, NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**Điều 13.** Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

1. Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động;

2. Trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động theo quy định của Nhà nước;

3. Cử người giám sát việc thực hiện các quy định, nội quy, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp; phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và duy trì sự hoạt động của mạng lưới an toàn và vệ sinh viên;

4. Xây dựng nội quy, quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới công nghệ, máy, thiết bị, vật tư và nơi làm việc theo tiêu chuẩn quy định của Nhà nước.

5. Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động;

6. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động theo tiêu chuẩn chế độ quy định;

7. Chấp hành nghiêm chỉnh quy định khai báo, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và định kỳ 6 tháng, hàng năm báo cáo kết quả tình hình thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp hoạt động.

**Điều 14.** Người sử dụng lao động có quyền:

1. Buộc người lao động phải tuân thủ các quy định, nội quy, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động;

2. Khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm trong việc thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động;

3. Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quyết định của Thanh tra viên lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định đó.

**Điều 15. Người lao động có nghĩa vụ:**

1. Chấp hành các quy định, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

2. Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp, các thiết bị an toàn, vệ sinh nơi làm việc, nếu làm mất hoặc hư hỏng thì phải bồi thường;

3. Phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

**Điều 16. Người lao động có quyền:**

1. Yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh, cải thiện điều kiện lao động; trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, huấn luyện, thực hiện biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động;

2. Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp; từ chối trở lại làm việc nơi nói trên nếu những nguy cơ đó chưa được khắc phục;

3. Khiếu nại hoặc tố cáo với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền khi người sử dụng lao động vi phạm quy định của Nhà nước hoặc không thực hiện đúng các giao kết về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động.

## **Chương V**

### **TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC**

**Điều 17.** Việc lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo khoản 2 Điều 95 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế phối hợp với các Bộ, ngành liên quan xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động trình Chính phủ phê duyệt đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội.

2. Hàng năm, căn cứ vào chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động đã được phê duyệt, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Bộ Tài chính lập kế hoạch kinh phí đầu tư cho chương trình này để đưa vào kế hoạch ngân sách nhà nước.

**Điều 18.** Thủ tướng Chính phủ thành lập Hội đồng quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động làm nhiệm vụ tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ và tổ chức phối hợp hoạt động của các ngành, các cấp về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Thành phần của Hội đồng do Thủ tướng Chính phủ quyết định.

**Điều 19.** Quản lý nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo các Điều 180 và 181 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành các văn bản pháp luật, các chính sách, chế độ về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng ban hành và quản lý thống nhất hệ thống quy phạm Nhà nước về an toàn lao động, tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động; hướng dẫn chỉ đạo các ngành, các cấp thực hiện thanh tra về an toàn lao động; tổ chức thông tin, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực an toàn lao động;

2. Bộ Y tế có trách nhiệm xây dựng ban hành và quản lý thống nhất hệ thống quy phạm vệ sinh lao động, tiêu chuẩn sức khỏe đối với các nghề, các công việc; hướng dẫn chỉ đạo các ngành, các cấp thực hiện về vệ sinh lao động; thanh tra về vệ sinh lao động; tổ chức khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực vệ sinh lao động;

3. Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường có trách nhiệm quản lý thống nhất việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật về an toàn lao động, vệ sinh lao động; ban hành hệ thống tiêu chuẩn chất lượng, quy cách các phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; phối hợp với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế xây dựng ban hành và quản lý thống nhất hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm chỉ đạo việc đưa nội dung an toàn lao động, vệ sinh lao động vào chương trình giảng dạy trong các trường đại học; các trường kỹ thuật, nghiệp vụ, quản lý và dạy nghề;

5. Các Bộ, ngành ban hành hệ thống tiêu chuẩn quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động cấp ngành sau khi có thoả thuận bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế.

6. Việc quản lý nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thuỷ, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó chịu trách nhiệm có sự phối hợp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế;

7. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện quản lý nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương mình; xây dựng các mục tiêu bảo đảm an toàn, vệ sinh và cải thiện điều kiện lao động đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và ngân sách của địa phương.

## **Chương VI**

### **TRÁCH NHIỆM CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**

**Điều 20.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật, chính sách, chế độ về bảo hộ lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

#### **Điều 21.**

1. Tổ chức công đoàn phối hợp với cơ quan lao động - thương binh và xã hội, cơ quan y tế cùng cấp tham gia kiểm tra, giám sát việc quản lý nhà nước, việc thi hành các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động; tham gia điều tra tai nạn lao động .

2. Công đoàn cơ sở có trách nhiệm giáo dục, vận động người lao động chấp hành nghiêm chỉnh các quy định, nội qui về an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng phong trào bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp, đơn vị; xây dựng và duy trì hoạt động của mạng lưới an toàn và vệ sinh viên.

**Chương VII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 22.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Những quy định trước đây về an toàn lao động, vệ sinh lao động trái với Bộ luật Lao động và Nghị định này đều bãi bỏ.

**Điều 23.** Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng Bộ Y tế chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 24.** Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**  
**Võ Văn Kiệt**



## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 110/2002/NĐ-CP NGÀY 27/12/2002 CỦA CHÍNH PHỦ**

Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động

### **CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

### **NGHỊ ĐỊNH**

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động căn cứ theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) như sau:

#### **1. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 2 như sau:**

"1. Việc xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, các cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập báo cáo khả thi về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động. Trong báo cáo khả thi phải có những nội dung chính sau đây:

- Địa điểm, quy mô công trình, trong đó nêu rõ khoảng cách từ công trình, cơ sở sản xuất đến khu dân cư và các công trình khác;

- Nêu rõ những yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động; các giải pháp phòng ngừa, xử lý.

Báo cáo khả thi về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt; chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải sao gửi cho cơ quan thanh tra nhà nước về lao động địa phương để theo dõi và giám sát theo luật định."

**2. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 3 như sau:**

"2. Tổ chức, cá nhân khi đưa vào sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế quy định, phải thực hiện đăng ký và kiểm định.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và hướng dẫn thủ tục đăng ký và kiểm định".

**3. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 9 như sau:**

Thay thế cụm từ "Thanh tra nhà nước về an toàn lao động" bằng cụm từ "Thanh tra Nhà nước về lao động".

**4. Sửa đổi, bổ sung Điều 11 như sau:**

"Việc bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 107 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp:

a) Ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi trực tiếp của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

b) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%; nếu bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% đến dưới 81% thì cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) mà không do lỗi của người lao động. Trường hợp do lỗi của người lao động, thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức bồi thường đã quy định theo các tỷ lệ tương ứng nêu trên.

c) Tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường theo mục a, b của khoản 1 Điều 11 là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng

liên kế trước khi tai nạn lao động xảy ra hoặc trước khi được xác định bị bệnh nghề nghiệp, gồm lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) theo quy định hiện hành của Chính phủ.

Trường hợp thời gian làm việc không đủ để tính tiền lương theo hợp đồng bình quân của 6 tháng liên kế, thì lấy mức tiền lương của tháng liên kế hoặc tiền lương theo hình thức trả lương tại thời điểm xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp để tính bồi thường, trợ cấp tai nạn, bệnh nghề nghiệp.

2. Trường hợp doanh nghiệp tuyển hoặc nhận người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 23 của Bộ luật Lao động, nếu trong quá trình học nghề, tập nghề bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường hoặc trợ cấp cho họ theo quy định tại mục a, b khoản 1 Điều 11. Tiền lương để bồi thường hoặc trợ cấp trong trường hợp này là mức lương tối thiểu của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị áp dụng tại thời điểm xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Trong trường hợp mức lương học nghề, tập nghề được thỏa thuận theo hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người học nghề, tập nghề cao hơn mức lương tối thiểu của doanh nghiệp thì tính theo mức lương đã thỏa thuận.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc lập hồ sơ và thủ tục bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp."

**5. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 12 như sau:**

"1. Khi xảy ra tai nạn lao động, người sử dụng lao động phải tổ chức việc điều tra, lập biên bản, có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam."

**6. Sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 14 như sau:**

Thay thế cụm từ "Thanh tra viên lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động" bằng cụm từ "Thanh tra viên lao động".

**7. Sửa đổi, bổ sung các khoản 1, 2, 5 và khoản 6 Điều 19:**

"1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành các văn bản pháp luật, các chính sách, chế độ về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng, ban hành và quản lý thống nhất hệ thống quy phạm nhà nước về an toàn lao động, tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động; hướng dẫn các

ngành, các cấp thực hiện kiểm tra về an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện thanh tra nhà nước về lao động; tổ chức thông tin, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực an toàn lao động."

"2. Bộ Y tế có trách nhiệm xây dựng, ban hành và quản lý thống nhất các văn bản quy phạm pháp luật, hệ thống tiêu chuẩn vệ sinh lao động, tiêu chuẩn sức khoẻ đối với các nghề, các công việc; hướng dẫn các ngành, các cấp thực hiện về vệ sinh lao động, chăm sóc sức khoẻ cho người lao động; hướng dẫn việc tổ chức khám sức khoẻ định kỳ, khám sức khoẻ khi tuyển dụng lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; hướng dẫn việc tổ chức điều trị và phục hồi chức năng đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực vệ sinh lao động."

"5. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ có trách nhiệm xây dựng, ban hành, hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động cấp ngành. Trước khi ban hành các tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động cấp ngành phải có sự tham gia của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, Bộ Y tế đối với tiêu chuẩn, quy phạm vệ sinh lao động."

"6. Bãi bỏ khoản 6 và sửa khoản 7 thành khoản 6 mới Điều 19 của Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động."

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

Bãi bỏ Nghị định số 162/1999/NĐ - CP ngày 9 tháng 11 năm 1999 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

**Điều 3.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Y tế hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 4.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

## **THÔNG TƯ SỐ 10/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 18/4/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường và trợ cấp  
đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

Thi hành Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; sau khi có ý kiến tham gia của Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cơ quan có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc thực hiện như sau:

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Đối tượng áp dụng chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại khoản 4 Điều 1 của Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ bao gồm:

1. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm: doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh; doanh nghiệp hoạt động công ích; doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang;

b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân;

c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm: doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài;

d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;

e) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang; kể cả các tổ chức, đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các hội quần chúng tự trang trải về tài chính;

g) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;

h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

i) Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

k) Các tổ chức khác có sử dụng lao động là những tổ chức chưa quy định tại điểm 1 này.

2. Cán bộ, công chức, viên chức theo Pháp lệnh cán bộ, công chức.

3. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

4. Người lao động quy định tại điểm 1, điểm 2, điểm 3 mục này bao gồm cả người học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức cũng thuộc đối tượng thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

## II. CHẾ ĐỘ BỒI THƯỜNG, TRỢ CẤP

### 1. Chế độ bồi thường

a) Tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp theo quy định dưới đây làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết thì được bồi thường:

- Tai nạn lao động xảy ra do tác động bởi các yếu tố nguy hiểm, độc hại trong lao động gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong trong quá trình lao động gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động (kể cả thời gian giải quyết các nhu cầu cần thiết trong thời gian làm việc theo Bộ luật Lao động quy định như: nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, thời gian chuẩn bị và kết thúc công việc).

- Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do các yếu tố điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động tới người lao động theo danh mục các loại bệnh

nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. (phụ lục 1).

b) Điều kiện để người lao động được bồi thường:

- Đối với tai nạn lao động:

Người lao động bị tai nạn lao động theo quy định tại khoản a, điểm 1 nêu trên nếu nguyên nhân tai nạn lao động xảy ra do lỗi của người sử dụng lao động theo kết luận của biên bản điều tra tai nạn lao động.

Việc bồi thường được thực hiện từng lần. Tai nạn lao động xảy ra lần nào thực hiện bồi thường lần đó, không cộng dồn các vụ tai nạn đã xảy ra từ các lần trước đó.

- Đối với bệnh nghề nghiệp:

Người lao động bị bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản a, điểm 1 nêu trên được bồi thường theo kết luận của biên bản kết luận của cơ quan pháp y hoặc của Hội đồng Giám định Y khoa có thẩm quyền trong các trường hợp:

+ Bị chết do bệnh nghề nghiệp khi đang làm việc hoặc trước khi chuyển làm công việc khác, trước khi thôi việc, trước khi mất việc, trước khi nghỉ hưu.

+ Thực hiện khám giám định bệnh nghề nghiệp định kỳ (theo quy định của Bộ Y tế) để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động.

Việc bồi thường bệnh nghề nghiệp được thực hiện từng lần theo quy định sau:

Lần thứ nhất căn cứ vào mức (%) suy giảm khả năng lao động lần khám đầu và sau đó kể từ lần thứ hai trở đi căn cứ vào mức (%) suy giảm khả năng lao động tăng lên để bồi thường phần chênh lệch mức (%) suy giảm khả năng lao động tăng hơn so với lần trước liền kề.

c) Mức bồi thường:

Mức bồi thường tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản b nêu trên được tính như sau:

- Ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10% sau đó nếu bị suy giảm khả năng

lao động từ trên 10% đến dưới 81% thì cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Cách tính mức bồi thường:

- Cách tính mức bồi thường đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% đến dưới 81% được tính theo công thức dưới đây hoặc tra theo bảng tính mức bồi thường, trợ cấp theo mức suy giảm khả năng lao động từ 5% đến tử vong (phụ lục 2).

$$Tbt = 1,5 + \{(a - 10) \times 0,4\}$$

*Trong đó:*

Tbt: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng lương và phụ cấp lương nếu có);

1,5: Mức bồi thường khi suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%;

a: Tỷ lệ (%) suy giảm khả năng lao động của người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

0,4: Hệ số bồi thường khi suy giảm khả năng lao động tăng 1%.

*Ví dụ:*

Ông A, bị bệnh nghề nghiệp, sau khi giám định lần thứ nhất xác định mức suy giảm khả năng lao động là 15%. Mức bồi thường được tính như sau:

Mức bồi thường lần thứ nhất cho ông A là:

$$Tbt = 1,5 + \{(15 - 10) \times 0,4\} = 3,5 \text{ (tháng lương và phụ cấp lương nếu có).}$$

Định kỳ, ông A giám định sức khỏe lần thứ hai mức suy giảm khả năng lao động là 35% (mức suy giảm khả năng lao động đã tăng hơn so với lần thứ nhất là 20%).

Mức bồi thường lần thứ hai cho ông A là:

$$Tbt = 20 \times 0,4 = 8,0 \text{ (tháng lương và phụ cấp lương nếu có).}$$

## **2. Chế độ trợ cấp:**

a) Người lao động bị tai nạn lao động trong các trường hợp sau thì được trợ cấp:

- Tai nạn lao động theo quy định tại khoản a, điểm 1 nêu trên nhưng do lỗi trực tiếp của người lao động theo kết luận của Biên bản điều tra tai nạn lao động;



- Tai nạn được coi là tai nạn lao động là tai nạn xảy ra đối với người lao động khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở hoặc tai nạn do những nguyên nhân khách quan như thiên tai, hoả hoạn và các trường hợp rủi ro khác gắn liền với việc thực hiện các công việc, nhiệm vụ lao động hoặc không xác định được người gây ra tai nạn xảy ra tại nơi làm việc.

Việc trợ cấp được thực hiện từng lần. Tai nạn lao động xảy ra lần nào thực hiện trợ cấp lần đó, không cộng dồn các vụ tai nạn đã xảy ra từ các lần trước đó.

b) Mức trợ cấp:

Mức trợ cấp tai nạn lao động được tính như sau:

- Ít nhất bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc chết do tai nạn lao động;

- Ít nhất bằng 0,6 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%, nếu bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% đến dưới 81% thì theo công thức dưới đây hoặc tra bảng tính mức bồi thường, trợ cấp theo tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5% đến tử vong (phụ lục 2).

Cách tính mức trợ cấp:

(Như tính mức bồi thường và nhân kết quả tính mức bồi thường với 0,4).

$$T_{tc} = T_{bt} \times 0,4$$

*Trong đó:*

T<sub>tc</sub>: Mức trợ cấp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng lương và phụ cấp nếu có);

T<sub>bt</sub>: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng lương và phụ cấp lương nếu có);

*Ví dụ:*

Ông B, bị tai nạn lao động (nguyên nhân: lỗi trực tiếp do ông B đã vi phạm quy định về an toàn), sau khi giám định lần thứ nhất xác định mức suy giảm khả năng lao động là 15%. Mức trợ cấp được tính như sau:

Mức trợ cấp lần thứ nhất cho ông B là:

$$T_{tc} = T_{bt} \times 0,4 = 3,5 \times 0,4 = 1,4 \text{ (tháng lương và phụ cấp lương nếu có).}$$

Lần thứ hai ông B bị tai nạn xảy ra khi đi từ nơi làm việc về nơi ở (tai nạn được coi là tai nạn lao động), sau khi giám định sức khỏe lần thứ hai mức suy giảm khả năng lao động là 20%.

Mức trợ cấp lần thứ hai cho ông B là:

$Ttc = 5,50 \times 0,4 = 2,20$  (tháng lương và phụ cấp lương nếu có).

3. Các mức bồi thường, trợ cấp theo quy định là tối thiểu, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện bồi thường, trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ở mức cao hơn.

4. Tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường hoặc trợ cấp là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi tai nạn lao động xảy ra hoặc trước khi được xác định bị bệnh nghề nghiệp, gồm lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) theo quy định hiện hành.

Trường hợp thời gian làm việc không đủ 6 tháng thì lấy mức tiền lương của tháng liền kề hoặc tiền lương theo hình thức trả lương tại thời điểm xảy ra tai nạn lao động, xác định bị bệnh nghề nghiệp để tính bồi thường, trợ cấp.

5. Các đối tượng được bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Thông tư này vẫn được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (nếu có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc) quy định tại Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

### III. HỒ SƠ VÀ THỦ TỤC

#### 1. Lập hồ sơ và thủ tục:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ đối với người bị tai nạn lao động theo quy định sau:

- Biên bản điều tra tai nạn lao động theo quy định hiện hành của pháp luật (phụ lục 3 và phụ lục 4);
- Biên bản giám định (văn bản xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động) của Hội đồng Giám định Y khoa có thẩm quyền.
- Quyết định bồi thường, trợ cấp của người sử dụng lao động (phụ lục 5).

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ đối với người bị bệnh nghề nghiệp theo quy định sau:

- Hồ sơ bệnh nghề nghiệp của người lao động theo quy định hiện hành của pháp luật (phụ lục 6);

- Biên bản xác định người lao động bị chết do bệnh nghề nghiệp của cơ quan pháp y hoặc biên bản giám định xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do bệnh nghề nghiệp của Hội đồng Giám định Y khoa có thẩm quyền;

- Quyết định bồi thường của người sử dụng lao động (phụ lục 7).

c) Hồ sơ được lập thành 3 bản:

+ Người sử dụng lao động giữ một bản;

+ Người lao động (hoặc thân nhân của người lao động bị chết) bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp giữ một bản;

+ Một bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có trụ sở chính.

## **2. Thời hạn thực hiện bồi thường, trợ cấp:**

- Quyết định bồi thường, trợ cấp của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được hoàn tất trong thời hạn 5 ngày kể từ ngày có biên bản giám định của Hội đồng Giám định Y khoa hoặc của cơ quan pháp y;

- Tiền bồi thường, trợ cấp phải được thanh toán một lần cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 5 ngày kể từ ngày ra quyết định của người sử dụng lao động.

**3. Chi phí bồi thường, trợ cấp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hạch toán vào giá thành sản phẩm hoặc phí lưu thông của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh. Đối với các cơ quan hành chính, sự nghiệp được tính vào kinh phí thường xuyên của cơ quan. Đối với hộ gia đình và cá nhân có trách nhiệm chi bồi thường, trợ cấp.**

## **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:**

- Tăng cường các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, biện pháp phòng ngừa, tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức để hạn chế tối đa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp có thể xảy ra đối với người lao động.

- Thường xuyên chăm lo sức khỏe đối với người lao động, khám sức khỏe định kỳ; nếu phát hiện trường hợp bị mắc bệnh nghề nghiệp phải thực hiện điều

trị, điều dưỡng phục hồi chức năng đối với người bị bệnh. Tổ chức khám, đưa đi giám định mức độ suy giảm khả năng lao động; thực hiện bồi thường cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp (nếu có).

- Thực hiện đúng chính sách, quy định về bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và trợ cấp tai nạn lao động cho người lao động hoặc thân nhân của người lao động bị chết vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Thực hiện định kỳ báo cáo tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 6 tháng và 1 năm theo báo cáo chung của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động địa phương nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có trụ sở chính.

**2. Các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Lao động các địa phương thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ về an toàn, vệ sinh lao động và các quy định tại Thông tư này, nếu phát hiện sai sót thì hướng dẫn người sử dụng lao động chấp hành đúng quy định, nếu vi phạm nghiêm trọng thì phải xử lý nghiêm minh.**

**3. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức phổ biến, hướng dẫn thực hiện Thông tư này đến từng doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thuộc quyền quản lý.**

**4. Các đối tượng đã xác định bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp từ ngày 01 tháng 01 năm 2003, thì được hưởng chế độ bồi thường và trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư này.**

**5. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo. Bãi bỏ Thông tư số 19/LĐTBXH-TT ngày 02/8/1997 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành về hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường cho người bị tai nạn lao động.**

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

## PHỤ LỤC 1

### DANH MỤC 21 BỆNH NGHỀ NGHIỆP ĐƯỢC BỒI THƯỜNG

(Ban hành kèm theo các Thông tư liên Bộ số 08/TTLB ngày 19/5/1976, Thông tư liên Bộ số 29/TT-LB ngày 25/12/1991 và Quyết định số 167/BYT-QĐ ngày 4/2/1997 của Bộ Y tế)

#### Nhóm I: Các bệnh bụi phổi và phế quản

- 1.1. Bệnh bụi phổi - Silic nghề nghiệp
- 1.2. Bệnh bụi phổi Atbet (Amiăng)
- 1.3. Bệnh bụi phổi bông
- 1.4. Bệnh viêm phế quản mạn tính nghề nghiệp

#### Nhóm II: Các bệnh nhiễm độc nghề nghiệp

- 2.1. Bệnh nhiễm độc chì và các hợp chất chì
- 2.2. Bệnh nhiễm độc Benzen và các hợp chất đồng đẳng của Benzen
- 2.3. Bệnh nhiễm độc thuỷ ngân và các hợp chất của thuỷ ngân
- 2.4. Bệnh nhiễm độc mangan và các hợp chất của mangan
- 2.5. Bệnh nhiễm độc TNT ( trinitro toluen)
- 2.6. Bệnh nhiễm độc asen và các chất asen nghề nghiệp
- 2.7. Nhiễm độc chất Nicotin nghề nghiệp
- 2.8. Bệnh nhiễm độc hoá chất trừ sâu nghề nghiệp

#### Nhóm III: Các bệnh nghề nghiệp do yếu tố vật lý

- 3.1. Bệnh do quang tuyến X và các chất phóng xạ
- 3.2. Bệnh điếc do tiếng ồn
- 3.3. Bệnh rung chuyển nghề nghiệp
- 3.4. Bệnh giảm áp mạn tính nghề nghiệp

#### Nhóm IV: Các bệnh da nghề nghiệp

- 4.1. Bệnh sạm da nghề nghiệp
- 4.2. Bệnh loét da, loét vách ngăn mũi, viêm da, chàm tiếp xúc

#### Nhóm V: Các bệnh nhiễm khuẩn nghề nghiệp

- 5.1. Bệnh lao nghề nghiệp
- 5.2. Bệnh viêm gan vi rút nghề nghiệp
- 5.3. Bệnh do xoắn khuẩn *Leptospira* nghề nghiệp

**PHỤ LỤC 2**

**BẢNG TÍNH MỨC BỒI THƯỜNG TỪ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 10/2003/BLĐTBXH-TT  
ngày 18 tháng 4 năm 2003 về việc hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường,  
trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)*

STT	Mức suy giảm khả năng lao động (%)	Mức bồi thường ít nhất Tbt (tháng lương)	Mức trợ cấp ít nhất Ttc (tháng lương)
1	Từ 5 đến 10	1,50	0,60
2	11	1,90	0,76
3	12	2,30	0,92
4	13	2,70	1,08
5	14	3,10	1,24
6	15	3,50	1,40
7	16	3,90	1,56
8	17	4,30	1,72
9	18	4,70	1,88
10	19	5,10	2,04
11	20	5,50	2,20
12	21	5,90	2,36
13	22	6,30	2,52
14	23	6,70	2,68
15	24	7,10	2,84
16	25	7,50	3,00
17	26	7,90	3,16
18	27	8,30	3,32
19	28	8,70	3,48
20	29	9,10	3,64
21	30	9,50	3,80
22	31	9,90	3,96
23	32	10,30	4,12
24	33	10,70	4,28
25	34	11,10	4,44
26	35	11,50	4,60
27	36	11,90	4,76
28	37	12,30	4,92
29	38	12,70	5,08
30	39	13,10	5,24
31	40	13,50	5,40
32	41	13,90	5,56

STT	Mức suy giảm khả năng lao động (%)	Mức bồi thường ít nhất Tbt (tháng lương)	Mức trợ cấp ít nhất Ttc (tháng lương)
33	42	14,30	5,72
34	43	14,70	5,88
35	44	15,10	6,04
36	45	15,50	6,20
37	46	15,90	6,36
38	47	16,30	6,52
39	48	16,70	6,68
40	49	17,10	6,84
41	50	17,50	7,00
42	51	17,90	7,16
43	52	18,30	7,32
44	53	18,70	7,48
45	54	19,10	7,64
46	55	19,50	7,80
47	56	19,90	7,96
48	57	20,30	8,12
49	58	20,70	8,28
50	59	21,10	8,44
51	60	21,50	8,60
52	61	21,90	8,76
53	62	22,30	8,92
54	63	22,70	9,08
55	64	23,10	9,24
56	65	23,50	9,40
57	66	23,90	9,56
58	67	24,30	9,72
59	68	24,70	9,88
60	69	25,10	10,04
61	70	25,50	10,20
62	71	25,90	10,36
63	72	26,30	10,52
64	73	26,70	10,68
65	74	27,10	10,84
66	75	27,50	11,00
67	76	27,90	11,16
68	77	28,30	11,32
69	78	28,70	11,48
70	79	29,10	11,64
71	80	29,50	11,80
72	81 đến tử vong	30,00	12,00





7. Tai nạn lao động xảy ra hồi:..... giờ..... phút, ngày....tháng.....năm ..... sau khi làm việc được..... giờ, tại:.....

8. Diễn biến của vụ tai nạn lao động:.....

9. Tình trạng thương tích:.....

10. Nơi điều trị và phương pháp xử trí ban đầu:.....

11. Nguyên nhân gây ra tai nạn lao động:.....

12. Chi phí và thiệt hại do tai nạn lao động:

- Chi phí do quỹ BHXH trả:

- Chi phí do người sử dụng lao động trả:

- Thiệt hại tài sản:

13. Biện pháp ngăn ngừa tai nạn tương tự hoặc tái diễn mà cơ sở phải thực hiện:

- Nội dung công việc:

.....

- Thời gian hoàn thành:

14. Kết luận về những người có lỗi, đề nghị hình thức xử lý:

.....

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu (nếu có))*

**TRƯỞNG ĐOÀN ĐIỀU TRA TNLD**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

PHỤ LỤC 4

TÊN CƠ SỞ  
Số:...../

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

.....ngày..... tháng..... năm

**BIÊN BẢN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG  
.....(NHẸ HOẶC NẶNG).....**

*(Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 03/TTLT/BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN  
ngày 26/3/1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội- Bộ Y tế -  
Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

1. Tên cơ sở xảy ra tai nạn lao động:  
- Địa chỉ:
2. Ngành quản lý:
3. Địa phương:
4. Những người tham gia điều tra (họ tên, chức vụ, cơ quan công tác của từng người).....  
.....
5. Sơ lược lý lịch của người bị nạn:
- Họ và tên:                                      Nam, nữ:                                      Tuổi:
- Nghề nghiệp:                                      Năm công tác:                                      :
- Thang, bậc lương:                                      Tuổi nghề:
- Loại hợp đồng lao động (không xác định thời hạn; có thời hạn; thời vụ):
- Nơi làm việc:
- Hoàn cảnh gia đình:  
.....
- Đã huấn luyện KTAT hay chưa:
6. Tai nạn lao động xảy ra hồi:..... giờ..... phút,  
ngày....tháng....năm ..... sau khi làm việc được..... giờ, tại:.....

7. Diễn biến của vụ tai nạn lao động:.....

8. Tình trạng thương tích:

9. Nơi điều trị và phương pháp xử trí ban đầu:

10. Nguyên nhân gây ra tai nạn lao động:

11. Chi phí và thiệt hại do tai nạn lao động:

- Chi phí do quỹ BHXH trả:
- Chi phí do người sử dụng lao động trả:
- Thiệt hại tài sản:

12. Biện pháp ngăn ngừa tai nạn tương tự hoặc tái diễn mà cơ sở phải thực hiện:

- Nội dung công việc:

- Thời gian hoàn thành:
- Người có trách nhiệm thi hành:

13. Kết luận về những người có lỗi, đề nghị hình thức xử lý:

**NHỮNG NGƯỜI THAM GIA ĐIỀU TRA TNLĐ**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN BCH CƠ CẤU SỞ**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu (nếu có))

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu (nếu có))

\* Biên bản điều tra tai nạn lao động phải được lưu giữ tại cơ sở xảy ra tai nạn lao động và cơ quan tham gia đoàn điều tra.

Hoàn thành điều tra tai nạn lao động (kể từ khi xảy ra tai nạn lao động) trong thời hạn:

- Không quá 24 giờ đối với các vụ tai nạn lao động nhẹ;
- Không quá 48 giờ đối với các vụ tai nạn lao động nặng;
- Không quá 20 ngày đối với các vụ tai nạn lao động chết người;
- Không quá 40 ngày đối với các vụ tai nạn lao động cần phải giám định kỹ thuật để xác định nguyên nhân.

Trường hợp phải kéo dài thời gian điều tra so với quy định trên, đoàn điều tra tai nạn lao động phải báo cáo và xin phép người ra quyết định thành lập đoàn điều tra.

Bản sao lưu trữ

## PHỤ LỤC 5

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 10/2003/BLĐTBXH-TT ngày 18/4/2003 về việc hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)*

TÊN CƠ SỞ  
Số:...../

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

.....ngày..... tháng..... năm

### QUYẾT ĐỊNH BỒI THƯỜNG (TRỢ CẤP) TAI NẠN LAO ĐỘNG

Căn cứ Nghị định số 110/2002/ NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Thông tư số 10/2003/ BLĐTBXH-TT ngày 18 tháng 4 năm 2003 về việc hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

Căn cứ biên bản điều tra tai nạn lao động số .....ngày.....tháng.....năm;

Căn cứ biên bản giám định mức độ suy giảm khả năng lao động số ..... ngày.....tháng.....năm của Hội đồng Giám định Y khoa;

Theo đề nghị của ông, bà trưởng phòng (chức năng, nghiệp vụ)

.....

### QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ông, bà .....

Sinh ngày ..... tháng..... năm.....

Chức danh, nghề nghiệp, cấp bậc, chức vụ: .....

Cơ quan, đơn vị: .....

Bị tai nạn lao động ngày: .....

Mức suy giảm khả năng lao động: ..... %

Tổng số tiền bồi thường hoặc trợ cấp: ..... đồng

(Số tiền bằng chữ.....)

Nơi nhận bồi thường hoặc trợ cấp: .....

**Điều 2:** Các ông, bà trưởng phòng chức năng, nghiệp vụ.....và ông, bà có tên trên chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

(Thủ trưởng doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị.....)

*(Ký tên đóng dấu)*

Bản sao lưu trữ

## PHỤ LỤC 6

### **BỘ HỒ SƠ BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 10/2003/BLĐTBXH-TT ngày 18/4/2003 về việc hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)*

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức thực hiện việc khám bệnh nghề nghiệp, bồi thường cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động do bị bệnh nghề nghiệp. Hồ sơ của người lao động bị bệnh nghề nghiệp bao gồm:

- Giấy giới thiệu người lao động đi khám và giám định xác định bệnh nghề nghiệp của đơn vị sử dụng lao động;
- Hồ sơ sức khỏe bao gồm: hồ sơ khám tuyển và khám định kỳ;
- Kết quả đánh giá môi trường lao động;
- Những hồ sơ bệnh án và điều trị bệnh (nếu có).
- Biên bản xác định người lao động bị chết do bệnh nghề nghiệp của cơ quan pháp y hoặc biên bản giám định xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do bệnh nghề nghiệp của Hội đồng Giám định Y

Người lao động khi phát hiện bị bệnh nghề nghiệp trường lao động gây bệnh nghề nghiệp để theo dõi, đi chức năng và hoàn thiện hồ sơ để thực hiện chế độ bồi thường khác.

Hồ sơ của người bị bệnh nghề nghiệp phải có 01 bộ hồ sơ của người sử dụng lao động quản lý, một tập do người lao động quản

## PHỤ LỤC 7

(Ban hành kèm theo Thông tư số 10/2003/BLĐTBXH-TT ngày 18/4/2003  
về việc hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp đối với  
người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)

TÊN CƠ SỞ  
Số:...../

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

.....ngày..... tháng..... năm

### QUYẾT ĐỊNH BỒI THƯỜNG BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Căn cứ Nghị định số 110/2002/ND-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Thông tư số 10/2003/BLĐTBXH-TT ngày 18 tháng 4 năm 2003 về việc hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

Căn cứ bộ hồ sơ bệnh nghề nghiệp của ông, bà..... ;

Căn cứ biên bản giám định mức độ suy giảm khả năng lao động số ..... ngày.....tháng.....năm .....của Hội đồng Giám định Y khoa hoặc biên bản xác định người lao động bị chết do bệnh nghề nghiệp của cơ quan pháp y số ..... ngày.....tháng.....năm .....

Theo đề nghị của ông, bà trưởng phòng (chức năng, nghiệp vụ)

### QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ông, bà: .....

Sinh ngày .....tháng.....năm.....

Chức danh, nghề nghiệp, cấp bậc, chức vụ: .....

Cơ quan, đơn vị: .....

Bị bệnh nghề nghiệp (nêu tên loại bệnh nghề nghiệp đã mắc phải)

.....



Mức độ suy giảm khả năng lao động:.....%

Tổng số tiền bồi thường: .....đồng

(Số tiền bằng chữ .....)

Được hưởng từ ngày.....

Nơi nhận bồi thường.....

**Điều 2:** Các ông, bà trưởng phòng chức năng, nghiệp vụ.....và ông, bà có tên trên chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

(Thủ trưởng doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị.....)

(Ký tên đóng dấu)

Bản sao lưu trữ

## **9. Quy định riêng đối với lao động nữ**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 23/CP NGÀY 18/4/1996 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ**

#### **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**

##### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Đối tượng và phạm vi áp dụng Nghị định này được quy định như sau:

1. Đối với người lao động nữ:

a) Người lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu;

b) Người lao động nữ làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước mà không phải là công chức, viên chức nhà nước; nếu là công chức, viên chức nhà nước thì phải là những người được làm những việc mà quy chế công chức không cấm;

c) Người lao động nữ làm việc trong lực lượng vũ trang nhân dân, nhưng không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan và chiến sĩ;

d) Người lao động nữ làm việc trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác mà không phải là cán bộ chuyên trách của đoàn thể, tổ chức đó;

e) Người lao động nữ là người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam, trừ trường hợp điều ước

quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

g) Người lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp, các cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam mà không phải là công chức, viên chức nhà nước.

## 2. Đối với người sử dụng lao động nữ:

a) Mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động nữ thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu bao gồm: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, hợp tác xã, tổ hợp tác có thuê lao động; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; cá nhân, tổ chức cơ quan nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam;

b) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước, lực lượng vũ trang nhân dân, đoàn thể nhân dân, tổ chức chính trị, xã hội khác có thuê lao động nữ.

**Điều 2.** Về quyền làm việc bình đẳng của phụ nữ trong quan hệ lao động theo khoản 1, Điều 109 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

- Quyền làm việc bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thuộc mọi tổ chức, cá nhân, thành phần kinh tế trên các lĩnh vực: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, nâng bậc lương, đề bạt, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, điều kiện lao động và an toàn lao động, các chế độ phúc lợi về vật chất và tinh thần, chăm sóc sức khỏe.

- Nhà nước bảo đảm sự bình đẳng về các lĩnh vực nêu trên trong quan hệ lao động, chính sách ưu đãi, xét giảm thuế để tạo điều kiện cho lao động nữ thực hiện tốt công tác xã hội, chức năng làm mẹ và bù đắp một phần các khoản chi thêm do sử dụng lao động nữ.

## Chương II

### NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

**Điều 3.** Về chế độ làm việc của lao động nữ theo khoản 1, Điều 109 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp, người sử dụng lao động nữ chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố

trí lao động nữ theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho người lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

**Điều 4.** Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải chủ động nghiên cứu những nghề mà người lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi về hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ theo quy định tại Điều 11, Nghị định số 90/CP ngày 15 tháng 12 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về học nghề.

**Điều 5.** Doanh nghiệp có đủ một trong hai điều kiện sau đây là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ:

1. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên từ 10 đến 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 50% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp;

2. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

**Điều 6.** Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo khoản 2, Điều 110 của Bộ luật Lao động được hưởng các chính sách ưu đãi dưới đây:

1. Trường hợp gặp khó khăn đặc biệt, có quyết định của Thủ tướng Chính phủ thì được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm quy định tại mục d, khoản 2, Điều 6 của Nghị định số 72/CP, ngày 31 tháng 10 năm 1995 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm;

2. Trường hợp có khó khăn về tài chính, không tự giải quyết việc điều chuyển lao động nữ đang làm các công việc thuộc danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ sang làm công việc khác thích hợp thì doanh nghiệp được lập dự án xin kinh phí hỗ trợ một lần từ quỹ quốc gia về việc làm theo mục b, khoản 2, Điều 6 của Nghị định số 72/CP, ngày 31 tháng 10 năm 1995 của Chính phủ;

3. Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

Bộ Tài chính hướng dẫn khoản 3, Điều 6 của Nghị định này.

**Điều 7.** Việc xét giảm thuế theo khoản 2, Điều 110 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Các doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại Điều 5 của Nghị định này được xét giảm thuế;

2. Được giảm thuế lợi tức; mức giảm không thấp hơn các khoản chi phí thêm do sử dụng nhiều lao động nữ mà doanh nghiệp tính được;

3. Khoản tiền được giảm thuế do doanh nghiệp quản lý và sử dụng để chi thêm cho lao động nữ;

4. Đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng sản xuất không có lãi thì các khoản chi phí tăng thêm do sử dụng nhiều lao động nữ được coi là một khoản chi hợp lệ.

Bộ Tài chính hướng dẫn chi tiết thực hiện khoản 2, 3, 4 quy định tại Điều 7 của Nghị định này.

**Điều 8.** Doanh nghiệp không đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của mình phải nghiên cứu các chính sách của Nhà nước đã ban hành đối với lao động nữ để bàn với công đoàn tìm biện pháp thực hiện. Những điểm thoả thuận được phải ghi vào thoả ước lao động tập thể.

**Điều 9.** Các quy định cấm đối với người sử dụng lao động theo Điều 111 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Cấm ban hành quy định không có lợi hơn những quy định của pháp luật cho người lao động nữ;

2. Cấm những hành vi làm hạn chế khả năng được tiếp nhận lao động nữ vào làm việc;

3. Cấm mạt sát, đánh đập... xúc phạm đến danh dự và nhân phẩm của người lao động nữ trong khi làm việc;

Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các điều cấm quy định trên, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**Điều 10.** Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 112 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải chuyển ngay người lao động nữ có thai đang làm công việc có nguy cơ ảnh hưởng không tốt tới thai nhi sang làm công việc khác phù hợp, khi có giấy chứng nhận của bác sĩ phòng khám đa khoa trong các bệnh viện hoặc các phòng khám từ cấp huyện trở lên;

2. Trường hợp người sử dụng lao động không bố trí được công việc phù hợp với người lao động nữ có thai thì người lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường phí đào tạo (nếu có).

**Điều 11.** Doanh nghiệp đang sử dụng lao động nữ làm công việc thuộc danh mục các công việc cấm sử dụng lao động nữ theo quy định của Bộ Lao

động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, phải lập phương án điều chuyển lao động nữ sang làm công việc khác theo quy định tại Điều 113 của Bộ luật Lao động và khoản 2, Điều 6 của Nghị định này. Trong thời gian nghiên cứu lập phương án nói trên, doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp sau:

1. Đối với các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại phải rút ngắn thời gian làm việc trong ngày theo đúng quy định của pháp luật lao động;
2. Tăng cường các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc;
3. Bố trí thời gian làm việc thích hợp để lao động nữ có điều kiện học thêm hoặc bồi dưỡng nghề mới;

**Điều 12.** Tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ theo Điều 118 của Bộ luật Lao động:

1. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong Ban Quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động nữ; tổng hợp và đề xuất với cơ quan quản lý nhà nước để sửa đổi hoặc bổ sung các chế độ, chính sách đối với lao động nữ;
2. Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải thực hiện chế độ báo cáo về tình hình thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
3. Doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn hoặc tổ chức công đoàn lâm thời thì người đại diện cho lao động nữ là Ban Nữ công.

### **Chương III**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 13.** Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký.

**Điều 14.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình, có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 15.** Bộ trưởng, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
KT. THỦ TƯỚNG  
PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

## **THÔNG TƯ SỐ 03/LĐTBXH-TT NGÀY 13/01/1997 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ

*Thi hành Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ; sau khi có ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và một số Bộ, ngành liên quan; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI**

Đối tượng và phạm vi áp dụng, thực hiện theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996. Thông tư này nói rõ thêm một số điểm về đối tượng:

1. Người lao động nữ ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động thực hiện ký kết hợp đồng lao động;

Trẻ em là nữ chưa đủ 15 tuổi làm việc ở một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Người sử dụng lao động nữ là: Tổng Giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế hoặc người được Tổng Giám đốc, Giám đốc uỷ quyền bằng văn bản; Thủ trưởng các cơ quan, tổ chức hoặc người được Thủ trưởng uỷ quyền bằng văn bản đúng quy định của pháp luật về uỷ quyền.

### **II. VỀ CHẾ ĐỘ LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ**

#### **1. Hình thức**

Chế độ làm việc của lao động nữ theo quy định tại Điều 3 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ, bao gồm các hình thức sau:

- Làm việc theo thời gian biểu linh hoạt là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm công việc với thời gian làm việc (thời gian bắt đầu và kết thúc) khác với thời gian làm việc theo quy định chung của cơ quan, đơn vị.

- Làm việc không trọn ngày là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với thời gian ít hơn số giờ làm việc trong một ngày theo quy định chung của cơ quan, đơn vị.

- Làm việc không trọn tuần là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với số ngày ít hơn số ngày làm việc chung của cơ quan, đơn vị trong một tuần lễ.

- Giao việc làm tại nhà là hình thức giao việc cho người lao động nữ làm việc tại nhà (gia đình), vừa không ảnh hưởng đến yêu cầu của sản xuất và kinh doanh, vừa mang lại lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

Việc áp dụng chế độ làm việc theo các hình thức trên đối với người lao động nữ, doanh nghiệp cần lưu ý đến một số nguyên tắc sau:

## **2. Nguyên tắc áp dụng**

- Việc xác định công việc nào là thích hợp đối với mỗi hình thức kể trên là do doanh nghiệp chủ động tính toán, áp dụng trong quá trình sản xuất, kinh doanh theo nguyên tắc thoả thuận và cùng có lợi, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh và nguyện vọng chính đáng của người lao động nữ, bảo đảm không được vượt quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần.

- Không được dùng chế độ này để thực hiện việc xử lý kỷ luật đối với trường hợp người lao động nữ vi phạm kỷ luật lao động.

- Không được lợi dụng chế độ làm việc linh hoạt để bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc ca đêm trái với pháp luật lao động hiện hành.

- Thu nhập của người lao động nữ khi bố trí làm việc theo các hình thức nêu trên phải theo sự thoả thuận giữa người lao động nữ và người sử dụng lao động bằng văn bản.

## **3. Các bước tiến hành**

a) Doanh nghiệp chủ động bàn với công đoàn để xác định những công việc và những hình thức làm việc, tổ chức cho người lao động thảo luận; những công việc và những hình thức làm việc đã nhất trí thì ghi vào thoả ước lao động tập thể;

b) Tổ chức cho người lao động nữ đăng ký để làm những công việc đã ghi trong thoả ước lao động tập thể, phù hợp với hình thức làm việc và nguyện vọng của họ;



c) Doanh nghiệp cùng công đoàn xem xét và sắp xếp thời gian làm việc phù hợp với từng người có nguyện vọng theo thứ tự ưu tiên: người lao động nữ có thai từ tháng thứ 3 trở đi; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; sức khoẻ yếu theo kết luận bác sĩ đa khoa; hoàn cảnh gia đình có khó khăn v.v...

### **III. VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ DỰ PHÒNG CHO LAO ĐỘNG NỮ**

Nghề dự phòng là nghề khác với nghề đang làm và được sử dụng khi người lao động nữ không thể tiếp tục làm nghề này cho đến tuổi được nghỉ theo chế độ của Nhà nước.

#### **1. Xác định nghề dự phòng cho lao động nữ**

Căn cứ vào lĩnh vực hoạt động, điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đặc điểm riêng của lao động nữ, doanh nghiệp thảo luận với công đoàn để xác định loại nghề cần phải có thêm nghề dự phòng cho lao động nữ và ghi vào thoả ước lao động tập thể.

#### **2. Tổ chức đào tạo nghề dự phòng cho người lao động nữ**

Doanh nghiệp căn cứ vào số người lao động nữ cần đào tạo nghề dự phòng và quan tâm đầy đủ đến nguyện vọng học nghề của họ để lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng. Tùy theo điều kiện cụ thể doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo hoặc ký hợp đồng đào tạo với các cơ sở dạy nghề khác nhằm thực hiện được kế hoạch đào tạo nghề dự phòng của doanh nghiệp.

### **IV. XÁC ĐỊNH DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG NHIỀU LAO ĐỘNG NỮ**

Để xác định doanh nghiệp có đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định tại Điều 5 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ, phải căn cứ vào các yếu tố sau:

1. Xác định số lao động trong danh sách hưởng lương của doanh nghiệp từng tháng, để tính bình quân cho cả năm tại thời điểm lập kế hoạch hằng năm.

2. Căn cứ vào số lao động trong danh sách hưởng lương bình quân cả năm của doanh nghiệp để tính số lao động nữ theo số tuyệt đối và số tương đối và xác định doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

3. Doanh nghiệp có đủ các yếu tố trên lập hồ sơ (2 bộ) gửi cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội vào tháng 11 hàng năm. Căn cứ vào hồ sơ này, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xác nhận doanh nghiệp đủ điều kiện là doanh

nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ và gửi lại cho doanh nghiệp 1 bộ (1 bộ lưu giữ tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) (mẫu số 5 kèm theo Thông tư này).

4. Hồ sơ xin xác nhận doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ gồm:

- Công văn đề nghị của doanh nghiệp (mẫu số 4 kèm theo Thông tư này);
- Danh sách người lao động hưởng lương hàng tháng của doanh nghiệp (bảng trả lương hàng tháng) và số lao động trong danh sách hưởng lương bình quân cả năm của doanh nghiệp.

#### **V. CHÍNH SÁCH ƯU ĐÃI ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG NHIỀU LAO ĐỘNG NỮ**

Thực hiện chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định tại Điều 6 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ, nay hướng dẫn như sau:

1. Chính sách vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm

a) Để được vay vốn, doanh nghiệp phải có đủ các điều kiện dưới đây:

- Là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo hướng dẫn tại mục IV của Thông tư này;

- Doanh nghiệp gặp khó khăn được giúp đỡ đặc cách theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, do các Bộ chủ quản, Tổng công ty nhà nước, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đề nghị;

- Có dự án chứng minh được hiệu quả sử dụng vốn vay, khả năng trả nợ và giải quyết việc làm cho lao động nữ của doanh nghiệp.

b) Cách thức tiến hành:

Doanh nghiệp thực hiện theo quy định hiện hành về vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm.

2. Hỗ trợ kinh phí một lần không hoàn lại từ quỹ quốc gia về việc làm

a) Để được xét hỗ trợ kinh phí một lần không hoàn lại, doanh nghiệp phải có đủ các điều kiện dưới đây:

- Là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo hướng dẫn tại mục IV của Thông tư này;

- Phải có dự án được xây dựng theo mục tiêu: điều chuyển lao động nữ đang làm việc ở những nơi có các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ, quy định tại Thông tư liên Bộ số 03/TT-LB ngày 28/01/1994 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Y tế, sang làm các công việc khác phù hợp với sức khỏe, đảm bảo chức năng sinh đẻ và nuôi con của lao động nữ;

- Phải là doanh nghiệp thuộc diện khó khăn về tài chính trong trường hợp vốn tự có không đủ để thực hiện dự án này.

b) Cách thức tiến hành:

Doanh nghiệp xây dựng dự án theo quy trình hiện hành về lập dự án xin vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm.

## **VI. CĂN CỨ ĐỂ XÉT GIẢM THUẾ**

Việc xét giảm thuế theo Điều 7 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ được thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài chính. Thông tư này nêu rõ các khoản chi phí tăng thêm thông thường khi sử dụng lao động nữ:

1. Thời gian nghỉ 60 phút/ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi tính theo số ngày công của những người lao động nữ thuộc diện được nghỉ quy thành tiền;

2. Khoản trợ giúp thêm cho người lao động nữ có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo;

3. Mua trang thiết bị đồ dùng cho nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức;

4. Thời gian 30 phút vệ sinh riêng của người lao động nữ tính theo số ngày công người lao động nữ được nghỉ quy thành tiền;

5. Giảm 1 giờ cho người lao động nữ có thai đến tháng thứ 7 tính theo số ngày công của những người lao động nữ thuộc diện nghỉ quy thành tiền;

6. Bồi dưỡng thêm cho người lao động nữ sau khi đẻ;

7. Thuê giáo viên để mở nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức;

8. Trang bị bảo hộ lao động (bổ sung thêm ngoài chế độ) cho phù hợp với người lao động nữ;

9. Xây dựng nhà tắm, nhà vệ sinh riêng cho người lao động nữ;

10. Tổ chức khám sức khỏe cho người lao động nữ (theo định kỳ một năm một lần);

11. Tổ chức các ngày kỷ niệm của phụ nữ.

## **VII. ĐIỀU CHUYỂN LAO ĐỘNG NỮ ĐANG LÀM CÔNG VIỆC CẤM SANG CÔNG VIỆC THÍCH HỢP**

Việc điều chuyển lao động nữ đang làm các công việc thuộc danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ sang làm công việc khác thích hợp theo Điều 11 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ, doanh nghiệp phải tiến hành một số việc sau đây:

1. Thống kê và phân loại người lao động nữ đang làm công việc cấm sử dụng lao động nữ (theo mẫu số 3 đính kèm).

2. Lập dự án điều chuyển lao động nữ sang công việc khác phù hợp.

Trường hợp doanh nghiệp có khó khăn về tài chính và có đủ điều kiện được hưởng chính sách hỗ trợ kinh phí một lần từ quỹ quốc gia về việc làm thì thực hiện theo hướng dẫn tại khoản 2 mục V của Thông tư này.

3. Trong thời gian đang xây dựng dự án, doanh nghiệp phải thực hiện ngay một số biện pháp theo quy định tại Thông tư số 03/TT-LB ngày 28/01/1994 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Y tế bố trí thời gian làm việc thích hợp để lao động nữ có thì giờ học nghề và làm quen dần với công việc mới.

## **VIII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các Bộ, ngành tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn việc thực hiện Thông tư này đối với các doanh nghiệp trực thuộc; thường xuyên đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động nữ của Giám đốc doanh nghiệp; thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (theo mẫu số 2, 3 kèm theo Thông tư này).

2. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo các Ban, ngành liên quan, trong đó Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan thường trực giúp Ủy ban nhân dân để tổ chức hướng dẫn các doanh nghiệp đóng trên địa bàn thực hiện Thông tư này.

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội lập kế hoạch triển khai trình Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố và tổ chức thực hiện kế hoạch này. Đồng thời

thực hiện chế độ báo cáo kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (theo mẫu số 1, 2, 3 kèm theo Thông tư này).

4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

5. Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có vấn đề gì vướng mắc, đề nghị các Bộ, ngành, địa phương phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Trần Đình Hoan**

Bản sao lưu trữ

Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/1/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ

UBND tỉnh, thành phố.....  
SỐ LĐ-TBXH .....

**LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CHIA THEO NGÀNH KTQD VÀ LOẠI DOANH NGHIỆP 6 THÁNG, 1 NĂM...**

*Kính gửi:* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Chính sách Lao động và Việc làm)

Đơn vị tính: Người

Số TT	Loại doanh nghiệp		Tổng số	Nữ	Tỷ lệ (%)	Doanh nghiệp nhà nước			Tư nhân			Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài			Công ty cổ phần			Công ty TNHH			Ghi chú	
	Ngành KTQD					TS	Nữ	%	TS	Nữ	%	TS	Nữ	%	TS	Nữ	%	TS	Nữ	%		
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	Trung ương:																					
	Địa phương:																					
1	Ngành công nghiệp																					
2	Ngành nông nghiệp																					
3	Ngành xây dựng																					
4	Ngành GT - VT																					
	...																					
	...																					
	Tổng số		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/1/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ

Bộ.....  
 Tổng công ty .....  
 Sở LĐ-TBXH tỉnh, TP.....

### TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NĂM.....

*Kính gửi:* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Chính sách Lao động và Việc làm)

*Đơn vị tính:* Người

Số TT	Doanh nghiệp	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %	Chia ra		Giảm thuế (%)	Vay vốn (1000đ)	Hỗ trợ một lần (1000đ)	Nghề dự phòng	Thời gian biểu lĩnh hoạt	Ghi chú
					Cán bộ quản lý (gán tiếp SX)	Trực tiếp sản xuất						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Doanh nghiệp A											
2	Doanh nghiệp B											
3	...											

*Ghi chú:*

- Cột (8): Tỷ lệ thuế được giảm,
- Cột (9): Số vốn được vay từ quỹ quốc gia về việc làm,
- Cột (10): Số tiền được hỗ trợ một lần từ quỹ quốc gia về việc làm,
- Cột (11): Số người lao động nữ được chuyển sang nghề dự phòng,
- Cột (12): Số người lao động nữ được bố trí, sử dụng theo chế độ làm việc lĩnh hoạt.

Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/11/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ

Bộ, Tổng CTNN, Sở chủ quản.....  
 Tên doanh nghiệp .....

**DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ ĐANG LÀM CÔNG VIỆC CẤP SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ**

*Kính gửi:* - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Chính sách Lao động và Việc làm)  
 - Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Đơn vị tính: Người

Số TT	Họ và tên	Năm sinh	Trình độ văn hoá	Bậc thợ chuyên môn	Loại hợp đồng lao động đã giao kết	Công việc đang làm	Thời gian đã làm công việc này	Dự kiến điều chuyển	Bệnh nghề nghiệp (nếu có)	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

**Ghi chú:**

- Cột (6): Ghi rõ loại HĐLĐ đang giao kết;
- Cột (9): Dự kiến của doanh nghiệp bố trí người lao động nữ làm công việc khác, học nghề, bồi dưỡng nghề, chuyển nghề khác.



*Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/01/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

***Kính gửi:*** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội  
tỉnh, thành phố

- Tên doanh nghiệp:
- Trực thuộc Bộ, Tổng công ty:
- Ngày chính thức thành lập doanh nghiệp:
- Cơ quan ra quyết định thành lập:
- Địa chỉ nơi doanh nghiệp đóng:

...

...

Đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét và xác nhận doanh nghiệp đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ năm.....

*Tỉnh, thành phố, ngày... tháng... năm...*

**GIÁM ĐỐC SỞ LĐTB-XH TỈNH (THÀNH PHỐ)**

*(Ký tên, đóng dấu)*

*Mẫu số 5: Ban hành kèm theo Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/01/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ*

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

## GIẤY XÁC NHẬN

*Kính gửi:* Doanh nghiệp.....

- Căn cứ vào Điều 5 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ.

- Căn cứ vào mục IV Thông tư số: /LĐTBXH-TT ngày...tháng...năm 199... của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ.

- Căn cứ vào hồ sơ của doanh nghiệp..... Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xác nhận doanh nghiệp..... năm.....:

+ Tổng số người lao động trong danh sách hưởng lương bình quân năm.....;

+ Tổng số người lao động là nữ:

+ Tỷ lệ lao động nữ so với tổng số:

Đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ năm.....

*Tỉnh, thành phố, ngày... tháng... năm...*

**GIÁM ĐỐC SỞ LĐTB-XH TỈNH (THÀNH PHỐ)**

*(Ký tên, đóng dấu)*

## **THÔNG TƯ SỐ 79/1997/TT-BTC NGÀY 06/11/1997 CỦA BỘ TÀI CHÍNH**

**Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996  
của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều  
của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ**

*Căn cứ Nghị định 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết  
và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định  
riêng đối với lao động nữ;*

*Căn cứ vào chế độ tài chính hiện hành đang áp dụng cho doanh nghiệp  
nhà nước;*

*Bộ Tài chính hướng dẫn khoản 3 Điều 6; khoản 2, 3, 4 Điều 7 của Nghị  
định trên như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Là các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đang hoạt động theo đúng ngành nghề quy định trong giấy phép kinh doanh, thực hiện các quy định của pháp luật về tài chính, kế toán và có đủ một trong hai điều kiện sau đây là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ:

1. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên từ 10 đến 100 lao động nữ và có số lao động nữ chiếm từ 50% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

Người lao động nữ nói trong Thông tư này được hiểu theo nội dung quy định tại điểm 1 mục I Thông tư số 03 LĐT BXH/TT ngày 13/1/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Các đơn vị sự nghiệp, cơ quan văn phòng thuộc các Tổng công ty nhà nước nếu không trực tiếp làm công việc kinh doanh không thuộc đối tượng áp dụng Thông tư này.

## **II. NỘI DUNG CHẾ ĐỘ ƯU ĐÃI VỀ TÀI CHÍNH ĐỐI VỚI CƠ SỞ SẢN XUẤT KINH DOANH SỬ DỤNG NHIỀU LAO ĐỘNG NỮ**

1. Tại khoản 3 Điều 6, Nghị định số 23/CP đã quy định: "Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ". Bộ Tài chính hướng dẫn cụ thể thêm như sau:

1.1. Vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp là tất cả các loại vốn đầu tư không phân biệt hình thành từ nguồn nào.

1.2. Mức được ưu đãi sử dụng một phần nguồn vốn trên đây để chi cho việc cải thiện điều kiện lao động nữ được quy định theo tỷ lệ như sau:

- Mức chi tối đa 10%, nếu nguồn vốn nói ở điểm 1.1 từ 500 triệu đồng trở lên, nhưng mức chi không quá 500 triệu đồng.

- Mức chi tối đa 15%, nếu nguồn vốn có mức dưới 500 triệu đồng.

1.3. Nguồn vốn trên đây được dùng vào các công việc có tính chất cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ như:

- Trang bị thêm hệ thống chống nóng (lạnh), chống ồn, hút bụi... trong các phân xưởng, nhà máy.

- Làm thêm lán tạm che mưa, che nắng, chống bụi... trên các công trường, nông trường và ở nơi làm việc khác ngoài trời.

- Xây dựng nhà tắm nữ, nhà vệ sinh nữ cố định ở các phân xưởng, nhà máy hoặc nhà lưu động ở nơi làm việc lưu động ngoài trời.

- Xây dựng, sửa chữa và mua sắm đủ tài sản mau hỏng cho nhà trẻ, lớp mẫu giáo của doanh nghiệp (nếu không thuộc diện quản lý của hệ thống giáo dục - đào tạo).

1.4. Nguồn vốn và những tài sản được đầu tư bằng nguồn vốn nói trên được hạch toán, sử dụng và quản lý theo chế độ tài chính hiện hành.

2. Các khoản 2, 3, 4 Điều 7 của Nghị định số 23/CP được quy định như sau:

2.1. Ngoài các khoản chi đã được quy định theo pháp luật, các khoản chi thêm sau đây mà doanh nghiệp tính được do sử dụng nhiều lao động nữ thì được hạch toán vào chi phí hoạt động kinh doanh:

a) Chi phí thêm cho công tác đào tạo lại nghề cho chị em nữ công nhân viên, nếu nghề cũ không phù hợp để chuyển đổi sang nghề khác theo quy hoạch phát triển của doanh nghiệp.

Khoản chi thêm này bao gồm: học phí đi học (nếu có) + chênh lệch tiền lương ngạch bậc (đảm bảo lương 100% cho người đi học).

b) Chi phí tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho cô giáo dạy ở nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp quản lý. Số cô giáo này được xác định theo định mức do hệ thống giáo dục - đào tạo quy định.

c) Chi phí do tổ chức thêm một lần khám sức khỏe trong năm (ngoài số lần khám đã được quy định), chủ yếu là khám bệnh nghề nghiệp, mãn tính hoặc phụ khoa mà nữ công nhân viên thường mắc phải.

d) Chi bồi dưỡng thêm 1 lần cho người lao động nữ sau khi sinh con lần thứ nhất hoặc lần thứ hai. Mức chi không quá 300.000 đồng (đối với doanh nghiệp ở thành phố, thị trấn, thị xã) và không quá 500.000 đồng (đối với doanh nghiệp ở vùng sâu, vùng xa, hải đảo...) để giúp đỡ người mẹ khắc phục một phần khó khăn do sinh đẻ.

e) Trong thời gian cho con bú, nếu vì lý do khách quan nào đó mà không về cho con bú, ở lại làm việc cho doanh nghiệp, thì thời gian làm việc thêm (tương ứng thời gian cho con bú) được doanh nghiệp trả trợ cấp theo chế độ phụ cấp làm thêm giờ như quy định hiện hành.

2.2. Các khoản chi thêm mà doanh nghiệp tính được nói ở điểm 2.1 trên đây được coi là hợp lệ nếu có chứng từ để chứng minh các khoản chi thêm đã phát sinh trong năm là thực chi và có chữ ký của người nhận tiền.

2.3. Các khoản chi thêm do sử dụng nhiều lao động nữ mà doanh nghiệp tính được nói ở điểm 2.1 và 2.2 trên đây:

a) Được hạch toán vào chi phí sản xuất trong quý của năm tài chính.

Do có khoản chi thêm và tính được nói trên mà doanh nghiệp bị lỗ thì khoản lỗ này sẽ được giảm trừ vào lợi tức trước thuế của năm sau.

b) Doanh nghiệp phải ghi chép đầy đủ, kịp thời các khoản chi phí nói trên vào sổ kế toán và trong báo cáo tài chính của doanh nghiệp.

c) Cơ quan quản lý vốn và tài sản nhà nước tại doanh nghiệp và cơ quan thuế các tỉnh, thành phố có nhiệm vụ kiểm tra, giám sát việc sử dụng các nguồn vốn đầu tư cải thiện điều kiện làm việc và các khoản chi thêm do sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của Thông tư này.

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Thông tư này có hiệu lực từ ngày 1/7/1997. Các quy định trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

Giám đốc và kế toán trưởng chịu trách nhiệm trước nhà nước và hướng dẫn, phối hợp với công đoàn của doanh nghiệp để thực hiện các quy định của Thông tư này.

Doanh nghiệp có đủ điều kiện nói ở mục I muốn được hưởng các ưu đãi về tài chính ở trên phải lập hồ sơ bao gồm công văn xác nhận của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và phải đăng ký với cơ quan thuế, cơ quan quản lý vốn và tài sản nhà nước tại doanh nghiệp địa phương nơi doanh nghiệp đăng ký kinh doanh.

Trong quá trình thực hiện, có vướng mắc xin phản ánh để Bộ Tài chính nghiên cứu, giải quyết kịp thời.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ TÀI CHÍNH  
THỨ TRƯỞNG**

**Phạm Văn Trọng**

## **10. Bảo hiểm xã hội**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 12/CP NGÀY 26/1/1995 CỦA CHÍNH PHỦ**

Về việc ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội

#### **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**

**Điều 1.** Nay ban hành kèm theo Nghị định này Điều lệ Bảo hiểm xã hội áp dụng đối với công chức, công nhân viên chức nhà nước và mọi người lao động theo loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc để thực hiện thống nhất trong cả nước.

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 1995. Những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Y tế hướng dẫn chi tiết thi hành Nghị định này.

**Điều 4.** 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, Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Võ Văn Kiệt**

## **ĐIỀU LỆ BẢO HIỂM XÃ HỘI**

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ)*

### **Chương I**

#### **NGUYÊN TẮC CHUNG**

**Điều 1.** Điều lệ này cụ thể hoá những nội dung về bảo hiểm xã hội đã được quy định trong Bộ luật Lao động nhằm bảo đảm vật chất, góp phần ổn định đời sống cho những người tham gia bảo hiểm xã hội và gia đình, trong các trường hợp người tham gia bảo hiểm xã hội bị ốm đau, thai sản, suy giảm khả năng lao động, hết tuổi lao động hoặc chết.

**Điều 2.** Điều lệ này quy định các chế độ bảo hiểm xã hội sau đây:

- Chế độ trợ cấp ốm đau;
- Chế độ trợ cấp thai sản;
- Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Chế độ hưu trí;
- Chế độ tử tuất.

**Điều 3.** Các đối tượng sau đây phải áp dụng các chế độ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều lệ này:

- Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước;
- Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên;
- Người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, khu chế xuất, khu công nghiệp; trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam, 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;
- Người lao động làm việc trong các tổ chức kinh doanh dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, cơ quan Đảng, đoàn thể;
- Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, các tổ chức dịch vụ thuộc lực lượng vũ trang;
- Người giữ chức vụ dân cử, bầu cử làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước, Đảng, đoàn thể từ Trung ương đến cấp huyện;



- Công chức, viên chức nhà nước làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp; người làm việc trong các cơ quan Đảng, đoàn thể từ Trung ương đến cấp huyện;

Các đối tượng trên đi học, thực tập, công tác, điều dưỡng trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương hoặc tiền công thì cũng thuộc đối tượng thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Các đối tượng quy định trên gọi chung là người lao động.

**Điều 4.** Người sử dụng lao động và người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội để thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Người lao động có đóng bảo hiểm xã hội được cơ quan bảo hiểm xã hội cấp sổ bảo hiểm xã hội, có quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều lệ này. Quyền hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động có thể bị đình chỉ, cắt giảm hoặc huỷ bỏ khi người lao động vi phạm pháp luật.

**Điều 5.** Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn thu bảo hiểm xã hội và sự hỗ trợ của Nhà nước. Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất và sử dụng để chi các chế độ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều lệ này và các hoạt động sự nghiệp bảo hiểm xã hội.

## **Chương II**

### **CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI**

#### **I. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP ỐM ĐAU**

**Điều 6.** Người lao động nghỉ việc vì ốm đau, tai nạn rủi ro mà có xác nhận của tổ chức y tế do Bộ Y tế quy định được hưởng chế độ trợ cấp ốm đau.

Người lao động nghỉ việc do tự huỷ hoại sức khỏe, do say rượu hoặc dùng chất ma tuý thì không được hưởng trợ cấp ốm đau.

**Điều 7.** Quy định về thời gian tối đa người lao động được hưởng trợ cấp ốm đau như sau:

1. Đối với người lao động làm việc trong điều kiện bình thường:

- 30 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;

- 40 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 15 năm đến dưới 30 năm;

- 50 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên;

2. Đối với người lao động làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên:

- 40 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;
- 50 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 15 năm đến dưới 30 năm;
- 60 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên.

Danh mục nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

3. Người lao động bị mắc các bệnh cần điều trị dài ngày theo danh mục do Bộ Y tế ban hành thì thời gian được hưởng trợ cấp ốm đau tối đa là 180 ngày trong 1 năm, không phân biệt thời gian đóng bảo hiểm xã hội nhiều hay ít.

Trong trường hợp nếu hết thời hạn 180 ngày mà còn phải tiếp tục điều trị, thì thời gian này vẫn được hưởng trợ cấp ốm đau theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Điều lệ này.

#### **Điều 8.**

1. Người lao động có con thứ nhất, thứ hai (kể cả con nuôi theo quy định tại Luật Hôn nhân và Gia đình) dưới 7 tuổi bị ốm đau, có yêu cầu của tổ chức y tế phải nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau, được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

2. Những trường hợp con bị ốm đau mà có cả bố và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội thì chỉ một người được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau.

3. Thời gian tối đa được hưởng trợ cấp để chăm sóc con ốm đau như sau:

- 20 ngày trong 1 năm, đối với con dưới 3 tuổi;
- 15 ngày trong 1 năm, đối với con từ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi.

4. Người lao động thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số như đặt vòng, nạo hút thai, thắt ống dẫn tinh... thì thời gian nghỉ việc do Bộ Y tế quy định được hưởng trợ cấp tại khoản 1 Điều 9 Điều lệ này.

#### **Điều 9.**

1. Mức trợ cấp ốm đau, nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau hoặc thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số bằng 75% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc.

2. Trong trường hợp người lao động bị mắc bệnh cần điều trị dài ngày theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Điều lệ này, nhưng sau thời hạn 180 ngày còn phải tiếp tục điều trị thêm thì thời gian điều trị thêm được hưởng trợ cấp bằng 70% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên; bằng 65% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 30 năm.

## II. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP THAI SẢN

**Điều 10.** Lao động nữ có thai, sinh con thứ nhất, thứ hai khi nghỉ việc theo các Điều 11, 12 Điều lệ này được hưởng trợ cấp thai sản.

**Điều 11.** Trong thời gian có thai được nghỉ việc để đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày.

Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở xa tổ chức y tế hoặc người mang thai có bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ việc 2 ngày cho mỗi lần khám thai.

Trong trường hợp sảy thai thì được nghỉ việc 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng; 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

**Điều 12.**

1. Thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con quy định như sau:

- 4 tháng đối với người làm việc trong điều kiện bình thường;
- 5 tháng đối với người làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc theo chế độ 3 ca; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 và 0,7;
- 6 tháng đối với người làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 1; người làm nghề hoặc công việc đặc biệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

2. Nếu sinh đôi trở lên, thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

Trong trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết (kể cả trường hợp đẻ thai chết lưu) thì người mẹ được nghỉ việc 75 ngày tính từ ngày sinh; nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì được nghỉ việc 15 ngày tính từ khi con chết, nhưng không vượt quá thời gian quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Hết thời hạn nghỉ việc sinh con theo quy định tại các khoản 1, 2 Điều này, nếu có nhu cầu thì sản phụ có thể nghỉ thêm với điều kiện được người sử dụng lao động chấp thuận nhưng không được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

4. Lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời hạn nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu đã nghỉ 60 ngày trở lên tính từ khi sinh con và phải có chứng nhận của thầy thuốc về việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khoẻ và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước 1 tuần lễ. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương, lao động nữ vẫn được hưởng trợ cấp thai sản đến hết thời gian nghỉ theo quy định.

**Điều 13.** Người lao động (không phân biệt nam hay nữ) nếu nuôi con nuôi sơ sinh theo quy định tại Luật Hôn nhân và Gia đình nghỉ việc thì được hưởng trợ cấp cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi.

**Điều 14.** Mức trợ cấp thai sản trong thời gian nghỉ theo quy định tại các Điều 11, 12, 13 Điều lệ này, bằng 100% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ. Ngoài ra khi sinh con được trợ cấp 1 lần bằng 1 tháng tiền lương đóng bảo hiểm xã hội.

### III. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

**Điều 15.** Người lao động bị tai nạn trong các trường hợp sau đây được hưởng trợ cấp tai nạn lao động:

- Bị tai nạn trong giờ làm việc, tại nơi làm việc kể cả làm việc ngoài giờ do yêu cầu của người sử dụng lao động;
- Bị tai nạn ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động;
- Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc.

**Điều 16.** Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trả các khoản chi phí y tế và tiền lương từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật cho người bị tai nạn lao động.

Sau khi điều trị ổn định thương tật, người sử dụng lao động có trách nhiệm sắp xếp công việc phù hợp cho người bị tai nạn lao động và được tổ chức bảo hiểm xã hội giới thiệu đi giám định khả năng lao động tại Hội đồng Giám định Y khoa theo quy định của Bộ Y tế.

**Điều 17.** Người bị tai nạn lao động được hưởng trợ cấp tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động và được tính theo mức tiền lương tối thiểu

chung do Chính phủ công bố (dưới đây gọi là mức tiền lương tối thiểu). Mức trợ cấp được quy định như sau:

1. Bị suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động được trợ cấp 1 lần theo quy định dưới đây:

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp một lần
Từ 5% đến 10 %	4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 11% đến 20%	8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 21% đến 30%	12 tháng tiền lương tối thiểu

2. Bị suy giảm từ 31% khả năng lao động trở lên, được hưởng trợ cấp hàng tháng kể từ ngày ra viện theo quy định dưới đây:

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp hàng tháng
Từ 31% đến 40%	0,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 41% đến 50%	0,6 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 51% đến 60%	0,8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 61% đến 70%	1,0 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 71% đến 80%	1,2 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 81% đến 90%	1,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 91% đến 100%	1,6 tháng tiền lương tối thiểu

**Điều 18.** Người hưởng trợ cấp tai nạn lao động hàng tháng, nếu nghỉ việc thì được bảo hiểm y tế do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

**Điều 19.** Người lao động bị tai nạn lao động làm suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống, mù hai mắt, cụt hai chi, tâm thần nặng, hàng tháng được phụ cấp phục vụ bằng 80% mức tiền lương tối thiểu.

**Điều 20.** Người lao động bị tai nạn lao động làm tổn thương các chức năng lao động của chân, tay, tai, mắt, răng, cột sống... được trang cấp phương tiện trợ giúp cho sinh hoạt phù hợp với các tổn thất chức năng theo niên hạn.

**Điều 21.** Người bị tai nạn lao động được hưởng trợ cấp 1 lần hoặc hàng tháng, khi vết thương tái phát được cơ quan bảo hiểm xã hội giới thiệu đi giám định lại mức độ suy giảm khả năng lao động do thương tật.

**Điều 22.** Người lao động chết khi bị tai nạn lao động (kể cả chết trong thời gian điều trị lần đầu) thì gia đình được trợ cấp 1 lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu và được hưởng chế độ tử tuất quy định tại mục V Điều lệ này.

**Điều 23.** Người hưởng trợ cấp tai nạn lao động 1 lần hoặc hàng tháng, nếu đủ điều kiện, được hưởng chế độ hưu trí theo quy định tại mục IV Điều lệ này.

**Điều 24.** Người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp theo danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành được hưởng chế độ trợ cấp bệnh nghề nghiệp như đối với người bị tai nạn lao động quy định tại các Điều 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 và 23 Điều lệ này.

#### IV. CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ

**Điều 25.** Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi nghỉ việc mà có một trong các điều kiện sau đây:

1. Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên.

2. Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong 20 năm đó có thời gian làm việc thuộc một trong các trường hợp sau:

- Đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại;
- Đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên;
- Đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước ngày 30 tháng 4 năm 1975 hoặc ở Campuchia trước ngày 31 tháng 8 năm 1989.

**Điều 26.** Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn chế độ hưu trí quy định tại Điều 25 Điều lệ này khi có một trong các điều kiện sau đây:

1. Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm đến dưới 20 năm.

2. Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

3. Người lao động có ít nhất 15 năm làm công việc đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên (không phụ thuộc vào tuổi đời).

Danh mục nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

**Điều 27.** Người lao động hưởng chế độ hưu trí hàng tháng được hưởng quyền lợi sau đây:

1. Lương hưu hàng tháng tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội và mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội tính thêm 2%. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

b) Đối với người lao động hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn theo quy định tại Điều 26 thì cách tính lương hưu như quy định tại điểm a Điều này, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi so với quy định tại khoản 1, 2 Điều 25 Điều lệ này thì giảm đi 2% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

Mức lương hưu thấp nhất cũng bằng mức tiền lương tối thiểu.

2. Ngoài lương hưu hàng tháng, đối với người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm khi nghỉ hưu được trợ cấp một lần theo cách tính như sau: từ năm thứ 31 trở lên mỗi năm (12 tháng) đóng bảo hiểm xã hội được nhận bằng một nửa tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, nhưng tối đa không quá 5 tháng.

3. Người lao động hưởng lương hưu hàng tháng, được bảo hiểm y tế do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

4. Người lao động hưởng lương hưu hàng tháng khi chết, gia đình được hưởng chế độ tử tuất quy định tại mục V Điều lệ này.

**Điều 28.** Người lao động nghỉ việc nhưng chưa đủ tuổi đời để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng quy định tại các Điều 25, 26 Điều lệ này thì được hưởng trợ cấp 1 lần, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng 1 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội hoặc có thể chờ đến khi đủ tuổi đời thì được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng.

**Điều 29.** Cách tính mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội để làm cơ sở tính lương hưu hàng tháng, trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu quy định tại Điều 27 và trợ cấp 1 lần quy định tại Điều 28 Điều lệ này như sau:

1. Người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương tháng trong các hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì tính bình quân gia quyền các mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trong 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

2. Người vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo tiền lương trong các hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội không theo các mức lương trong các hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì tính bình quân gia quyền các mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội chung của các thời gian.

**Điều 30.** Người lao động đang hưởng lương hưu mà ở lại nước ngoài hợp pháp thì uỷ nhiệm cho thân nhân ở trong nước nhận lương hưu hàng tháng (giấy uỷ nhiệm có giá trị trong 6 tháng và phải có xác nhận của Sứ quán nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại nước mà người đó cư trú).

## V. CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT

**Điều 31.** Người lao động đang làm việc; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí; người lao động đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng khi chết thì người lo mai táng được nhận tiền mai táng bằng 8 tháng tiền lương tối thiểu.

**Điều 32.** Người lao động đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng; người đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng và người lao động đang làm việc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp chết thì những thân nhân do họ trực tiếp nuôi dưỡng sau đây được hưởng tiền tuất hàng tháng:

1. Con chưa đủ 15 tuổi (bao gồm con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú được pháp luật công nhận, con đẻ mà khi người chồng chết người vợ đang mang thai). Nếu con còn đi học thì được hưởng tiền tuất hàng tháng đến khi đủ 18 tuổi.

2. Bố, mẹ (cả bên vợ và bên chồng); vợ hoặc chồng; người nuôi dưỡng hợp pháp đã hết tuổi lao động (nam đủ 60 tuổi trở lên, nữ đủ 55 tuổi trở lên).



### **Điều 33.**

1. Mức tiền tuất hàng tháng đối với mỗi thân nhân quy định tại khoản 1, 2 Điều 32 Điều lệ này bằng 40% mức tiền lương tối thiểu. Trong trường hợp thân nhân không có nguồn thu nhập nào khác và không còn người thân trực tiếp nuôi dưỡng thì mức tiền tuất hàng tháng bằng 70% mức tiền lương tối thiểu.

2. Số thân nhân được hưởng tiền tuất hàng tháng không quá 4 người và được hưởng kể từ ngày người lao động chết. Trường hợp đặc biệt do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét giải quyết.

**Điều 34.** Người lao động đang làm việc; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí; người lao động đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng và người lao động đang làm việc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp chết mà không có thân nhân thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng thì gia đình được nhận tiền tuất 1 lần.

### **Điều 35.**

1. Mức tiền tuất 1 lần đối với gia đình người lao động đang làm việc hoặc người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí chết, tính theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1/2 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 29 Điều lệ này nhưng tối đa không quá 12 tháng.

2. Mức tiền tuất 1 lần đối với gia đình người lao động đang hưởng lương hưu, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng chết thì tính theo thời gian đã hưởng lương hưu hoặc trợ cấp, nếu chết trong năm thứ nhất thì tính bằng 12 tháng lương hưu hoặc trợ cấp đang hưởng, nếu chết từ năm thứ 2 trở đi thì mỗi năm giảm đi 1 tháng, nhưng tối thiểu bằng 3 tháng lương hưu hoặc trợ cấp.

## **Chương III**

### **QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI, MỨC ĐÓNG VÀ TRÁCH NHIỆM ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Điều 36.** Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây:

1. Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương của những người tham gia bảo hiểm xã hội trong đơn vị; trong đó 10% để chi các chế độ hưu trí, tử tuất và 5% để chi các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Người lao động đóng bằng 5% tiền lương tháng để chi các chế độ hưu trí và tử tuất.

3. Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

4. Các nguồn khác.

**Điều 37.** Hàng tháng, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều 36 và trích từ tiền lương của từng người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 36 Điều lệ này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội gồm lương theo ngạch bậc, chức vụ, hợp đồng và các khoản phụ cấp khu vực, đất đỏ, chức vụ, thâm niên, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có).

**Điều 38.** Hàng tháng, Bộ Tài chính trích từ ngân sách nhà nước số tiền chuyển vào quỹ bảo hiểm xã hội đủ chi các chế độ hưu trí, trợ cấp mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tử tuất, bảo hiểm y tế của những người đang hưởng bảo hiểm xã hội trước ngày thi hành Điều lệ này và hỗ trợ để chi lương hưu cho người lao động thuộc khu vực nhà nước về hưu kể từ ngày thi hành Điều lệ này.

**Điều 39.** Việc tổ chức thu bảo hiểm xã hội do tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam thực hiện.

**Điều 40.** Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ.

Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ.

#### **Chương IV**

#### **TỔ CHỨC QUẢN LÝ THỰC HIỆN BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Điều 41.** Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan của Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội: xây dựng và trình ban hành pháp luật về bảo hiểm xã hội; ban hành các văn bản pháp quy về bảo hiểm xã hội thuộc thẩm quyền; hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện bảo hiểm xã hội.

**Điều 42.** Chính phủ thành lập hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội thống nhất để quản lý quỹ và thực hiện các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật đối với người lao động.

## Chương V

### QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI

#### Điều 43.

1. Người lao động có quyền:

- Được nhận sổ bảo hiểm xã hội;
- Được nhận lương hưu hoặc trợ cấp kịp thời, đầy đủ, thuận tiện khi có đủ điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều lệ này;
- Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi người sử dụng lao động hoặc tổ chức bảo hiểm xã hội có hành vi vi phạm Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động có trách nhiệm:

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định;
- Thực hiện đúng các quy định về việc lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội;
- Bảo quản, sử dụng sổ bảo hiểm xã hội và hồ sơ về bảo hiểm xã hội đúng quy định.

#### Điều 44.

1. Người sử dụng lao động có quyền:

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng với quy định của Điều lệ Bảo hiểm xã hội.
- Khiếu nại với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi cơ quan bảo hiểm xã hội có hành vi vi phạm Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Đóng bảo hiểm xã hội đúng quy định;
- Trích tiền lương của người lao động để đóng bảo hiểm xã hội đúng quy định;
- Xuất trình các tài liệu, hồ sơ và cung cấp thông tin liên quan khi có kiểm tra, thanh tra về bảo hiểm xã hội của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

#### Điều 45.

1. Cơ quan bảo hiểm xã hội có quyền:

- Trình Thủ tướng Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các quy định để quản lý việc thu, chi bảo hiểm xã hội và để xác nhận đối tượng hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều lệ này;

- Tổ chức phương thức quản lý quỹ bảo hiểm xã hội để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội có hiệu quả;

- Tuyên truyền, vận động để mọi người tham gia thực hiện bảo hiểm xã hội;

- Từ chối việc chi trả chế độ bảo hiểm xã hội cho các đối tượng được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội khi có kết luận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về hành vi man trá làm giả hồ sơ tài liệu.

2. Cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm:

- Tổ chức thu, quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội đúng quy định;

- Thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đúng quy định tại Điều lệ này;

- Tổ chức việc trả lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội kịp thời, đầy đủ, thuận tiện;

- Giải quyết các tranh chấp, khiếu nại về bảo hiểm xã hội;

- Thông báo định kỳ hàng năm về tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người sử dụng lao động và người lao động.

## Chương VI

### GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VÀ XỬ LÝ VI PHẠM VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

#### Điều 46.

1. Khi xảy ra tranh chấp giữa người lao động hoặc người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội thì giải quyết theo Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

2. Khi xảy ra tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động về bảo hiểm xã hội thì giải quyết theo các quy định tại Chương XIV của Bộ luật Lao động.

**Điều 47.** Quyền hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động bị đình chỉ trong thời gian bị tù giam. Sau thời gian bị tù giam, người lao động được tiếp tục hưởng bảo hiểm xã hội. Trong trường hợp toà án có kết luận bị oan thì người lao động được truy lĩnh tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian bị đình chỉ.

**Điều 48.** Quyền hưởng bảo hiểm xã hội có thể bị cắt giảm hoặc bị huỷ bỏ khi giả mạo hồ sơ để hưởng bảo hiểm xã hội; ra nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài không hợp pháp.

Ngoài việc bị cắt giảm hoặc huỷ bỏ quyền hưởng bảo hiểm xã hội thì người giả mạo hồ sơ còn phải bồi hoàn toàn bộ số tiền bảo hiểm xã hội đã hưởng và tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

**Điều 49.** Người sử dụng lao động vi phạm các quy định về bảo hiểm xã hội thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị cảnh cáo, phạt tiền hoặc các hình thức xử phạt khác được quy định tại Điều 192 của Bộ luật Lao động.

**Điều 50.** Công chức, viên chức thuộc cơ quan bảo hiểm xã hội vi phạm về bảo hiểm xã hội thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

## **Chương VII** **ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG**

**Điều 51.** Điều lệ này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 1995. Những quy định trước đây về bảo hiểm xã hội trái với Điều lệ này đều bãi bỏ.

**Điều 52.** Những người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc tiền tuất hàng tháng trước ngày thi hành Điều lệ này thì vẫn hưởng các chế độ theo quy định trước đây và được điều chỉnh mức hưởng theo quy định của Chính phủ. Mọi chi phí về bảo hiểm xã hội cho những người này do ngân sách nhà nước bảo đảm.

**Điều 53.** Những người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên trước ngày thi hành Điều lệ này khi chết được áp dụng chế độ tử tuất quy định tại mục V Điều lệ này.

Công nhân cao su đang hưởng trợ cấp theo Quyết định số 206/CP ngày 30 tháng 5 năm 1979 của Chính phủ, khi chết gia đình được nhận tiền mai táng theo quy định tại Điều 31 Điều lệ này.

### **Điều 54.**

1. Người lao động đã có thời gian làm việc thuộc khu vực nhà nước trước ngày thi hành Điều lệ này, nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp 1 lần về bảo hiểm xã hội, thì được tính là thời gian để hưởng bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động làm việc ngoài khu vực nhà nước đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước trước ngày thi hành Điều lệ này nếu chưa hưởng trợ cấp 1 lần về bảo hiểm xã hội thì được tính là thời gian để hưởng bảo hiểm xã hội.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Võ Văn Kiệt**

## **THÔNG TƯ SỐ 06/LĐ-TBXH-TT NGÀY 04/4/1995 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thi hành một số điều để thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ

*Căn cứ Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội; sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Y tế, Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội như sau:*

### **A. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Các đối tượng quy định tại Điều 3 của Điều lệ Bảo hiểm xã hội nếu làm hợp đồng theo mùa vụ hoặc một công việc nhất định mà thời hạn dưới 3 tháng thì không thuộc diện bắt buộc áp dụng Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

### **B. CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI**

#### **I. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP ỐM ĐAU**

1. Người lao động được hưởng trợ cấp ốm đau hoặc trợ cấp chăm sóc con ốm đau quy định tại Điều 6 và Điều 8 là người đang làm việc tại cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp (kể cả trường hợp ngừng việc, chờ việc có hưởng lương) và có đóng bảo hiểm xã hội.

2. Thời gian để tính hưởng trợ cấp ốm đau theo quy định tại Điều 7 là tổng số thời gian làm việc có đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ ốm. Trong trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội đứt quãng thì được cộng dồn.

3. Người lao động được tính thời gian hưởng trợ cấp ốm đau theo khoản 2 Điều 7 quy định như sau:

- Đối với người làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại phải thường xuyên làm việc và đóng bảo hiểm xã hội theo mức tiền lương của các nghề hoặc công việc đó;

- Đối với người làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên phải làm việc thường xuyên và đóng bảo hiểm xã hội phải tính cả phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên.

4. Thời gian nghỉ ốm theo các mức 30 ngày, 40 ngày, 50 ngày, 60 ngày quy định tại Điều 7 tính theo ngày làm việc (không kể ngày chủ nhật, ngày nghỉ theo quy định tại Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ).

*Ví dụ:*

Một người nghỉ ốm 7 ngày, trong đó có 1 ngày chủ nhật, 1 ngày nghỉ lễ thì thời gian nghỉ ốm hưởng trợ cấp tính 5 ngày.

5. Về chế độ chăm sóc con ốm đau quy định tại Điều 8, nếu chỉ có người bố tham gia bảo hiểm xã hội, mà trực tiếp nuôi con thì cũng được nghỉ việc hưởng trợ cấp để chăm sóc con ốm.

6. Thời gian nghỉ việc để thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số theo khoản 4 Điều 8 quy định như sau:

- Lao động nữ nạo thai được nghỉ việc hưởng trợ cấp 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng; 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên;

- Nam thất ống dẫn tinh, nữ thất ống dẫn trứng được nghỉ việc hưởng trợ cấp 15 ngày;

- Lao động nữ đặt vòng hoặc hút điều hoà kinh nguyệt được nghỉ việc hưởng trợ cấp 7 ngày.

7. Mức trợ cấp ốm đau nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau hoặc thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số quy định tại Điều 9 được tính như sau:

$$\text{Mức trợ cấp 1 ngày} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ ốm}}{26 \text{ ngày}} \times 75\%$$

8. Tiền lương để làm căn cứ đóng và hưởng bảo hiểm xã hội của tháng trước khi nghỉ ốm bao gồm: lương theo cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, thâm niên chức vụ dân cử, hệ số chênh lệch bảo lưu, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ (nếu có).

## II. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP THAI SẢN

1. Đối tượng được hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con lần thứ nhất, thứ hai, quy định tại Điều 10 bao gồm:

- Lao động nữ sinh lần thứ nhất 1 con, sinh lần thứ hai 1 con;
- Lao động nữ sinh lần thứ nhất 1 con, sinh lần thứ hai từ 2 con trở lên;
- Lao động nữ sinh lần thứ nhất từ 2 con trở lên;
- Lao động nữ đã có con riêng, sau đó lấy chồng thì được hưởng trợ cấp khi sinh con lần thứ nhất với người chồng đó;
- Lao động nữ chưa có con riêng, nếu lấy chồng đã có con riêng thì được trợ cấp khi sinh con lần thứ nhất;
- Lao động nữ không có chồng mà có con thì được hưởng trợ cấp khi sinh con lần thứ nhất;

Trường hợp sinh con lần thứ nhất, thứ hai thuộc các đối tượng trên mà con chết thì lần sinh sau được tính hưởng trợ cấp thai sản theo quy định trên.

**2. Đối tượng được áp dụng thời gian nghỉ đẻ 4 tháng, 5 tháng hoặc 6 tháng quy định tại khoản 1 Điều 12, cụ thể như sau:**

- 4 tháng tính theo lịch đối với người làm việc trong điều kiện bình thường;
- 5 tháng tính theo lịch đối với người làm việc thường xuyên trong các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại theo chế độ 3 ca, ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 và 0,7 và đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương ứng với các công việc hoặc điều kiện khu vực đó;
- 6 tháng tính theo lịch đối với người làm việc thường xuyên trong các nghề hoặc công việc đặc biệt hoặc thường xuyên làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 1 và đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương ứng với các nghề hoặc điều kiện khu vực đó.

**3. Thời gian nghỉ sau khi sinh con mà con bị chết quy định tại khoản 2 Điều 12 là thời gian tính theo lịch, cụ thể là:**

30 ngày tính 1 tháng

75 ngày tính 2,5 tháng

15 ngày tính nửa tháng

**4. Trường hợp lao động nữ có nhu cầu đi làm việc trước khi hết thời hạn nghỉ đẻ quy định tại khoản 4 Điều 12 nhưng người sử dụng lao động chưa bố trí được công việc thì tiếp tục nghỉ đến khi hết thời hạn quy định.**

**5. Thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp nuôi con quy định tại Điều 13 áp dụng đối với người lao động nhận nuôi một con nuôi.**



6. Mức trợ cấp thai sản quy định tại Điều 14 tính như sau:

- a) 
$$\text{Trợ cấp khi nghỉ việc đi khám thai, sảy thai} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của tháng trước khi nghỉ}}{26 \text{ ngày}} \times 100\% \times \text{Số ngày nghỉ}$$
- b) 
$$\text{Trợ cấp khi nghỉ việc sinh con hoặc nuôi con nuôi} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ sinh con, nuôi con nuôi}}{\text{Số tháng nghỉ sinh con hoặc nuôi con nuôi}}$$

Cơ cấu tiền lương để tính trợ cấp thai sản tính như hướng dẫn tại điểm 8 mục I Thông tư này.

### III. CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

1. Các khoản chi phí y tế và tiền lương do người sử dụng lao động phải trả cho người bị tai nạn lao động tại Điều 16 quy định như sau:

- Chi phí y tế bao gồm tiền khám, chữa trị, tiền viện phí, bồi dưỡng theo bệnh lý (nếu có);

- Tiền lương trả trong thời gian chữa trị được tính theo mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng trước khi bị tai nạn lao động.

2. Trợ cấp tai nạn lao động theo quy định tại Điều 17 và Điều 22 được tính theo mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định. Mức lương tối thiểu hiện nay là 120.000 đ, 00 quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ.

3. Trường hợp người bị tai nạn lao động nghỉ việc được hưởng bảo hiểm y tế quy định tại Điều 18 là người nghỉ việc ra khỏi biên chế hoặc chấm dứt hợp đồng lao động (không còn làm việc ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp).

4. Chế độ trang cấp phương tiện trợ giúp cho sinh hoạt của người bị tai nạn lao động theo Điều 20 quy định như sau:

a) Tiêu chuẩn trang cấp:

- Người bị cụt chân thì được cấp chân giả, niên hạn sử dụng là 3 năm và hàng năm được cấp 2 chiếc bọc mồm cụt bằng sợi, 1 đôi giày vải, 1 đôi bút tất chân. Trong trường hợp không sử dụng được chân giả thì được cấp 1 đôi nạng gỗ, niên hạn sử dụng là 2 năm;

- Người bị cụt tay được cấp tay giả, niên hạn sử dụng là 5 năm và hàng năm được cấp 2 chiếc bọc mồm cụt bằng sợi, 1 đôi tất tay;

- Người bị hỏng mắt được cấp mắt giả, niên hạn sử dụng là 3 năm;
- Người bị mất răng được cấp răng giả, niên hạn sử dụng là 3 năm;
- Người bị liệt toàn thân, hoặc liệt nửa người, hoặc liệt 2 chân thì được cấp 1 lần 1 chiếc xe lăn hoặc xe lắc và hàng năm được cấp 1 bộ sẫm, lớp, 1 đệm ngồi; được thay thế các phụ tùng khi bị hỏng;
- Người bị điếc cả 2 tai được cấp 1 lần 1 máy trợ thính.

Trường hợp phương tiện trang cấp bị hư, hỏng trước thời hạn do lỗi của người sử dụng phương tiện thì họ phải tự chi phí sửa chữa; nếu do cơ quan bảo hiểm xã hội cấp không đảm bảo chất lượng thì cơ quan bảo hiểm xã hội phải sửa chữa hoặc thay thế phương tiện khác cho người được cấp.

b) Trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội về việc trang cấp:

- + Cấp giấy giới thiệu cho người bị tai nạn lao động thuộc diện được trang cấp đi làm các phương tiện phù hợp với chức năng bị tổn thương;
- + Trả tiền mua các phương tiện được trang cấp; tiền tàu xe đi lại để làm hoặc nhận phương tiện trang cấp.

5. Chế độ đối với người bị tai nạn lao động, khi đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí tại Điều 23 quy định cụ thể như sau:

- Người đến tuổi nghỉ hưu nhưng không đủ thời gian hưởng chế độ lương hưu thì được trợ cấp 1 lần theo quy định tại Điều 28;
- Người đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng thì vừa được hưởng trợ cấp tai nạn lao động hàng tháng, vừa được hưởng lương hưu hàng tháng.

6. Đối tượng hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp tại Điều 24 là người mắc bệnh nghề nghiệp theo danh mục kèm theo Thông tư này.

#### **IV. CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ**

1. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội để nghỉ hưu theo quy định tại các Điều 25 và 26 là thời gian làm việc và đóng bảo hiểm xã hội liên tục ứng với thời gian đó, nếu làm việc và đóng bảo hiểm xã hội đứt quãng thì được cộng dồn lại.

2. Thời gian làm việc trong các trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 25 tính để giảm tuổi nghỉ hưu như sau:

a) Thường xuyên làm việc đủ 15 năm trong các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại và đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương của nghề hoặc công việc đó, nếu đứt quãng thì được cộng dồn;

b) Thường xuyên làm việc đủ 15 năm ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên và đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương có tính cả phụ cấp khu vực, nếu đứt quãng thì được cộng dồn;

c) Thời gian công tác đủ 10 năm ở miền Nam, ở Lào trước ngày 30/4/1975, ở Chăm-pu-chia trước 31/8/1989 áp dụng đối với công nhân, viên chức nhà nước, quân nhân trong lực lượng vũ trang chuyển ngành được quy định cụ thể như sau:

+ Có thời gian đủ 10 năm công tác ở một chiến trường;

+ Có thời gian công tác ở 2 chiến trường mà cộng lại đủ 10 năm;

+ Có thời gian công tác ở 3 chiến trường mà cộng lại đủ 10 năm;

Người có đủ 2 hoặc 3 trường hợp nêu trong các điểm a, b, c thì chỉ tính 1 trường hợp có lợi nhất để thực hiện giảm tuổi đời nghỉ hưu theo khoản 2 Điều 25.

**3. Mức lương hưu hàng tháng tại khoản 1 Điều 27 quy định như sau:**

a) Người có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm (12 tháng) đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 2%, tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 1:*

+ Người về hưu có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội:

15 năm đầu tính bằng 45%

Từ năm thứ 16 đến năm thứ 20: 5 năm, tính thêm 10%

Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 10\% = 55\%$

*Ví dụ 2:*

+ Người về hưu có 30 năm đóng bảo hiểm xã hội:

15 năm đầu tính bằng 45%

Từ năm thứ 16 đến năm thứ 30: 15 năm, tính thêm 30%

Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 30\% = 75\%$

*Ví dụ 3:*

+ Người về hưu có 35 năm đóng bảo hiểm xã hội:

15 năm đầu tính bằng 45%

Từ năm thứ 16 đến năm thứ 35: 20 năm, tính thêm 40%

Tổng cộng:  $45\% + 40\% = 85\%$

Trường hợp này lương hưu hàng tháng chỉ tính bằng 75%.

b) Người hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 27 được tính như sau:

- Đối với người nghỉ hưu theo khoản 1 Điều 26 quy định nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ 15 năm đến dưới 20 năm thì cách tính như điểm a trên, cụ thể: đủ 15 năm tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, từ năm thứ 16 đến năm thứ 19 mỗi năm tính thêm 2%, tối đa không quá 53% mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội;

- Đối với người nghỉ hưu theo khoản 2 Điều 26 quy định nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì thực hiện cách tính như điểm a trên. Nhưng do nghỉ hưu trước tuổi theo quy định nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi nên mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi giảm đi 2%. Tính số tỷ lệ lương hưu phải giảm bằng số năm nghỉ hưu trước tuổi nhân với 2%. Sau đó lấy tỷ lệ phần trăm đã tính như điểm a trên trừ đi tỷ lệ phần trăm phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi sẽ được tỷ lệ lương hưu hàng tháng.

*Ví dụ:* Ông A là công nhân có 30 năm đóng bảo hiểm xã hội, bị suy giảm khả năng lao động 61%, nghỉ việc hưởng lương hưu khi đủ 50 tuổi.

Tỷ lệ lương hưu hàng tháng tính như sau:

+ Tính tỷ lệ theo hướng dẫn tại điểm a trên:

15 năm tính bằng 45%

Từ năm thứ 16 đến năm thứ 30 tính thêm 30%

Tổng cộng: 75%

+ Tính số tỷ lệ phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi quy định:

Số năm nghỉ hưu trước tuổi quy định: 60 tuổi - 50 tuổi = 10 tuổi

Tỷ lệ giảm là:  $10 \times 2\% = 20\%$

+ Lương hưu hàng tháng của ông A được hưởng:  $75\% - 20\% = 55\%$

- Đối với những người nghỉ hưu trước tuổi theo khoản 3 Điều 26 và những người nghỉ hưu theo khoản 2 Điều 26 mà trong quá trình làm việc và đóng bảo hiểm xã hội có một trong các trường hợp giảm tuổi quy định tại khoản 2 Điều 25 là nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi thì tính lương hưu như hướng dẫn ở điểm a trên, nhưng lấy mốc tuổi đời của nam là 55 của nữ là 50 để tính tỷ lệ lương hưu phải giảm do nghỉ trước độ tuổi đó.

*Ví dụ 1:* Ông Nguyễn Văn A có 22 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có 15 năm làm nghề đặc biệt nặng nhọc, bị suy giảm khả năng lao động 61%, nghỉ việc hưởng lương hưu khi đủ 40 tuổi.

Tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng của ông A như sau:

+ Tính tỷ lệ lương hưu hàng tháng nếu đủ 55 tuổi:

15 năm được tính bằng 45%

Thêm 7 năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm:  $7 \times 2\% = 14\%$

Tổng cộng: 59%

Do ông A nghỉ hưu trước độ tuổi 55 nên tỷ lệ lương hưu của ông A phải giảm là:

Số năm nghỉ hưu trước tuổi:  $55 - 40 = 15$  năm

Tỷ lệ giảm:  $15 \times 2\% = 30\%$

+ Vì vậy lương hưu hàng tháng của ông A là:  $59\% - 30\% = 29\%$ .

*Ví dụ 2:* Ông B có 28 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có 10 năm làm việc ở miền Nam trước 30/4/1975 bị suy giảm khả năng lao động 61%, nghỉ việc hưởng lương hưu khi đủ 50 tuổi.

Tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng tính như sau:

+ Tính tỷ lệ theo cách tính đủ tuổi nghỉ hưu là:

28 năm đóng bảo hiểm xã hội tính bằng 71%

+ Tính tỷ lệ phải giảm đi do nghỉ hưu trước tuổi quy định là:

Số năm nghỉ hưu trước tuổi:  $55 - 50 = 5$  năm

Tỷ lệ giảm:  $5 \times 2\% = 10\%$

+ Tỷ lệ % để tính lương hưu hàng tháng:  $71\% - 10\% = 61\%$

Những người nghỉ hưu trước tuổi theo khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 26 (theo các trường hợp hướng dẫn trên) nếu thuộc diện đi làm công ăn lương có đóng bảo hiểm xã hội hoặc tham gia công tác coi như đã đóng bảo hiểm trước 16 tuổi thì tùy theo số năm trước 16 tuổi được tính mỗi năm bằng 2% mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để khấu trừ vào tổng số tỷ lệ phần trăm mức bình quân của tiền lương phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi. Nhưng số khấu trừ nhiều nhất cũng chỉ bằng tỷ lệ phần trăm tiền lương phải giảm.

*Ví dụ:* Ông A tham gia hoạt động cách mạng năm 14 tuổi, do mất sức lao động 61% nên nghỉ hưu ở độ tuổi 54. Ông A có 40 năm làm việc đóng bảo hiểm xã hội. Cách tính lương hưu hàng tháng của ông A như sau:

15 năm đầu = 45%

15 năm sau mỗi năm 2% = 30%

Cộng = 75%

Do ông A nghỉ hưu trước tuổi quy định (60) là 6 năm nên tỷ lệ phần trăm mức bình quân tiền lương phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi là:

$$6 \times 2\% = 12\%$$

Nhưng ông A có 2 năm công tác trước 16 tuổi, ông A được tính 4% mức bình quân tiền lương để khấu trừ vào tổng số tỷ lệ phần trăm phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi là 12%. Như vậy còn lại 8% phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi.

Lương hưu hàng tháng của ông A là:  $75\% - 8\% = 67\%$

c) Tất cả những người đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định tại Điều 25, 26, sau khi tính cụ thể mức lương hưu hàng tháng nếu thấp hơn mức tiền lương tối thiểu thì được điều chỉnh bằng mức tiền lương tối thiểu (nay là 120.000 đồng).

4. Trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu tại khoản 2 Điều 27 áp dụng đối với tất cả những người nghỉ hưu theo quy định tại Điều 25 và 26 (nghỉ hưu với mức lương thấp hơn) nếu có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm. Cách tính trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu là từ năm thứ 31 trở lên, mỗi năm (đủ 12 tháng) đóng bảo hiểm xã hội được nhận bằng một nửa tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội nhưng tối đa không quá 5 tháng.

*Ví dụ 1:*

Ông X nghỉ hưu khi đủ 60 tuổi và có 42 năm đóng bảo hiểm xã hội. Tính trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu của ông X như sau: Từ năm thứ 31 trở lên ông X có 12 năm đóng bảo hiểm xã hội. Vì mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội bằng một nửa mức bình quân của tiền lương đóng bảo hiểm xã hội nên bằng 6 tháng mức bình quân của tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, nhưng quy định tối đa không quá 5 tháng. Do đó ông X được nhận trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu bằng 5 tháng mức bình quân của tiền lương đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 2:*

Ông Y nghỉ hưu ở độ tuổi 53 (thiếu 7 tuổi) và có thời gian công tác là 33 năm 8 tháng.

Tính trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu của ông Y như sau: Từ năm thứ 31 trở lên ông Y có 3 năm 8 tháng đóng bảo hiểm xã hội. Vì mỗi năm tính đủ 12 tháng nên ông Y được tính trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu bằng 3 năm, mỗi năm bằng 1/2 tháng mức bình quân của tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bằng 1,5 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

5. Tiền trợ cấp 1 lần theo Điều 28 được tính bằng cách lấy số năm đóng bảo hiểm xã hội nhân với mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội (mức bình quân của tiền lương theo tiết a và b điểm 6 của mục này).

Trường hợp người chưa đủ tuổi đời để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, mà không hưởng chế độ trợ cấp 1 lần để chờ hưởng chế độ hưu hàng tháng thì phải đủ các điều kiện sau:

a) Người có đủ 15 năm làm việc trong điều kiện bình thường thì nam chờ đến khi đủ 60 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 55 tuổi.

b) Người có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại; hoặc đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên; hoặc đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước 30/4/1975, ở Căm-pu-chia trước 31/8/1989 thì nam chờ đến khi đủ 55 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 50 tuổi.

c) Người nghỉ việc chờ đủ tuổi để giải quyết chế độ lương hưu hàng tháng phải có đơn tự nguyện chờ giải quyết chế độ hưu trí, có xác nhận của công đoàn và Thủ trưởng đơn vị. Sau đó Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp phải lập đủ hồ sơ như người về hưu gửi đến cơ quan bảo hiểm xã hội quản lý, theo dõi và giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng khi đủ điều kiện về tuổi đời.

Trong thời gian người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng nếu lại được tuyển dụng vào làm việc thuộc đối tượng áp dụng quy định tại Điều 3 thì thời gian làm việc sau khi chờ giải quyết chế độ hưu trí được cộng với thời gian làm việc trước đó để tính hưởng lương hàng tháng. Trường hợp nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì được giải quyết chế độ hưu trí theo quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 26 hoặc nếu chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất quy định tại mục V Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

6. Mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để làm cơ sở tính lương hưu hàng tháng, trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu quy định tại Điều 27 và trợ cấp 1 lần quy định tại Điều 28, cụ thể tính như sau:

a) Đối với người đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương tháng trong các hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì thực hiện cách tính dưới đây:

$$\text{Mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của 60 tháng (5 năm cuối) trước khi nghỉ hưu}}{60 \text{ tháng}}$$

- Tiền lương hàng tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bao gồm mức lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, phụ cấp chức vụ, thâm niên chức vụ bầu cử, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có);

*Ví dụ:* Một Vụ phó có 35 năm đóng bảo hiểm xã hội, nghỉ hưu tháng 12/1998, có diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu là:

+ Từ 1/12/1993 đến 30/11/1995 hưởng lương hệ số:	4,19
và phụ cấp chức vụ:	0,6
+ Từ 1/12/1995 đến 30/11/1998 hưởng lương hệ số:	4,47
và phụ cấp chức vụ:	0,6

Cách tính mức bình quân của tiền lương để tính lương hưu như sau:

- Từ 1/12/1993 đến 30/11/1995:	24 tháng
Lương tính theo hệ số 4,19 × 120.000 đ	= 502.800 đồng
Phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,6 × 120.000 đ	= <u>72.000 đồng</u>
Cộng:	574.800 đồng

$$574.800 \text{ đồng} \times 24 \text{ tháng} = 13.795.200 \text{ đồng}$$

- Từ 1/12/1995 đến 30/11/1998:	36 tháng
Lương tính theo hệ số 4,47 × 120.000 đ	= 536.400 đồng
Phụ cấp chức vụ lãnh đạo: 0,6 × 120.000 đ	= <u>72.000 đồng</u>
Cộng:	608.400 đồng

$$608.400 \text{ đồng} \times 36 \text{ tháng} = 21.902.400 \text{ đồng}$$

Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 60 tháng là:

$$13.795.200 \text{ đồng} + 21.902.400 \text{ đồng} = 35.697.600 \text{ đồng}$$



Mức bình quân của tiền lương tháng để tính lương hưu là:

$$35.697.600 \text{ đồng} : 60 \text{ tháng} = 594.960 \text{ đồng}$$

- Đối với người nghỉ hưu mà trong 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu có đóng bảo hiểm xã hội theo cả chế độ lương cũ và lương mới thì chuyển đổi lương cũ sang lương mới để tính bình quân như sau:

+ Trước ngày 1/4/1993: Lấy các mức tiền lương đã hưởng theo Nghị định số 235/HĐBT ngày 18/9/1985 và Quyết định số 58/QĐ-TW để chuyển đổi tương ứng theo bảng chuyển xếp lương cũ sang lương mới ban hành kèm theo Thông tư số 10/LB-TT, Thông tư số 12/LB-TT ngày 2/6/1993 và các văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương mới của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ - Tài chính;

+ Từ 1/4/1993 trở đi tính theo mức tiền lương mới (mức tiền lương tính đủ) quy định tại Nghị quyết số 35/NQ-UBTVQH9 ngày 17/5/1993 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Quyết định số 69/QĐ-TW ngày 17/5/1993 của Ban Bí thư, các Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993, 26/CP ngày 23/5/1993, 05/CP ngày 26/1/1994 của Chính phủ.

*Ví dụ:* Một Vụ trưởng có 35 năm đóng bảo hiểm xã hội, nghỉ hưu tháng 10/1995 khi đủ 60 tuổi, có diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu là:

+ Từ 1/10/1990 đến 31/3/1993 hưởng lương 621đ

+ Từ 1/4/1993 đến 31/12/1993 tính theo lương mới hệ số 5,23

+ Từ 1/1/1994 đến 30/9/1995 nâng bậc lương lên hệ số 5,54

Cách tính mức bình quân của tiền lương để tính lương hưu như sau:

- Từ 1/10/1990 đến 31/3/1993: 30 tháng

Lương 621đ chuyển đổi hệ số 5,23  $\times$  120.000đ + phụ cấp chức vụ 0,8  $\times$  120.000đ = 723.600 đ  $\times$  30 tháng = 21.708.000 đ.

- Từ 1/4/1993 đến 31/12/1993: 9 tháng

$$(5,23 + 0,8) \times 120.000 \text{ đ} \times 9 \text{ tháng} = 6.512.400 \text{ đ}$$

- Từ 1/1/1994 đến 30/9/1995: 21 tháng

$$(5,54 + 0,8) \times 120.000 \text{ đ} \times 21 \text{ tháng} = 15.976.800 \text{ đ}$$

Tổng số tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối là:

$$21.708.000 \text{ đ} + 6.512.400 \text{ đ} + 15.976.800 \text{ đ} = 44.197.200 \text{ đ.}$$

Mức bình quân của tiền lương tháng để tính lương hưu là:

$$\frac{44.197.200đ}{60 \text{ tháng}} = 736.620đ$$

- Đối với người mà 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu chỉ đóng bảo hiểm xã hội theo một mức tiền lương thì mức lương đó chính là mức bình quân.

b) Đối với người vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương tháng trong các hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo các mức tiền lương tháng không theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì thực hiện cách tính mức bình quân tiền lương tháng để tính lương hưu như sau:

$$\text{Mức bình quân tiền lương tháng để tính lương hưu} = \frac{\text{Tổng số TL làm căn cứ đóng BHXH theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định} + \text{Tổng số TL làm căn cứ đóng BHXH của thời gian đóng BHXH không theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định}}{\text{Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội}}$$

Cụ thể là trước hết, tính tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định bằng cách lấy mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối (như hướng dẫn tại điểm a trên) nhân với tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định.

Sau đó, tính tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội không theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định bằng cách cộng tổng giá trị tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của từng tháng trong khu vực liên doanh, tư nhân v.v... rồi cộng tổng giá trị tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của cả hai giai đoạn rồi đem chia cho tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội của cả hai giai đoạn.

Trường hợp người lao động hưởng tiền lương bằng ngoại tệ thì được chuyển đổi sang tiền Việt Nam ở thời điểm nghỉ hưu, tính theo tỷ giá do Ngân hàng Nhà nước công bố.

*Ví dụ:* Một công chức nhà nước tham gia công tác từ tháng 1/1962 đến 30/11/1990, có mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối trong khu vực nhà nước là 300.000 đồng. Từ 1/12/1990 chuyển sang làm việc tại xí nghiệp liên doanh với nước ngoài, đến 1/6/1998 đủ 60 tuổi được nghỉ hưu. Diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong xí nghiệp liên doanh là:

- + Từ 1/12/1990 đến 30/11/1992: 50 đô la/tháng
- + Từ 1/12/1992 đến 30/11/1995: 65 đô la/tháng
- + Từ 1/12/1995 đến 31/5/1998: 80 đô la/tháng

Mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội được tính như sau:

+ Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định:

$$300.000 \text{ đồng} \times 347 \text{ tháng} = 104.100.000 \text{ đồng}$$

+ Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội trong xí nghiệp liên doanh:

$$\text{Từ 1/12/1990 đến 30/11/1992: } 24 \text{ tháng} \times 50 \text{ đô la} = 1.200 \text{ đô la}$$

$$\text{Từ 1/12/1992 đến 30/11/1995: } 36 \text{ tháng} \times 65 \text{ đô la} = 2.340 \text{ đô la}$$

$$\text{Từ 1/12/1995 đến 31/05/1998: } 30 \text{ tháng} \times 80 \text{ đô la} = 2.400 \text{ đô la}$$

$$\text{Cộng: } 90 \text{ tháng} = 5.940 \text{ đô la}$$

Tính theo tỷ giá 1 đô la = 11.000 đồng tiền Việt Nam

$$5.940 \text{ đô la} \times 11.000 \text{ đồng} = 65.340.000 \text{ đồng}$$

+ Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 2 giai đoạn:

$$104.100.000 \text{ đ} + 65.340.000 \text{ đ} = 169.440.000 \text{ đồng}$$

+ Mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội:

$$169.440.000 \text{ đ} : 437 \text{ tháng} = 387.734,55 \text{ đồng}$$

## V. CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT

1. Tiền lương tối thiểu để tính tiền mai táng quy định tại Điều 31 thực hiện như hướng dẫn tại điểm 2 mục III Thông tư này.

2. Thân nhân do người lao động trực tiếp nuôi dưỡng quy định tại Điều 32 là người ở chung 1 hộ. Trong trường hợp không ở chung 1 hộ nhưng người lao động khi còn sống phải chịu trách nhiệm nuôi dưỡng chính thì thân nhân đó cũng được hưởng trợ cấp tiền tuất hàng tháng.

3. Tiền tuất hàng tháng đối với con còn đi học được hưởng đến khi 18 tuổi quy định tại khoản 1 Điều 32 là con học tại các trường phổ thông; các trường, lớp đào tạo hoặc dạy nghề quốc lập, dân lập, tư thực.

4. Số lượng thân nhân được hưởng tiền tuất hàng tháng tại khoản 2 Điều 33 quy định như sau:

Ngoài 4 thân nhân, nếu gia đình còn có thân nhân đủ điều kiện hưởng tiền tuất hàng tháng mà bị tàn tật, ốm đau bệnh tật kinh niên hoặc kinh tế quá khó khăn dưới mức sống chung của nhân dân địa phương thì Giám đốc Sở Lao động -

Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập hồ sơ báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết.

5. Những thân nhân của người lao động thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng nhưng có thu nhập ổn định bảo đảm mức sống tối thiểu (mức lương tối thiểu) thì không áp dụng hưởng tiền tuất hàng tháng.

6. Tiền tuất 1 lần quy định tại Điều 34 được áp dụng cho gia đình của người lao động chết mà không có thân nhân hưởng tiền tuất hàng tháng.

7. Tiền lương để làm cơ sở tính mức trợ cấp tiền tuất 1 lần quy định tại Điều 35 thực hiện theo cách tính tại điểm 6 mục IV Thông tư này.

### **C. QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI, MỨC ĐÓNG VÀ TRÁCH NHIỆM ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI**

1. Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn quy định tại Điều 36 bao gồm:

a) Người sử dụng lao động đóng 15% so với tổng quỹ tiền lương. Quỹ tiền lương này là tổng số tiền lương tháng của những người tham gia bảo hiểm xã hội trong đơn vị với cơ cấu như sau: tiền lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, hệ số chênh lệch bảo lưu và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên chức vụ bầu cử, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ (nếu có).

b) Người lao động trích 5% tiền lương để đóng bảo hiểm xã hội. Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bao gồm: tiền lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, hệ số chênh lệch bảo lưu và các khoản phụ cấp thâm niên chức vụ bầu cử, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ (nếu có).

2. Việc đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 37 do người sử dụng lao động có trách nhiệm trích từ tiền lương của từng người lao động để đóng cùng một lúc với phần đóng bảo hiểm xã hội thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động vào quỹ bảo hiểm xã hội.

### **D. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Việc thu, chi bảo hiểm xã hội:

a) Việc thu bảo hiểm xã hội của 3 chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp vẫn do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đảm nhiệm, theo quy định tại Thông tư số 05/LB-TT ngày 12/1/1994 của liên Bộ Tài chính - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Việc thu bảo hiểm xã hội của 2 chế

độ hưu trí, tử tuất theo quy định tại các Thông tư số 19/LB-TT ngày 7/3/1994 và số 33/LB-TT ngày 14/4/1994 của liên Bộ Tài chính - Lao động - Thương binh và Xã hội cho đến khi tổ chức bảo hiểm xã hội mới hoạt động.

b) Việc chi các chế độ bảo hiểm xã hội, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đảm nhiệm.

- Việc chi các chế độ hưu trí, tử tuất và mất sức lao động (trước đây) do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý, thực hiện theo các Thông tư số 22/LB-TT ngày 16/6/1989 và số 29/LB-TT ngày 25/7/1990 của liên Bộ Tài chính - Lao động - Thương binh và Xã hội.

c) Việc giám định khả năng lao động để hưởng các chế độ hưu trước tuổi, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm xã hội thực hiện theo Thông tư số 32/BYT-TT ngày 23/8/1976 của Bộ Y tế.

2. Về thủ tục hồ sơ để hưởng các chế độ hưu trí và tử tuất quy định theo các nguyên tắc sau đây:

a) Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp (gọi chung là người sử dụng lao động) phải lập đầy đủ hồ sơ của người lao động khi giải quyết chế độ hưu trí hoặc tử tuất, theo quy định và phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về những nội dung ghi trong hồ sơ.

Để kịp thời giải quyết chế độ hưu trí, các cơ quan, đơn vị doanh nghiệp có người về hưu đã lập đầy đủ hồ sơ của người được nghỉ hưu theo đúng quy định, bảo đảm các căn cứ pháp lý, trong trường hợp người được nghỉ hưu không có ý kiến và không ký vào hồ sơ đã được lập thì hồ sơ đó được coi là đã đủ thủ tục hành chính Nhà nước.

Ngoài hồ sơ hưu trí, tử tuất của người lao động yêu cầu người sử dụng lao động phải gửi kèm theo lý lịch gốc và những văn bản gốc của người lao động liên quan đến tuổi đời, thời gian làm việc, địa bàn làm việc, tính chất công việc, tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, thân nhân của người lao động để Sở Lao động - Thương binh và Xã hội làm căn cứ đối chiếu với các quy định của Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

Trường hợp không còn lý lịch gốc do thiên tai, hỏa hoạn hoặc bị mất thì phải có xác nhận của cơ quan nhà nước có liên quan bằng văn bản và phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về những xác nhận đó. Đồng thời gửi kèm các giấy tờ có liên quan như: Giấy khai sinh, lý lịch đảng, lý lịch đoàn, sổ công đoàn, sổ lao động, lý lịch quân nhân... để làm căn cứ xét hưởng bảo hiểm xã hội.

b) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp nhận hồ sơ, đối chiếu với lý lịch gốc và những văn bản gốc của người lao động liên quan đến tuổi đời, thời gian làm việc, tính chất công việc, địa bàn làm việc, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và thân nhân của người lao động để xem xét giải quyết cấp sổ và trả lương hưu, trợ cấp cho người lao động.

Nếu xét thấy hồ sơ của người lao động chưa bảo đảm đúng quy định thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chưa tiếp nhận và hướng dẫn cho cơ quan, đơn vị có người về hưu bổ sung hoàn chỉnh hồ sơ đúng theo quy định.

### 3. Hồ sơ để giải quyết chế độ:

#### a) Hồ sơ hưu trí:

- Hai bản quyết định của người sử dụng lao động cho người lao động về hưu.

- Hai bản kê khai quá trình làm việc, thời gian và mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động (kèm theo quyết định).

Mẫu quyết định và kê khai quá trình làm việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành kèm theo Quyết định số 215/LĐTBXH ngày 31/3/1994.

- Hai biên bản giám định suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định Y khoa cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trở lên, nếu người lao động nghỉ hưu theo khoản 2, 3 Điều 26.

Đối với người nghỉ việc chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng lương hưu thì nội dung quy định và kê khai quá trình công tác như quy định trên, nhưng chưa ghi ngày tháng hưởng lương hưu.

#### b) Hồ sơ trợ cấp 1 lần:

Hai bản quyết định của người sử dụng lao động kèm theo 2 bản khai quá trình làm việc đóng bảo hiểm xã hội (như người về nghỉ hưởng lương hưu hàng tháng).

#### c) Hồ sơ tử tuất:

- Giấy báo tử, hoặc chứng nhận tử trần;

- Hai bản khai quá trình làm việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động chết (nếu người đang hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng chết thì thay bản kê khai bằng hồ sơ do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đang quản lý);

- Tờ khai của gia đình về các thân nhân được hưởng trợ cấp hàng tháng.

- 1 biên bản bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (nếu chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp).

- 1 công văn của người sử dụng lao động đề nghị giải quyết chế độ tử tuất.

- 1 đơn của gia đình có xác nhận của chính quyền cơ sở kèm theo hồ sơ tử tuất (nếu là người đang hưởng lương hưu, mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng chết).

d) Thủ tục giải quyết chế độ trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản và hồ sơ giải quyết trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thực hiện theo các Thông tư số 12/TT-LB ngày 3/6/1971 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Y tế và Thông tư số 34/TT-TLĐ ngày 13/7/1994 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Danh mục các bệnh cần chữa dài ngày trong phụ lục kèm theo Thông tư này.

5. Danh mục nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, hoặc đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, tạm thời vẫn thực hiện theo các văn bản quy định sau đây:

- Quyết định 278/LĐ-QĐ ngày 13/11/1976;

- Nghị định 235/HĐBT ngày 18/9/1985;

- Thông tư 19/LĐTBXH-TT ngày 31/12/1990 và các văn bản do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành.

6. Danh mục nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,5 trở lên theo quy định tại Thông tư số 15/ LĐTBXH - TT ngày 2/6/1993.

7. Đối với những người đã hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo Nghị định 43/CP thì giải quyết như sau:

- Người hưởng lương hưu hàng tháng nay được tính lại mức bình quân của tiền lương đóng bảo hiểm xã hội để tính mức lương hưu theo Thông tư này và được hưởng từ 1/1/1995.

- Người hưởng hưu trí 1 lần nhưng khi về nghỉ đã có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên và đã hết tuổi lao động (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi trở lên) nay được tính hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định tại Điều 26 và phải hoàn trả số tiền trợ cấp 1 lần đã nhận.

- Người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm suy giảm khả năng lao động từ 31% đến 60% đã giải quyết trợ cấp 1 lần từ 1/7/1994 trở đi, được trợ cấp hàng tháng theo Điều 17 và phải hoàn trả số tiền trợ cấp 1 lần.

- Lao động nữ sinh con từ ngày 1/1/1995 đến nay được áp dụng thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản theo Thông tư này.

- Người lao động chết từ 1/1/1995, gia đình được trợ cấp mai táng theo mức quy định tại Thông tư này.

- Người đang hưởng tiền tuất hàng tháng trước ngày thi hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội được điều chỉnh mức hưởng bằng 40% mức tiền lương tối thiểu từ 01/1995.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/1995. Các quy định trước đây về bảo hiểm xã hội trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

Quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Trần Đình Hoan**



## I. DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY

*(Theo quy định tại Thông tư số 33/TT-LB ngày 25/6/1987 của Bộ Y tế và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam)*

1. Bệnh lao các loại;
2. Bệnh tâm thần;
3. Bệnh sang chấn hệ thần kinh, động kinh;
4. Suy tim mãn, tâm phế mạn;
5. Bệnh phong (cùi);
6. Thấp khớp mãn có biến chứng phân xương cơ khớp;
7. Ung thư các loại ở tất cả các phủ tạng;
8. Các bệnh về nội tiết;
9. Di chứng do tai biến mạch máu não;
10. Di chứng do vết thương chiến tranh;
11. Di chứng do phẫu thuật và tai biến điều trị;
12. Suy nhược cơ thể do bị tra tấn tù đày trong hoạt động cách mạng.

## II. DANH MỤC BỆNH NGHỀ NGHIỆP ĐƯỢC HƯỞNG CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI VỀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP

*(Theo quy định tại Thông tư số 08/TT-LB ngày 19/5/1976 và số 29/TT-LB ngày 25/12/1991 của liên Bộ Y tế - Lao động - Thương binh và Xã hội - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

1. Nhiễm độc chì và các hợp chất chì;
2. Nhiễm độc benzen và các đồng đẳng;
3. Nhiễm độc thủy ngân và các hợp chất thủy ngân;
4. Bụi phổi do Silic;
5. Bụi phổi do Amiăng;
6. Nhiễm độc Mangan và các hợp chất của Mangan;
7. Nhiễm các tia phóng xạ và tia X;
8. Bệnh điếc nghề nghiệp do tiếng ồn;
9. Loét da, loét vách ngăn mũi, viêm da, tràn tiếp xúc;
10. Bệnh xam da;
11. Bệnh rung chuyển nghề nghiệp;
12. Bệnh bụi phổi bông;
13. Bệnh lao nghề nghiệp;
14. Bệnh viêm gan do virus nghề nghiệp;
15. Bệnh do leptospira nghề nghiệp;
16. Bệnh nhiễm độc TNT (Trinitoluene).

## **THÔNG TƯ SỐ 17/TT-LĐTĐ NGÀY 24/4/1997 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với lao động  
đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

*Căn cứ Bộ luật Lao động, Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 và Nghị định số 07/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người đi lao động có thời hạn ở nước ngoài như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội tại Thông tư này là những người đi lao động có thời hạn ở nước ngoài theo quy định tại Nghị định số 07/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ, bao gồm:

- Lao động có nghề (kể cả chuyên gia) và chưa có nghề;
- Học sinh tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp trong và ngoài nước;
- Lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, các tổ chức đoàn thể xã hội.

### **II. CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI**

#### **1. Phạm vi thực hiện**

Áp dụng 2 chế độ hưu trí và tử tuất theo quy định tại mục IV, mục V Chương II Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ và Thông tư 06/LĐ-TBXH ngày 04/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 12/CP của Chính phủ.

## 2. Việc đóng bảo hiểm xã hội

### a) Nguồn đóng bảo hiểm xã hội:

Người lao động trong toàn bộ thời gian làm việc ở nước ngoài phải trích tiền lương hàng tháng của mình để đóng bảo hiểm xã hội.

### b) Mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng của người lao động:

+ Đối với người lao động đã có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước thì mức đóng bảo hiểm xã hội bằng 15% mức tiền lương tháng đã đóng bảo hiểm xã hội trước khi ra nước ngoài làm việc, bao gồm: tiền lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, hệ số chênh lệch bảo lưu và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đở (nếu có).

*Ví dụ:* Một cán bộ là thuyền trưởng trước khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước với mức tiền lương theo quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ với hệ số 3,45 và phụ cấp chức vụ 0,4 thì khi làm việc ở nước ngoài cách tính để đóng bảo hiểm xã hội như sau:

- Lương theo hệ số: 3,45 x 144.000đ	=	496.800đ
- Phụ cấp chức vụ: 0,4 x 144.000đ	=	57.600đ
<b>Cộng</b>	<b>=</b>	<b>554.400đ/tháng</b>

Mức đóng bảo hiểm xã hội một tháng là: 554.400đ x 15% = 83.160đ

+ Đối với lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước hoặc người đã có thời gian làm việc và đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước nhưng thời gian làm việc và đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước đã được giải quyết chế độ thì mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng bằng 15% của 2 lần mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức nhà nước (hiện nay là 144.000 đ/tháng).

*Ví dụ:* Một lao động chưa có việc làm, được ký hợp đồng đi làm việc có thời gian ở nước ngoài, mức đóng bảo hiểm xã hội 1 tháng trong thời gian làm việc ở nước ngoài như sau:

$$(144.000 \text{ đ/tháng} \times 2) \times 15\% = 43.200\text{đ/tháng}$$

+ Các mức đóng bảo hiểm xã hội tính theo tiền lương hoặc 2 lần mức tiền lương tối thiểu đều được điều chỉnh tương ứng khi ở trong nước có điều chỉnh về mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức.

### c) Cách đóng bảo hiểm xã hội

+ Tổ chức kinh tế Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm thu tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động để nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam nơi đặt trụ sở của tổ chức kinh tế và phải ghi vào sổ bảo hiểm xã hội của người lao động có xác nhận của tổ chức kinh tế và cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Thời gian đóng bảo hiểm xã hội quy định 6 tháng 1 lần. Lần đóng bảo hiểm xã hội thứ nhất vào cuối tháng thứ 6 kể từ khi người lao động bắt đầu làm việc ở nước ngoài, những lần đóng bảo hiểm xã hội sau do tổ chức kinh tế quy định thích hợp với điều kiện quản lý lao động. Người lao động phải đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội hàng tháng theo toàn bộ số tháng làm việc ở nước ngoài.

### 3. Quyền hưởng bảo hiểm xã hội

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động ở nước ngoài được tính để hưởng bảo hiểm xã hội. Cụ thể như sau:

a) Người lao động khi về nước nếu đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí thì được giải quyết chế độ hưu trí theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ và Thông tư số 06/LĐ-TBXH hướng dẫn thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

b) Người lao động khi về nước nếu chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo quy định tại Điều 25, 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội, mà không tiếp tục làm việc nữa thì được hưởng trợ cấp 1 lần hoặc có thể chờ đến khi đủ điều kiện hưởng hưu trí theo quy định tại Điều 28 Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

c) Người lao động khi về nước nếu tiếp tục làm việc và đóng bảo hiểm xã hội thì thời gian đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài được cộng với thời gian đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước để hưởng bảo hiểm xã hội.

d) Người lao động bị chết trong thời gian làm việc có đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài thì được giải quyết chế độ tử tuất theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ và Thông tư số 06/LĐ-TBXH hướng dẫn thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

Khi giải quyết các chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc chế độ tử tuất có liên quan đến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài thì tính theo mức tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài theo quy định tại phần b điểm 2 mục II Thông tư này. Các mức tiền lương này được điều chỉnh theo mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức nhà nước tại thời điểm giải quyết chế độ cho người lao động.

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổ chức kinh tế Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm xác nhận, quản lý hồ sơ và sổ bảo hiểm xã hội của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Hồ sơ do tổ chức kinh tế quản lý quy định như sau:

a) Đối với người lao động đã có quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước thì phải có:

- Hồ sơ gốc, ghi rõ quá trình làm việc có xác nhận của cơ quan, đơn vị sử dụng lao động.

- Sổ bảo hiểm xã hội ghi rõ quá trình làm việc và đóng bảo hiểm xã hội trước khi đi.

- Quyết định hoặc hợp đồng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

b) Đối với người lao động chưa tham gia đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước thì tổ chức kinh tế có trách nhiệm lập đầy đủ hồ sơ đề nghị Bảo hiểm xã hội Việt Nam cấp sổ bảo hiểm xã hội và quản lý hồ sơ cũng như sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Trường hợp tổ chức kinh tế đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài không tiếp tục hoạt động thì phải bàn giao toàn bộ hồ sơ có liên quan về bảo hiểm xã hội của người lao động do tổ chức kinh tế quản lý cho cơ quan bảo hiểm xã hội nơi tổ chức kinh tế đóng bảo hiểm xã hội.

Khi người lao động về nước thì tổ chức kinh tế có trách nhiệm lập hồ sơ để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động hoặc trả lại hồ sơ, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động để người lao động tiếp tục đăng ký đóng bảo hiểm xã hội ở cơ quan, đơn vị khác.

2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam có trách nhiệm cấp sổ bảo hiểm xã hội, tổ chức thu bảo hiểm xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua tổ chức kinh tế và giải quyết các chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc chế độ tử tuất cho người lao động theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ.

Trường hợp người lao động vi phạm về bảo hiểm xã hội thì căn cứ vào các quy định tại Chương VI Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định 12/CP ngày 26/01/1995 để giải quyết.

3. Đối với người thuộc đối tượng quy định tại Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) và Nghị định số 07/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ nếu có thời gian làm việc ở nước ngoài đã đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước trước ngày Thông tư này có hiệu lực thì thời gian làm việc có đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài được tính để hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc tử tuất theo hướng dẫn tại Thông tư này.

Tổ chức kinh tế có trách nhiệm:

- Xác nhận thời gian làm việc và có đóng bảo hiểm xã hội của những người đã về nước để Bảo hiểm xã hội Việt Nam có cơ sở giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội.

- Làm thủ tục cấp sổ bảo hiểm xã hội, ghi mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng và quản lý sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

#### IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc thì phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để xem xét, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Trần Đình Hoan**

## **THÔNG TƯ SỐ 02/LĐT BXH-TT NGÀY 11/2/1998 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn chế độ nâng lương để làm cơ sở tính lương hưu  
đối với cán bộ có thời gian làm chuyên gia ở nước ngoài**

*Căn cứ Văn bản số 3815/KGVX ngày 31/7/1997 và Văn bản số 6454/KGVX ngày 16/12/1997 của Văn phòng Chính phủ về lương hưu của cán bộ làm chuyên gia ở nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ nâng bậc lương để làm cơ sở tính lương hưu đối với cán bộ có thời gian làm chuyên gia ở nước ngoài như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG**

**1. Đối tượng thuộc diện xét nâng thêm bậc lương để làm cơ sở tính lương hưu bao gồm:**

- a) Cán bộ đã được Nhà nước cử đi làm chuyên gia ở nước ngoài để trả nợ cho Nhà nước.
- b) Cán bộ đã được Nhà nước cử đi làm chuyên gia ở nước ngoài để tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa nước ta và nước bạn.

**2. Điều kiện để được giải quyết phải có đủ cả 3 điều kiện sau:**

- a) Các đối tượng thuộc điểm 1 trên có thời gian làm chuyên gia đủ 3 năm (36 tháng) trở lên vào thời kỳ từ 31/12/1994 trở về trước;
- b) Trong thời gian làm chuyên gia ở nước ngoài hưởng tiền lương do nước bạn trả và đã trích tiền lương để đóng đầy đủ tiền bảo hiểm xã hội (phần cá nhân phải đóng) và những khoản đóng góp khác ở nước ngoài theo quy định của Nhà nước ta;
- c) Hoàn thành nhiệm vụ công tác theo hợp đồng với nước bạn.

### **II. VIỆC GIẢI QUYẾT NÂNG LƯƠNG ĐỂ TÍNH LƯƠNG HƯU**

Những đối tượng áp dụng theo quy định tại điểm 1 mục I trên được giải quyết nâng bậc lương để làm cơ sở tính lương hưu hoặc tính lại lương hưu (nếu đã nghỉ hưu) theo nguyên tắc sau:

1. Cứ tính theo chu kỳ 3 năm (36 tháng) kể từ ngày được nâng bậc lương lần cuối cùng trước khi đi làm chuyên gia ở nước ngoài đến khi về nước thì được nâng 1 bậc lương.

Trường hợp sau khi tính theo chu kỳ 3 năm, cuối cùng còn lẻ thời gian từ 18 tháng trở lên thì được nâng thêm bậc lương nữa.

2. Căn cứ để giải quyết nâng lương để tính lương hưu là dựa vào mức tiền lương cuối cùng trước khi nghỉ hưu của chuyên gia, cụ thể như sau:

a) Đối với cán bộ đã nghỉ hưu và hưởng lương hưu theo quy định tại Nghị định số 236/HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) thì việc giải quyết nâng lương căn cứ theo các mức tiền lương của bảng lương quy định tại Nghị định 235/HĐBT ngày 18/9/1985 để tính lại lương hưu.

*Ví dụ:* Một cán bộ được Nhà nước cử đi làm chuyên gia về giáo dục tại Angiêri từ tháng 2/1989, về nước tháng 1/1993 rồi nghỉ hưu. Trước khi đi chuyên gia được nâng lương 425 đồng từ tháng 12 năm 1988. Như vậy thời gian để tính chu kỳ 3 năm là từ tháng 12 năm 1988 đến tháng 1 năm 1993. Tổng cộng 4 năm 1 tháng, mức lương cuối cùng khi nghỉ hưu là 425 đồng.

Căn cứ vào hướng dẫn trên thì cán bộ này được nâng 1 bậc lương, từ 425 đồng lên 463 đồng. Còn 13 tháng lẻ không tính.

b) Đối với cán bộ đã nghỉ hưu và hưởng lương hưu theo quy định tại Nghị định số 43/CP ngày 23/6/1993 của Chính phủ hoặc theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ thì việc giải quyết nâng lương căn cứ theo các mức tiền lương (hệ số) của bảng lương quy định tại Nghị định số 25/CP hoặc 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ để tính lại lương hưu.

Trường hợp nếu khi giải quyết nâng lương mà đã hết hệ số bậc lương của ngạch hiện giữ thì được vận dụng nâng lên hệ số mức lương liền kề ở ngạch trên.

*Ví dụ:* Một chuyên gia nguyên là Phó Giáo sư, giảng viên chính có mức lương cuối cùng khi nghỉ hưu là 5,50 nay được nâng một bậc lương nhưng do ngạch lương giảng viên chính đã hết bậc lương thì được vận dụng nâng lên bậc lương 5,85 của ngạch lương Giáo sư.

Khi tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối cùng để tính lương hưu thì lấy mức lương cao nhất mới được nâng để tính bình quân tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội trong 3 năm cuối. Sau đó lấy mức



tiền lương liền kê để tính bình quân tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội trong 2 năm còn lại

*Ví dụ:* Một cán bộ được Nhà nước cử đi làm chuyên gia từ tháng 4 năm 1991 về nước tháng 12 năm 1994. Trước khi đi làm chuyên gia được nâng lương 463 đồng tháng 2 năm 1991. Sau khi về nước được nâng lương hệ số 4,47 vào tháng 6 năm 1995 để nghỉ hưu. Như vậy thời gian để tính chu kỳ 3 năm là 3 năm 10 tháng. Cán bộ này được nâng 1 bậc lương từ 4,47 lên 4,75. Còn thời gian lẻ 10 tháng không tính.

Khi tính tiền lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội trong 5 năm cuối để tính lại lương hưu thì lấy mức lương 4,75 nhân với mức tiền lương tối thiểu của công chức Nhà nước ở thời điểm tính lại lương hưu để tính tiền lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội trong 3 năm cuối cùng. Sau đó lấy mức lương 4,47 để tính bình quân trong 2 năm sau đó. Cụ thể cách tính mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bình quân để tính lương hưu là:

$$\frac{(4,75 \times 144.000đ) \times 36\text{tháng} + (4,47 \times 144.000đ) \times 24\text{tháng}}{60 \text{ tháng}} = 667.872 đ$$

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Bộ, ngành ở Trung ương và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố có cán bộ thuộc đối tượng nêu tại điểm 1 mục I Thông tư này chịu trách nhiệm thông báo và gửi bản kê khai quá trình làm chuyên gia (theo mẫu kèm theo Thông tư này) cho đối tượng.

2. Đối tượng viết bản kê khai và lấy xác nhận của cơ quan trực tiếp quản lý, giải quyết các quyền lợi trước khi đi và về rồi gửi về Bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân chủ quản.

3. Các Bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố căn cứ vào hướng dẫn tại mục I, mục II Thông tư này để xem xét và ra quyết định nâng lương cho cán bộ có đủ điều kiện được hưởng.

Sau khi ra quyết định nâng lương, cơ quan có trách nhiệm chuyển hồ sơ của đối tượng bao gồm bản kê khai quá trình làm chuyên gia đã được cơ quan quản lý xác nhận và quyết định nâng lương sang cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh hoặc thành phố trực thuộc Trung ương nơi đối tượng đang nhận lương hưu để giải quyết tính lương hưu.

4. Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm tiếp nhận hồ sơ của chuyên gia và có trách nhiệm tính lại lương hưu theo số bậc lương được nâng.

Đối với những người đã nghỉ hưu thì giải quyết hưởng lương hưu tính lại theo số bậc lương mới kể từ ngày các Bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố ra quyết định nâng lương để tính lại lương hưu.

5. Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh hoặc thành phố trực thuộc Trung ương sau khi đã tính lại lương hưu của chuyên gia thì lập danh sách cụ thể từng người và mức tiền lương hưu tăng thêm hàng tháng và báo cáo Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

6. Bảo hiểm xã hội Việt Nam có trách nhiệm tổng hợp số lượng đối tượng chuyên gia và mức tiền lương hưu tăng thêm hàng tháng báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính để cấp thêm kinh phí từ ngân sách nhà nước.

Việc giải quyết nâng lương theo hướng dẫn tại Thông tư này chỉ có giá trị làm căn cứ tính lương hưu cho các đối tượng mà không có giá trị truy lĩnh tiền lương.

Trong quá trình thực hiện Thông tư này, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét giải quyết.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
THỨ TRƯỞNG**

**Lê Duy Đồng**

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà nội, ngày ... tháng ... năm.....

**BẢN KÊ KHAI QUÁ TRÌNH LÀM CHUYÊN GIA**

*Kính gửi:*.....

Tên tôi là:.....

Sinh ngày.... tháng ..... năm.....

Chức vụ công tác khi nghỉ hưu .....

Đơn vị công tác khi nghỉ hưu .....

Hiện cư trú và nhận lương hưu tại .....

Tôi đã được..... Cử đi làm chuyên gia tại nước.....

Thời gian làm chuyên gia từ ngày .... tháng ..... năm....

đến ngày..... tháng .... năm.....

Trong thời gian làm chuyên gia tôi được nước bạn trả lương và tôi đã đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài theo quy định của Nhà nước. Trước khi đi làm chuyên gia tôi được nâng bậc lương... vào ngày... tháng... năm..... Như vậy tính từ khi tôi được nâng bậc lương trước khi đi làm chuyên gia đến khi tôi được nâng bậc lương sau khi về nước là..... năm.... tháng.

Mức lương cuối cùng khi nghỉ hưu của tôi là..... được nâng từ ngày..... tháng.... năm....

Nay căn cứ vào Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và Thông tư hướng dẫn thực hiện việc nâng lương để tính lương hưu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội số ...../LĐTBXH ngày .... tháng ..... năm.....

Tôi đề nghị ..... xem xét và quyết định nâng lương cho tôi để làm cơ sở tính lương hưu theo chính sách của Nhà nước.

Tôi cam đoan việc khai trên là đúng sự thật, nếu sai trái tôi xin chịu trách nhiệm.

**Xác nhận của cơ quan  
quản lý chuyên gia**

**Người làm đơn  
(Ký và ghi rõ họ tên)**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 01/2003/NĐ-CP NGÀY 09/01/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành  
kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của  
Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

**NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ căn cứ theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động như sau:

**1. Sửa đổi, bổ sung Điều 3 như sau:**

"Điều 3. Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm:

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

- a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
- b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;
- c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
- d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
- đ) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;

e) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang;

g) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hóa, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;

h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

i) Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam, 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;

k) Các tổ chức khác có sử dụng lao động.

2. Cán bộ, công chức, viên chức theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

3. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

4. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức quy định tại khoản 1, khoản 3 và khoản 6 Điều này, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng, khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới đối với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đó thì phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

5. Người lao động quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4 và khoản 6 Điều này đi học, thực tập, công tác, điều dưỡng trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương hoặc tiền công thì cũng thuộc đối tượng thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc.

6. Người lao động làm việc và hưởng tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp.

Đối với người lao động làm việc tại các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp đã thực hiện giao khoán đất có quy định riêng."

### **2. Sửa đổi, bổ sung Điều 10 như sau:**

"Điều 10. Lao động nữ có thai, sinh con khi nghỉ việc theo Điều 11 và Điều 12 Điều lệ này được hưởng trợ cấp thai sản".

### **3. Bổ sung Điều 24a như sau:**

"Điều 24a.

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe trong các trường hợp sau đây:

a) Có đủ 3 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức mà bị suy giảm sức khỏe.

b) Sau khi điều trị do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà chưa phục hồi sức khỏe.

c) Lao động nữ yếu sức khỏe sau khi nghỉ thai sản.

2. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 đến 10 ngày trong một năm tùy thuộc vào mức độ suy giảm sức khỏe của người lao động.

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe của người lao động không bị trừ vào thời gian nghỉ hàng năm và không được hưởng tiền lương, trừ trường hợp doanh nghiệp và người lao động có thỏa thuận.

3. Mức chi phí nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định sau khi trao đổi thống nhất với Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức quản lý, cấp và quyết toán kinh phí nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho từng doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

4. Kinh phí để thực hiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do quỹ bảo hiểm xã hội bảo đảm bằng 0,6% tổng quỹ tiền lương thực đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức cho 3 chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Trường hợp nguồn kinh phí được trích không đủ chi một định suất nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định thì doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức bổ sung từ quỹ phúc lợi hoặc chuyển sang năm sau thực hiện."

#### **4. Sửa đổi, bổ sung Điều 27 như sau:**

a) Sửa đổi, bổ sung điểm a khoản 1 Điều 27 như sau:

"a) Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm thì được tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 3% đối với lao động nữ và 2% đối với lao động nam. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội."

b) Sửa đổi, bổ sung điểm b khoản 1 Điều 27 như sau:

"b) Đối với người lao động hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 26 thì cách

tính lương hưu như quy định tại điểm a khoản 1 Điều 27, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi so với quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 25 thì giảm đi 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

Riêng đối với người lao động nam đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 30 năm trở lên, có nguyện vọng về hưu thì được hưởng lương hưu như cách tính quy định tại điểm a khoản 1 Điều 27, nhưng mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi không phải giảm 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội."

c) Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 27 như sau:

"2. Ngoài lương hưu hàng tháng, lao động nữ có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 25 năm, lao động nam có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm, khi nghỉ hưu được trợ cấp một lần theo cách tính như sau: từ năm thứ 26 trở lên đối với lao động nữ, từ năm thứ 31 trở lên đối với lao động nam, mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được nhận bằng một nửa (1/2) tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, nhưng tối đa không quá 5 tháng."

**5. Sửa đổi, bổ sung Điều 28 như sau:**

"Điều 28.

1. Những trường hợp sau đây được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng 1 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội:

a) Người lao động nghỉ việc đã đủ tuổi nghỉ hưu hoặc suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên do ốm đau, tai nạn, bệnh nghề nghiệp, nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại Điều 25 và Điều 26 Điều lệ này.

b) Người di định cư hợp pháp ở nước ngoài.

2. Người lao động nghỉ việc nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu mà đã có đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 25, khoản 2 và khoản 3 Điều 26 Điều lệ này thì có thể chờ đến khi đủ tuổi nghỉ hưu để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng hoặc bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội để đến khi có điều kiện thì tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội.

3. Người lao động nghỉ việc nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu và chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 25 và Điều 26 Điều lệ này thì được cấp sổ bảo hiểm xã hội và bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội để đến khi có điều kiện thì tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, kể cả những người có tên trong danh sách của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức mà nghỉ chờ việc trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nhưng chưa nhận trợ cấp một lần."

**6. Bổ sung vào cuối khoản 1 Điều 29 một đoạn như sau:**

"Riêng đối với người lao động đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên theo các mức tiền lương thuộc công việc nặng nhọc, độc hại hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại trong thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định mà chuyển sang làm công việc khác đóng bảo hiểm xã hội có mức lương thấp hơn thì khi nghỉ hưu được lấy các mức lương cấp bậc của 5 năm liền kề làm công việc nặng nhọc, độc hại để tính mức bình quân tiền lương làm cơ sở tính hưởng lương hưu."

**7. Bổ sung Điều 35a như sau:**

"Điều 35a. Cách tính thời gian đóng bảo hiểm xã hội để giải quyết chế độ được quy định như sau: có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 3 tháng đến 6 tháng thì được tính nửa (1/2) năm; từ trên 6 tháng được tính tròn là 1 năm."

**8. Bổ sung khoản 5 vào Điều 36 như sau:**

"5. Tiền sinh lời của quỹ."

**9. Bổ sung Điều 36a như sau:**

"Điều 36a. Thời gian người lao động nữ nghỉ việc trước và sau khi sinh con theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 12 và thời gian người lao động nghỉ việc để nuôi con nuôi sơ sinh theo quy định tại Điều 13 Điều lệ này được tính là thời gian để hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội. Trong thời gian nghỉ này, người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội mà do quỹ bảo hiểm xã hội bảo đảm."

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

Bãi bỏ Nghị định số 93/1998/NĐ-CP ngày 12 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ và Quyết định số 37/QĐ-TTg ngày 21 tháng 3 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe của người lao động.



Không tính lại chế độ bảo hiểm xã hội cho các đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

**Điều 3.** Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 4.** Bộ trưởng Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội đối với cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn và người lao động thuộc trạm y tế xã, phường, thị trấn quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định này, sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính.

**Điều 5.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

**THÔNG TƯ SỐ 06/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 19/02/2003  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện điều chỉnh mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội  
theo Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 /01/2003 của Chính phủ**

*Thi hành khoản 2, khoản 3 Điều 1 Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ về việc điều chỉnh tiền lương, trợ cấp xã hội và đổi mới một bước cơ chế quản lý tiền lương; Sau khi có ý kiến của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện điều chỉnh mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội như sau:*

**I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Đối tượng thực hiện điều chỉnh mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 3 Điều 1 Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ, bao gồm:

1. Người hưởng lương hưu (bao gồm hưu cán bộ, công chức, viên chức, công nhân; hưu quân đội, công an, cơ yếu);
2. Người hưởng trợ cấp mất sức lao động (kể cả người hưởng trợ cấp theo Quyết định số 91/2000/QĐ-TTg ngày 4/8/2000 của Thủ tướng Chính phủ);
3. Người hưởng trợ cấp công nhân cao su;
4. Người hưởng trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tử tuất;
5. Cán bộ xã, phường nghỉ việc hưởng trợ cấp theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23/01/1998 của Chính phủ.

**II. CÁCH TÍNH MỨC LƯƠNG HƯU VÀ TRỢ CẤP BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Các đối tượng quy định tại mục I nêu trên được tính mức lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội như sau:

1. Đối với những người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp công nhân cao su, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tiền tuất

hàng tháng trước ngày 01/01/2003 thì mức hưởng từ ngày 01/01/2003 được tính như sau:

a) Những người hưởng lương hưu theo Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 218/CP ngày 27/12/1961, Nghị định số 161/CP ngày 30/10/1964 của Chính phủ và các văn bản sửa đổi, bổ sung ban hành trước ngày 18/9/1985, kể cả người hưởng lương hưu sau ngày 18/9/1985 mà lương hưu vẫn tính hưởng theo Nghị định 218/CP và Nghị định 161/CP nêu trên thì mức lương hưu tính như sau:

$$\text{Mức lương hưu hưởng từ 01/01/2003} = \text{Mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002} \times 1,46$$

Mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 bao gồm cả mức trợ cấp tăng thêm 25.000 đồng/tháng đối với những người hưởng theo Quyết định số 234/QĐ-TTg ngày 22/12/1999 của Thủ tướng Chính phủ.

*Ví dụ 1:* Ông Nguyễn Văn A nghỉ hưu tháng 7/1985 (theo Nghị định số 218/CP), có mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 là 425.000 đồng (trong đó 400.000 đồng là tiền lương hưu tính theo thang lương, bảng lương và có khoản trợ cấp 25.000 đồng/tháng được hưởng theo Quyết định số 234/QĐ-TTg ngày 22/12/1999 của Thủ tướng Chính phủ) thì từ ngày 01/01/2003, mức lương hưu tính như sau:

$$425.000 \text{ đồng} \times 1,46 = 620.500 \text{ đồng}$$

*Ví dụ 2:* Ông Nguyễn Văn B nghỉ hưu tháng 11/1985, nhưng lương hưu được tính theo Nghị định số 218/CP, có mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 là 450.000 đồng thì từ ngày 01/01/2003 mức lương hưu tính như sau:

$$450.000 \text{ đồng} \times 1,46 = 657.000 \text{ đồng}$$

b) Những người hưởng lương hưu theo Nghị định số 236/HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ), kể cả người hưởng lương hưu sau ngày 01/01/1994 mà lương hưu vẫn tính hưởng theo Nghị định số 236/HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng thì mức lương hưu tính như sau:

$$\text{Mức lương hưu hưởng từ 01/01/2003} = \text{Mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002} \times 1,42$$

*Ví dụ 3:* Ông Nguyễn Văn C nghỉ hưu tháng 7/1990 (theo Nghị định số 236/HĐBT), có mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 là 576.000 đồng thì từ ngày 01/01/2003 mức lương hưu tính như sau:

$$576.000 \text{ đồng} \times 1,42 = 817.920 \text{ đồng}$$

*Ví dụ 4:* Ông Nguyễn Văn D nghỉ hưu tháng 8/1993, nhưng lương hưu được tính theo Nghị định số 236/HĐBT, có mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 là 581.000 đồng thì từ ngày 01/01/2003 mức lương hưu tính như sau:

$$581.000 \text{ đồng} \times 1,42 = 825.020 \text{ đồng}$$

c) Những người hưởng lương hưu theo Nghị định số 43/CP ngày 22/6/1993, Nghị định số 66/CP ngày 30/9/1993, Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995, Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995 của Chính phủ, kể cả người hưởng lương hưu theo các văn bản sửa đổi, bổ sung ban hành sau ngày 22/6/1993 và người hưởng lương hưu theo mức ấn định thì mức lương hưu tính như sau:

$$\text{Mức lương hưu hưởng từ } 01/01/2003 = \text{Mức lương hưu hiện hưởng tháng } 12/2002 \times 1,381$$

*Ví dụ 5:* Ông Nguyễn Văn Đ nghỉ hưu tháng 6/1994 (theo Nghị định số 43/CP), có mức lương hưu hiện hưởng tháng 12/2002 là 555.000 đồng thì từ ngày 01/01/2003 mức lương hưu tính như sau:

$$555.000 \text{ đồng} \times 1,381 = 766.455 \text{ đồng}$$

d) Những người hưởng trợ cấp mất sức lao động; trợ cấp theo Quyết định số 91/2000/TTg ngày 4/8/2000 của Thủ tướng Chính phủ; trợ cấp công nhân cao su; trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tiền tuất hàng tháng thì mức trợ cấp được tính như sau:

$$\text{Mức trợ cấp hưởng từ } 01/01/2003 = \text{Mức trợ cấp hiện hưởng tháng } 12/2002 \times 1,381$$

*Ví dụ 6:* Ông Nguyễn Văn E nghỉ việc hưởng trợ cấp mất sức lao động tháng 5/1985, có mức trợ cấp hiện hưởng tháng 12/2002 là 250.000 đồng, từ ngày 01/01/2003 mức trợ cấp tính như sau:

$$250.000 \text{ đồng} \times 1,381 = 345.250 \text{ đồng}$$

e) Cán bộ xã, phường nghỉ việc hưởng trợ cấp theo quy định tại Điều 4 Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23/01/1998 của Chính phủ thì mức trợ cấp tính như sau:

$$\text{Mức trợ cấp hưởng từ } 01/01/2003 = \text{Mức trợ cấp hiện hưởng tháng } 12/2002 \times 1,381$$

2. Người hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội từ 01/01/2003 trở đi theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995, Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995, Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23/01/1998 của Chính phủ và các văn bản sửa đổi, bổ sung

ban hành sau ngày 26/01/1995 thì mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội được tính theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng đối với người đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định; người nghỉ hưu vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội không theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì việc tính mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối cùng trong khu vực nhà nước được tính theo mức tiền lương 290.000 đồng/tháng đối với thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định.

3. Đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trước ngày 01/01/2003 hoặc nghỉ việc hưởng trợ cấp 1 lần, trợ cấp ốm đau, thai sản hoặc chết trước ngày 01/01/2003 nhưng sau ngày 01/01/2003 vẫn còn thời hạn hưởng trợ cấp hoặc mới tính hưởng trợ cấp thì tính như sau:

a) Đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp điều trị và ra viện trước ngày 01/01/2003 thì mức trợ cấp 1 lần hoặc mức trợ cấp hàng tháng của thời gian trước 01/01/2003 được trả theo mức trợ cấp tháng 12/2002. Trường hợp điều trị trước ngày 01/01/2003 và ra viện từ ngày 01/01/2003 trở đi thì các khoản trợ cấp được tính theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

*Ví dụ 7:* Ông Trần Văn N, bị tai nạn lao động được điều trị và ra viện ngày 01 tháng 12 năm 2002, tháng 2/2003 được xếp hạng thương tật 41%; trợ cấp tai nạn lao động hàng tháng của ông N được tính hưởng như sau:

- Trợ cấp tháng 12/2002 được tính theo mức lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng.

- Trợ cấp hàng tháng từ 01/01/2003 được tính theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

*Ví dụ 8:* Ông Trần Văn M, bị tai nạn lao động được điều trị ngày 01/11/2002, ra viện ngày 15 tháng 01 năm 2003, được xếp hạng thương tật 45%; trợ cấp tai nạn lao động hàng tháng của ông M được tính hưởng theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

b) Đối với người nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau, thai sản trước ngày 01/01/2003 mà từ ngày 01/01/2003 trở đi vẫn còn thời hạn hưởng trợ cấp thì thời gian nghỉ việc do ốm đau, thai sản trước ngày 01/01/2003 được hưởng trợ cấp theo mức tháng 12/2002. Thời gian từ ngày 01/01/2003 trở đi tính theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

*Ví dụ 9:* Ông Nguyễn Văn Q đóng bảo hiểm xã hội theo mức tiền lương trong hệ thống thang lương, bảng lương của Nhà nước, nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau từ ngày 15/12/2002, thời gian được hưởng trợ cấp ốm đau là 30 ngày, cách tính hưởng trợ cấp như sau: 17 ngày hưởng mức trợ cấp của tháng 12/2002, thời gian còn lại là 13 ngày được hưởng trợ cấp theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

*Ví dụ 10:* Bà Trần Thị T đóng bảo hiểm xã hội theo mức tiền lương trong hệ thống thang lương, bảng lương của Nhà nước, nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản từ ngày 01/11/2002, thời hạn nghỉ sinh con là 4 tháng, cách tính hưởng trợ cấp như sau: mức trợ cấp tháng 11 và 12/2002 tính theo tiền lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng, thời gian còn lại 2 tháng được hưởng trợ cấp theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

c) Đối với người nghỉ việc hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần đã nghỉ việc trước ngày 01/01/2003 nhưng từ ngày 01/01/2003 trở đi mới có quyết định trợ cấp 1 lần của cơ quan bảo hiểm xã hội thì tính theo mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng.

d) Đối với người bị chết trước ngày 01/01/2003 nhưng thân nhân chưa nhận tiền mai táng và trợ cấp 1 lần thì trả theo mức trợ cấp tháng 12/2002.

4. Đối với quân nhân, công an nhân dân chuyển ngành nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động hưởng trợ cấp theo quy định tại Điều 3 Quyết định số 812/TTg ngày 12/12/1995 của Thủ tướng Chính phủ; người hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội cư trú ở nơi có phụ cấp khu vực thì khoản trợ cấp chuyển ngành hoặc phụ cấp khu vực được tính trên mức tiền lương tối thiểu 290.000 đồng/tháng. Người về hưu sống cô đơn hưởng chế độ theo quy định tại Điều 2 Quyết định số 812/TTg ngày 12/12/1995 được điều chỉnh mức lương hưu bằng 435.000 đồng/tháng.

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Tài chính, Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức hướng dẫn các cơ quan: Sở Lao động- Thương binh và Xã hội, Sở Tài chính Vật giá, Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện đúng quy định tại Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 của Chính phủ và hướng dẫn tại Thông tư này.

2. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động- Thương binh và Xã hội và các cơ quan chức năng kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các quy định tại Thông tư này.

**3. Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức thực hiện và lập báo cáo theo quy định sau:**

a) Thực hiện điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và tổ chức chi trả cho các đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội đúng quy định.

b) Bảo đảm kinh phí chi lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội đối với các đối tượng thuộc quỹ bảo hiểm xã hội chi trả.

c) Lập báo cáo theo mẫu kèm theo Thông tư này, gửi Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ.

d) Thực hiện thu bảo hiểm xã hội đối với các đối tượng hưởng lương theo thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định tính trên mức tiền lương tối thiểu đã được điều chỉnh theo Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ.

4. Kinh phí tăng thêm do điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội của các đối tượng thuộc ngân sách chi trả do Bộ Tài chính bảo đảm.

#### **IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày đăng công báo; các chế độ quy định tại Thông tư này áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội nghiên cứu, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

**BIỂU TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG ĐỐI TƯỢNG  
HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ TỔNG QUỸ TẶNG THÊM**

*(Kèm theo Thông tư số 06 ngày 19 tháng 02 năm 2003  
của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội)*

Đối tượng	Số người hưởng chế độ thời điểm 12/2002	Tổng kinh phí chi trả thời điểm 12/2002	Tổng kinh phí tăng thêm do điều chỉnh theo Nghị định số 03/2003/NĐ-CP	Tổng kinh phí chi trả thời điểm 1/2003
1	2	3	4	5
<p>1. Hưu trí</p> <p>a) Người hưởng lương hưu theo Nghị định số 218/CP và 161/CP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hưu công nhân, viên chức, công chức (*)</li> <li>- Hưu quân đội</li> </ul> <p>b) Người hưởng lương hưu theo Nghị định số 236/HĐBT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hưu công nhân, viên chức, công chức</li> <li>- Hưu quân đội</li> </ul> <p>c) Người hưởng lương hưu theo Nghị định số 43/CP, 66/CP, 12/CP và 45/CP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hưu công nhân, viên chức, công chức</li> <li>+ Trong đó: do ngân sách nhà nước bảo đảm</li> <li>- Hưu liên doanh</li> <li>- Hưu các thành phần kinh tế khác</li> <li>- Hưu quân đội</li> <li>+ Trong đó: do ngân sách nhà nước bảo đảm</li> </ul> <p>2. Mất sức lao động :</p> <p>3. Trợ cấp theo Quyết định số 91/2000/QĐ-TTg</p> <p>4. Trợ cấp công nhân cao su</p> <p>5. Trợ cấp TNLD hàng tháng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trong đó: do ngân sách nhà nước bảo đảm</li> </ul> <p>6. Trợ cấp bệnh nghề nghiệp hàng tháng.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trong đó: do ngân sách nhà nước bảo đảm</li> </ul> <p>7. Tiền tuất hàng tháng :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trong đó: do ngân sách nhà nước bảo đảm</li> </ul> <p>8. Trợ cấp theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP</p>				
<b>Tổng cộng</b>				

*(\*) Hưu công nhân, viên chức, công chức bao gồm những người trước khi nghỉ hưu làm việc ở doanh nghiệp nhà nước và cán bộ, công chức nhà nước.*

**NGƯỜI LẬP BIỂU**

*(Ký tên)*

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

*(Ký tên, đóng dấu)*



**THÔNG TƯ SỐ 07/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 12/3/2003  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thi hành một số điều của nghị định số 01/2003/NĐ-CP  
ngày 9 tháng 01 năm 2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ  
Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP  
ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ

*Thi hành Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 9 tháng 01 năm 2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 1 năm 1995 của Chính phủ và ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Văn bản số 1072/VPCP-VX ngày 11 tháng 3 năm 2003; sau khi có ý kiến tham gia của Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

**I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP gồm :

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm: doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp hoạt động công ích; doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang;

b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân;

c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm: doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài;

d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;

e) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang; kể cả các tổ chức, đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các hội quần chúng tự trang trải về tài chính;

g) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;

h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

i) Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

k) Các tổ chức khác có sử dụng lao động là những tổ chức chưa quy định tại điểm 1 này.

2. Cán bộ, công chức, viên chức theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

3. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

4. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức quy định tại các điểm 1 và điểm 3 mục này, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng, khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới đối với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đó thì phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

5. Người lao động quy định tại điểm 1, điểm 2, điểm 3 và điểm 4 mục này, đi học, thực tập, công tác, điều dưỡng trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương hoặc tiền công do doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động trả thì cũng thuộc đối tượng thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc.

## II. CÁC CHẾ ĐỘ ĐƯỢC HƯỞNG

1. Chế độ trợ cấp thai sản theo quy định tại khoản 2, Điều 1, Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:

Lao động nữ có thai, sinh con (không phân biệt số lần sinh con) khi nghỉ việc theo Điều 11 và Điều 12 Điều lệ Bảo hiểm xã hội được hưởng trợ cấp thai sản.

**2. Cách tính mức lương hưu theo quy định tại điểm a, khoản 4, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

a) Lao động nam có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm thì được tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó từ năm thứ 16 trở đi, cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 2%. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 1:* Ông Nguyễn Văn A có 35 năm đóng bảo hiểm xã hội, lương hưu được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính 45%

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 35 là 20 năm, được tính:

$$20 \text{ năm} \times 2\%/\text{năm} = 40\%$$

- Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 40\% = 85\%$ .

Trường hợp này lương hưu hàng tháng chỉ tính bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

b) Lao động nữ có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm thì được tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó từ năm thứ 16 trở đi, cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 3%. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 2:* Bà Nguyễn Thị B có 26 năm đóng bảo hiểm xã hội, lương hưu được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính 45%

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 26 là 11 năm, được tính:

$$11 \text{ năm} \times 3\%/\text{năm} = 33\%$$

- Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 33\% = 78\%$  mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp này lương hưu hàng tháng chỉ tính bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

**3. Cách tính mức lương hưu thấp hơn theo quy định tại điểm b, khoản 4, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

a) Người lao động làm nghề bình thường.

Nam đủ 50 tuổi đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 45 tuổi đến dưới 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ

61% trở lên thì cách tính lương hưu thực hiện theo quy định tại điểm 2 mục II nêu trên, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc trước 60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ thì giảm 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Vi dụ 3:* Ông Nguyễn Văn C nghỉ hưu từ 1/4/2003, khi nghỉ hưu 58 tuổi, có 28 năm đóng bảo hiểm xã hội, bị suy giảm khả năng lao động 61%. Tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng của ông C được tính như sau:

- Tỷ lệ % để tính lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II:

+ 15 năm đầu được tính 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 28 là 13 năm được tính thêm 26%

- Tổng cộng:  $45\% + 26\% = 71\%$ .

- Tỷ lệ % tính giảm do nghỉ hưu trước tuổi 60:

$$(60 \text{ tuổi} - 58 \text{ tuổi}) \times 1\% = 2\%$$

- Tỷ lệ % để tính lương hưu là:  $71\% - 2\% = 69\%$

*Vi dụ 4:* Bà Trần Thị D nghỉ hưu từ 1/2/2003, khi nghỉ hưu 52 tuổi, có 22 năm đóng bảo hiểm xã hội, bị suy giảm khả năng lao động 61%. Tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng của bà D được tính như sau:

- Tỷ lệ % để tính lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II:

+ 15 năm đầu được tính 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 22 là 7 năm được tính thêm 21%

Tổng cộng :  $45\% + 21\% = 66\%$ .

- Tỷ lệ % tính giảm do nghỉ hưu trước tuổi 55:

$$(55 \text{ tuổi} - 52 \text{ tuổi}) \times 1\% = 3\%$$

- Tỷ lệ % để tính lương hưu là:  $66\% - 3\% = 63\%$

b) Người lao động có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực từ 0,7 trở lên hoặc có 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước ngày 30 tháng 4 năm 1975 hoặc ở Campuchia trước ngày 31 tháng 8 năm 1989.

Nam đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi, nữ đủ 45 tuổi đến dưới 50 tuổi, có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì cách tính lương hưu thực hiện theo quy định tại điểm 2 mục II

nêu trên, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc trước 55 tuổi đối với nam, 50 tuổi đối với nữ thì giảm 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 5:* Ông Trần Văn Đ là công nhân nghỉ hưu từ 1/4/2003, khi nghỉ hưu 50 tuổi, có 29 năm đóng bảo hiểm xã hội (trong đó có 15 năm làm việc nặng nhọc, độc hại), bị suy giảm khả năng lao động 61%.

Tỷ lệ lương hưu hàng tháng của ông Đ được tính như sau:

- Tỷ lệ % để tính lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II:

+ 15 năm đầu được tính 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 29 là 14 năm được tính thêm 28%

Tổng cộng:  $45\% + 28\% = 73\%$

- Tỷ lệ % tính giảm do nghỉ hưu trước tuổi 55:

$$(55 \text{ tuổi} - 50 \text{ tuổi}) \times 1\% = 5\%$$

- Tỷ lệ % để tính lương hưu là:  $73\% - 5\% = 68\%$ .

*Ví dụ 6:* Bà Nguyễn Thị E là công nhân nghỉ hưu từ 1/2/2003, khi nghỉ hưu 49 tuổi, có 22 năm đóng bảo hiểm xã hội (trong đó có 15 năm làm việc nặng nhọc, độc hại), bị suy giảm khả năng lao động 61%.

Tỷ lệ lương hưu hàng tháng của bà E được tính như sau:

- Tỷ lệ % để tính lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II:

+ 15 năm đầu được tính 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 22 là 7 năm được tính thêm 21%

Tổng cộng:  $45\% + 21\% = 66\%$

- Tỷ lệ % tính giảm do nghỉ hưu trước tuổi 50:

$$(50 \text{ tuổi} - 49 \text{ tuổi}) \times 1\% = 1\%$$

- Tỷ lệ % để tính lương hưu là:  $66\% - 1\% = 65\%$ .

c) Người lao động có ít nhất 15 năm làm nghề đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên (không phụ thuộc vào tuổi đời) thì cách tính lương hưu thực hiện theo quy định tại điểm 2 mục II nêu trên, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước 55 tuổi đối với nam, 50 tuổi đối với nữ thì giảm 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 7:* Ông Nguyễn Văn H, có 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có 15 năm làm nghề đặc biệt nặng nhọc. Do sức khoẻ yếu, ông H được Hội đồng Giám định Y khoa khám và kết luận suy giảm khả năng lao động 61% và được nghỉ hưu tháng 2/2003, khi nghỉ hưu ông H đủ 48 tuổi.

Tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng của ông H được tính như sau:

- Tỷ lệ % để tính hưởng lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II:

+ 15 năm đầu được tính 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 25 là 10 năm được tính thêm 20%

Tổng cộng:  $45\% + 20\% = 65\%$

- Tỷ lệ % tính giảm do nghỉ hưu trước tuổi 55:

$$(55 \text{ tuổi} - 48 \text{ tuổi}) \times 1\% = 7\%$$

- Tỷ lệ % để tính lương hưu là:  $65\% - 7\% = 58\%$

d) Những người nghỉ hưu theo khoản 1 Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội thì cách tính lương hưu theo quy định tại điểm 2 mục II nêu trên.

đ) Những người nghỉ hưu trước tuổi theo khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội nếu thuộc diện đi làm công ăn lương có đóng bảo hiểm xã hội hoặc tham gia công tác coi như đã đóng bảo hiểm xã hội trước 16 tuổi thì tùy theo số năm trước 16 tuổi được tính mỗi năm bằng 2% đối với nam, 3% đối với nữ mức bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để khấu trừ vào tổng số tỷ lệ phần trăm mức bình quân của tiền lương phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi. Nhưng số khấu trừ nhiều nhất cũng chỉ bằng tỷ lệ phần trăm tiền lương phải giảm.

*Ví dụ 8:* Ông Nguyễn Văn Y tham gia hoạt động cách mạng năm 14 tuổi, do mất sức lao động 61% nên nghỉ hưu ở độ tuổi 54. Ông Y có 40 năm làm việc đóng bảo hiểm xã hội. Cách tính lương hưu hàng tháng của ông Y như sau:

+ 15 năm đầu được tính bằng 45%

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 30 là 15 năm được tính thêm 30%

+ Tổng cộng:  $45\% + 30\% = 75\%$

Do ông Y nghỉ hưu trước tuổi 60 là 6 năm nên tỷ lệ phần trăm mức bình quân tiền lương phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi là:

$$(60 \text{ tuổi} - 54 \text{ tuổi}) \times 1\% = 6\%$$

Nhưng ông Y có 2 năm công tác trước 16 tuổi, ông Y được tính 4% mức bình quân tiền lương để khấu trừ vào tổng số tỷ lệ phần trăm phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi là 6%. Như vậy còn lại 2% phải giảm do nghỉ hưu trước tuổi.

Lương hưu hàng tháng của ông Y là:  $75\% - 2\% = 73\%$

e) Người lao động khi nghỉ việc có đủ 3 điều kiện dưới đây thì được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, tỷ lệ hưởng lương hưu tính theo quy định tại điểm 2 mục II nêu trên, không phải giảm tỷ lệ % lương hưu do về hưu trước tuổi.

- Nam đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi không phải qua giám định khả năng lao động.

- Có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 30 năm trở lên;

- Có đơn tự nguyện nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí.

*Ví dụ 9:* Ông Nguyễn Văn K có đơn tự nguyện nghỉ hưu tháng 3/2003, khi nghỉ hưu đủ 55 tuổi, có đủ 30 năm làm việc và đóng bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ tính hưởng lương hưu của ông K được tính đủ bằng 75%.

**4. Cách tính trợ cấp một lần khi nghỉ hưu theo quy định tại điểm c, khoản 4, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu được thực hiện như sau:

a) Lao động nữ có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 25 năm, thì từ năm thứ 26 trở đi, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được nhận một nửa (1/2) tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, nhưng tối đa không quá 5 tháng.

*Ví dụ 10:* Bà Trần Thị L nghỉ hưu khi đủ 55 tuổi và có 30 năm đóng bảo hiểm xã hội. Tính trợ cấp một lần khi nghỉ hưu của bà L như sau: Từ năm thứ 26 trở lên, bà L có 5 năm đóng bảo hiểm xã hội, trợ cấp một lần bằng:  $5 \text{ năm} \times 0,5 \text{ tháng/năm} = 2,5 \text{ tháng}$  mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

b) Lao động nam có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm, thì từ năm thứ 31 trở đi, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được nhận một nửa (1/2) tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, nhưng tối đa không quá 5 tháng.

*Ví dụ 11:* Ông Vũ Văn M nghỉ hưu khi đủ 60 tuổi và có 42 năm đóng bảo hiểm xã hội, tính trợ cấp một lần khi nghỉ hưu của ông M như sau: Từ năm thứ 31 trở lên, ông M có 12 năm đóng bảo hiểm xã hội, trợ cấp 1 lần bằng: 12

$\text{năm} \times 0,5 \text{ tháng/năm} = 6 \text{ tháng}$ . Nhưng quy định tối đa không quá 5 tháng. Do đó, ông M được nhận trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu bằng 5 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

**5. Người hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần theo khoản 1 Điều 28 đã sửa đổi, bổ sung theo khoản 5, Điều 1, Nghị định số 01/2003/NĐ-CP gồm:**

a) Người lao động đủ 60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ, nhưng chưa đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo khoản 2 Điều 25 Điều lệ Bảo hiểm xã hội nhưng chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội.

c) Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên do ốm đau, tai nạn, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội.

d) Người đi định cư hợp pháp ở nước ngoài là người được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép xuất cảnh để đi sinh sống ở nước ngoài (Không áp dụng đối với những đối tượng xuất cảnh vì mục đích khác, sau đó ở lại và sinh sống ở nước ngoài).

e) Người lao động làm việc theo hợp đồng có thời hạn đã giao kết đúng quy định của pháp luật lao động trước ngày 01/01/2003 mà chấm dứt hợp đồng lao động sau ngày 01/01/2003, nếu có đơn tự nguyện thì được trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần.

Mức trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần được tính như sau: cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng 1 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

**6. Khoản 2, Điều 28 đã sửa đổi, bổ sung theo khoản 5, Điều 1, Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

Người lao động nghỉ việc nhưng chưa đủ tuổi để hưởng chế độ hưu trí theo Điều 25, khoản 2 và khoản 3 Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội mà có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội thì được lựa chọn 1 trong 2 phương thức sau:

a) Nghỉ chờ đến khi đủ tuổi hưởng chế độ hưu trí hàng tháng như sau:

- Người có đủ 20 năm làm việc trong điều kiện bình thường thì nam chờ đến khi đủ 60 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 55 tuổi;

- Người có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại;



hoặc đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên; hoặc đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước 30/4/1975, ở Campuchia trước 31/8/1989 thì nam chờ đến khi đủ 55 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 50 tuổi.

Người nghỉ việc chờ đủ tuổi để giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng phải có đơn tự nguyện chờ giải quyết chế độ hưu trí, có xác nhận của công đoàn và Thủ trưởng đơn vị. Sau đó Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp phải lập đủ hồ sơ như người nghỉ hưu gửi đến cơ quan bảo hiểm xã hội quản lý, theo dõi và giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng khi đủ điều kiện về tuổi đời.

Trong thời gian nghỉ chờ, nếu người lao động làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội sau này được cộng với thời gian đóng bảo hiểm xã hội trước đó để tính hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Trường hợp nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì được giải quyết chế độ hưu trí theo quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội hoặc nếu chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất quy định tại mục V Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

b) Người lao động không có nguyện vọng nghỉ chờ để giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng, thì cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trong sổ bảo hiểm xã hội thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội, mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Sổ bảo hiểm xã hội được giao cho người lao động quản lý.

Sau khi nhận sổ bảo hiểm xã hội, nếu người lao động làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tiếp tục đóng. Trường hợp người lao động gặp rủi ro bị chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất, nếu ốm đau (có xác nhận của bệnh viện) hoặc sau 6 tháng không tiếp tục làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người lao động có đơn tự nguyện, thì cơ quan bảo hiểm xã hội nơi người lao động cư trú giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần.

**7. Khoản 3 Điều 28 đã sửa đổi, bổ sung theo khoản 5, Điều 1, Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

a) Người lao động nghỉ việc nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu và chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 25, Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội thì cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trong sổ bảo hiểm xã hội thời gian đóng bảo hiểm xã hội, mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Sổ bảo hiểm xã hội được giao cho người lao động quản lý.

Sau khi nhận sổ bảo hiểm xã hội, nếu người lao động làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tiếp tục đóng. Trường hợp người

lao động gặp rủi ro bị chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất, nếu ốm đau (có xác nhận của bệnh viện) hoặc sau 6 tháng không tiếp tục làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người lao động có đơn tự nguyện, thì cơ quan bảo hiểm xã hội nơi người lao động cư trú giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần.

b) Người lao động có tên trong danh sách của doanh nghiệp; cơ quan, tổ chức của Nhà nước, nghỉ chờ việc trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 mà chưa nhận trợ cấp 1 lần thì được cấp sổ bảo hiểm xã hội và xác nhận thời gian làm việc (tính đến khi bắt đầu nghỉ chờ việc). Sổ bảo hiểm xã hội được giao cho người lao động quản lý.

Sau khi nhận sổ bảo hiểm xã hội, nếu người lao động làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tiếp tục đóng. Trường hợp người lao động gặp rủi ro bị chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất, nếu ốm đau (có xác nhận của bệnh viện) hoặc sau 6 tháng không tiếp tục làm việc thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người lao động có đơn tự nguyện, thì cơ quan bảo hiểm xã hội nơi người lao động cư trú giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần.

Cách xác định thời gian làm việc (công tác) trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 được thực hiện theo quy định tại Thông tư số 13/NV ngày 4 tháng 9 năm 1972 của Bộ Nội vụ (nay là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) và các văn bản liên quan có hiệu lực ban hành trước ngày 01 tháng 01 năm 1995.

Quy trình, thủ tục xác nhận thời gian làm việc và cấp sổ bảo hiểm xã hội đối với người lao động tại tiết b này có quy định riêng.

8. Cách tính mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà chuyển sang làm công việc khác đóng bảo hiểm xã hội có mức lương thấp hơn theo quy định tại khoản 6 Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:

a) Đối tượng áp dụng là người lao động đã được xếp vào các mức lương của thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thuộc nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đã đóng bảo hiểm xã hội theo các mức lương đó đủ 15 năm trở lên.

b) Trong thời gian 15 năm trở lên hưởng mức lương nặng nhọc, độc hại thì được tính khoảng thời gian 5 năm liền kề (liên tục) có các mức lương cao nhất để làm cơ sở tính lương hưu.

*Ví dụ 12:* Ông Nguyễn Văn P có đủ điều kiện nghỉ hưu tháng 2/2003; đã có đủ 15 năm làm việc và đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương của nghề nặng nhọc, độc hại, sau đó chuyển sang làm việc khác hưởng lương chuyên viên cho đến khi nghỉ hưu. Ông P có quá trình hưởng mức lương và đóng bảo hiểm xã hội theo các mức lương sau:

- Từ tháng 1/1970 đến tháng 12/1974 làm nghề nặng nhọc, độc hại hưởng mức lương cơ khí 331,5 đồng được chuyển đổi theo hệ số 2,49;

- Từ tháng 1/1975 đến tháng 12/1980 làm nghề nặng nhọc, độc hại hưởng mức lương cơ khí 352,5 đồng được chuyển sang hệ số 3,05;

- Từ tháng 1/1981 đến hết tháng 12/1985 làm nghề nặng nhọc, độc hại hưởng mức lương cơ khí 375 đồng được chuyển đổi theo hệ số 3,73;

- Từ tháng 1/1986 đến tháng 1/2003 chuyển sang làm việc nhẹ hưởng mức lương thấp hơn, trước khi nghỉ hưu hưởng mức lương chuyên viên bậc 6 theo hệ số 3,06.

Mức lương để làm cơ sở tính lương hưu của ông P được tính theo quy định tại khoản 6 Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau: tính mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm liên kế cao nhất (tháng 1/1981 đến hết tháng 12/1985) là 3,73.

*Ví dụ 13:* Ông Nguyễn Văn Q là công nhân lái xe đủ điều kiện nghỉ hưu tháng 1/2003, có đủ 15 năm làm việc và đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương của nghề nặng nhọc, nhưng mức lương có nhiều thời điểm cao thấp khác nhau:

- Từ tháng 1/1975 đến tháng 12/1977 lái xe trọng tải 16,5 tấn, hưởng mức lương bậc 2: 372 đồng được chuyển đổi theo hệ số 2,56;

- Từ tháng 1/1978 đến tháng 12/1980 lái xe trọng tải 40 tấn, hưởng mức lương bậc 2: 438 đồng được chuyển đổi theo hệ số 3,27;

- Từ tháng 1/1981 đến tháng 12/1983 lái xe trọng tải 25 tấn, hưởng mức lương bậc 2: 394 đồng được chuyển đổi theo hệ số 2,98;

- Từ tháng 1/1984 đến tháng 12/1986 lái xe trọng tải 14 tấn, hưởng mức lương bậc 3: 372 đồng được chuyển đổi theo hệ số 3,07;

- Từ tháng 1/1987 đến tháng 12/1989 lái xe trọng tải 30 tấn, hưởng mức lương bậc 3: 438 đồng được chuyển đổi theo hệ số 3,73;

- Từ tháng 1/1990 đến khi nghỉ hưu chuyển sang lái xe con hưởng mức lương thấp hơn theo hệ số 2,73.

Cách tính mức bình quân tiền lương tháng để làm cơ sở tính lương hưu hàng tháng của ông Q thực hiện như sau:

Ông Q có hai thời gian được hưởng các mức lương cao nhất là 3,27 và 3,73 nhưng không liên tục nên không được cộng các mức tiền lương của hai thời kỳ này để tính mức bình quân tiền lương cao nhất liên kế.

Trường hợp này, việc tính mức bình quân tiền lương cao nhất của 5 năm liên kế tính từ tháng 1/1985 đến tháng 12/1989 theo các mức:

- Từ tháng 1/1985 đến tháng 12/1986 tính mức lương theo hệ số 3,07.
- Từ tháng 1/1987 đến tháng 12/1989 tính mức lương theo hệ số 3,73.

Việc tính lương hưu cho các đối tượng quy định tại tiết a, b nói trên không áp dụng đối với người lao động hưởng lương theo các mức lương không thuộc thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định.

c) Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và đặc biệt nặng nhọc, độc hại do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành, thực hiện theo các văn bản quy định sau đây:

- Quyết định số 1453/LĐTBXH-QĐ ngày 13/10/1995 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Quyết định số 915/LĐTBXH-QĐ ngày 30/7/1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Quyết định số 1629/LĐTBXH-QĐ ngày 26/12/1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Quyết định số 190/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 3/3/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Quyết định số 1580/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 26/12/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**9. Cách tính thời gian đóng bảo hiểm xã hội để giải quyết chế độ được quy định tại khoản 7, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP như sau:**

a) Cách tính thời gian đóng bảo hiểm xã hội để tính mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội: nếu có thời gian đóng bảo hiểm xã hội dưới 3 tháng thì không tính; từ đủ 3 tháng đến đủ 6 tháng được tính nửa (1/2) năm (6 tháng); từ 7 tháng đến đủ 12 tháng tính tròn là 1 năm.

b) Khi xác định điều kiện thời gian đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng chế độ hưu trí, suốt hàng tháng thì 1 năm phải tính đủ 12 tháng. Nếu còn thiếu

thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối đa không quá 6 tháng, thì người lao động đóng tiếp một lần cho những tháng còn thiếu với mức đóng hàng tháng bằng 15% của mức lương tháng trước khi nghỉ việc.

*Ví dụ 14:* Bà Lê Thị T, khi nghỉ hưu đủ 55 tuổi, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 14 năm 7 tháng. Vậy bà T được tự đóng tiếp bảo hiểm xã hội của 5 tháng còn thiếu với mức đóng hàng tháng bằng 15% của mức lương tháng trước khi nghỉ việc để đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội (đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội).

c) Cách tính mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội khi thời gian đóng bảo hiểm xã hội lẻ 6 tháng:

- Khi tính tỷ lệ (%) lương hưu, nếu còn lẻ 6 tháng thì tính bằng một nửa (1/2) mức hưởng của 1 năm đóng bảo hiểm xã hội.

- Khi tính mức trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, nếu còn lẻ 6 tháng thì tính bằng một nửa (1/2) mức hưởng của 1 năm đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 15:* Bà Nguyễn Thị Q, đủ 55 tuổi, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 23 năm 4 tháng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội của bà Q được tính tròn là 23 năm 6 tháng. Tiền lương hưu hàng tháng của bà Q được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính 45%

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 23 là 8 năm được tính thêm 24%.

- 6 tháng lẻ tính bằng:  $1/2 \times 3\% = 1,5\%$

Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 24\% + 1,5\% = 70,5\%$  mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ 16:* Ông Nguyễn Văn S, đủ 60 tuổi, có thời gian tham gia bảo hiểm xã hội là 32 năm 4 tháng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông S được tính tròn là 32 năm 6 tháng. Tiền lương hưu hàng tháng của ông S được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính 45%

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 30 là 15 năm được tính thêm 30%

Tỷ lệ để tính lương hưu hàng tháng là:  $45\% + 30\% = 75\%$  mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội

Ngoài ra ông S còn được hưởng trợ cấp 1 lần của thời gian 2 năm 6 tháng (thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm) là:

$$2 \text{ năm} \times 0,5 \text{ tháng lương} = 1 \text{ tháng lương.}$$

6 tháng được tính bằng 1/2 mức trợ cấp của 1 năm là 0,25 tháng lương (1/2 × 0,5 tháng lương). Vậy mức trợ cấp 1 lần là:

$$1 \text{ tháng lương} + 0,25 \text{ tháng lương} = 1,25 \text{ tháng lương}$$

**10. Trong thời gian lao động nữ nghỉ sinh con** theo quy định tại khoản 9 Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP không phải đóng 5% tiền lương tháng, người sử dụng lao động không phải đóng 15% tiền lương cho người lao động với thời gian người lao động được nghỉ theo quy định như sau:

a) Người lao động nữ nghỉ sinh con trong thời hạn 4 tháng, 5 tháng hoặc 6 tháng và thời gian nghỉ thêm do sinh đôi trở lên theo quy định tại các khoản 1, 2 Điều 12 Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

b) Thời gian người lao động nghỉ việc nuôi con nuôi sơ sinh hợp pháp theo quy định tại Điều 13 Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

Quy định trên không áp dụng đối với những trường hợp nghỉ thêm quy định tại khoản 3 Điều 12 Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

### III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày đăng công báo.

Các chế độ quy định tại Thông tư này áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2003. Không tính lại chế độ cho các đối tượng đã hưởng chế độ bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2003.

2. Quy trình và thủ tục hồ sơ giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định tại Thông tư số 06/LĐ-TBXH-TT ngày 4/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

3. Thông tư này bãi bỏ:

a) Các nội dung sau đây của Thông tư số 06/LĐ-TBXH-TT ngày 4/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều để thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ;

- Phần A;
- Điểm 1, mục II, phần B;
- Tiết a, b điểm 3, mục IV, phần B;
- Điểm 4, mục IV, phần B;

- Điểm 5, mục IV, phần B;

- Điểm 5, phần D.

b) Thông tư số 02/1999/TT-BLĐTBXH ngày 9/01/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thi hành Nghị định số 93/1998/NĐ-CP ngày 12/11/1998 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội để xem xét, giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

## **THÔNG TƯ SỐ 08/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 08/4/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc hướng dẫn thực hiện chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ quy định tại Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ

*Căn cứ quy định tại khoản 3, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ; sau khi có ý kiến của Bộ Tài chính tại Công văn số 2391/TC-HCSN ngày 18/3/2003, Bộ Nội vụ tại Công văn số 323/BNV-TL ngày 24/02/2003, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam tại Công văn số 411/CV-TLĐ ngày 28/3/2003 và một số Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Đối tượng áp dụng chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ là người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại khoản 1, Điều 1 Nghị định số 01/2003/NĐ-CP nêu trên, cụ thể như sau:

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức (sau đây gọi tắt là đơn vị) sau:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm: doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp hoạt động công ích; doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang;

b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân;

c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm: doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài;



- d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
  - đ) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;
  - e) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang; kể cả các tổ chức, đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các hội quần chúng tự trang trải về tài chính;
  - g) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;
  - h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;
  - i) Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.
  - k) Các tổ chức khác có sử dụng lao động là những tổ chức chưa quy định tại điểm 1 này.
2. Cán bộ, công chức, viên chức theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức.
3. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.
4. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng, khi hết hạn hợp đồng lao động mà tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới đối với đơn vị đó.
5. Người lao động quy định tại điểm 1, điểm 2, điểm 3 và điểm 4 Mục này, đi học, thực tập, công tác trong nước mà vẫn hưởng tiền lương hoặc tiền công do doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động trả.

## II. ĐIỀU KIỆN, THỜI GIAN VÀ MỨC HƯỞNG

### 1. Điều kiện hưởng:

Người lao động đã đóng đủ bảo hiểm xã hội theo quy định thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ khi có một trong ba điều kiện sau đây:

- a) Có đủ 3 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên tại đơn vị mà bị suy giảm sức khoẻ;

b) Sau khi điều trị nội trú hoặc ngoại trú do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà chưa phục hồi sức khỏe;

c) Lao động nữ yếu sức khỏe sau khi nghỉ thai sản (kể cả trường hợp nghỉ việc do sẩy thai)

## **2. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe:**

a) Người lao động nếu có một trong ba điều kiện quy định tại điểm 1 nêu trên thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày trong một năm (tính cả ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ lễ, ngày đi và về nếu nghỉ tại cơ sở tập trung) tùy thuộc vào mức độ suy giảm sức khỏe của người lao động.

b) Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe không bị trừ vào thời gian nghỉ hàng năm và không hưởng tiền lương hoặc tiền công. Trường hợp người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận trong những ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được hưởng tiền lương hoặc tiền công thì người sử dụng lao động bảo đảm nguồn chi trả.

## **3. Mức chi phí nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe:**

- Mức 80.000 đồng/ngày, áp dụng đối với người nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung. Mức này bao gồm: ăn, ở, đi lại và thuốc chữa bệnh thông thường.

- Mức 50.000 đồng/ngày, áp dụng đối với người nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình, lao động nữ yếu sức khỏe sau khi nghỉ thai sản.

Ngoài các mức quy định nêu trên, khuyến khích các đơn vị trích từ quỹ phúc lợi để hỗ trợ thêm cho người lao động trong thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

## **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Trách nhiệm của đơn vị:**

a) Để thực hiện chế độ được công bằng, hợp lý, căn cứ vào các điều kiện quy định tại Điểm 1 Mục II nêu trên, Thủ trưởng đơn vị phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời) xem xét, quyết định những người lao động đủ điều kiện đi nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe như sau:

- Trên cơ sở khám sức khỏe định kỳ hàng năm tại đơn vị để xác định những người có đủ 3 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên bị suy giảm sức khỏe cần phải đi nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

- Căn cứ vào hồ sơ bệnh án, ý kiến của cơ sở y tế điều trị để xác định những người sau khi điều trị do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe còn yếu cần nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

- Đối với lao động nữ yếu sức khỏe sau khi nghỉ thai sản (hoặc sảy thai) thì thủ trưởng đơn vị phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời), Ban nữ công (nếu có) xem xét, quyết định.

Sau khi đã xác định được những người đủ điều kiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe, thủ trưởng đơn vị lập danh sách và cùng Ban chấp hành công đoàn (hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời) tổ chức cho người lao động nghỉ dưỡng sức tại gia đình hoặc tại cơ sở (tập trung) tùy theo điều kiện và nguyện vọng của người lao động.

b) Nguồn kinh phí để thực hiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe không vượt quá 0,6% tổng quỹ tiền lương thực đóng bảo hiểm xã hội một năm của đơn vị và được trích trong nguồn 5% tính trên tổng quỹ tiền lương thực đóng bảo hiểm xã hội chỉ cho 3 chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Trường hợp đơn vị chi không hết số kinh phí được trích thì số tiền còn lại được chuyển sang năm sau, nếu chi vượt quá thì không được cấp bù, nếu không đủ chi một định suất nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định thì đơn vị bổ sung từ quỹ phúc lợi hoặc chuyển sang năm sau thực hiện.

c) Hàng năm, các đơn vị có trách nhiệm quyết toán kinh phí nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe với cơ quan bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành.

## **2. Trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội.**

a) Bảo hiểm xã hội Việt Nam hướng dẫn Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Bảo hiểm xã hội Quân đội, Bảo hiểm xã hội Công an và Cơ yếu tạm ứng kinh phí ngay từ quý đầu của năm kế hoạch để đơn vị chủ động tổ chức cho người lao động nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

b) Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức quản lý, cấp và quyết toán kinh phí nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho các đơn vị.

c) Hàng năm, Bảo hiểm xã hội Việt Nam có trách nhiệm tổng hợp và báo cáo tình hình thực hiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe trong báo cáo chung về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.**

#### **IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo.**

**2. Bãi bỏ Thông tư số 11/2001/BLĐTBXH-TT ngày 11 tháng 6 năm 2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về thực hiện chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.**

**Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu, giải quyết.**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
BỘ TRƯỞNG**

**Nguyễn Thị Hằng**

Bản sao lưu trữ

## **11. Tranh chấp lao động và xử phạt vi phạm hành chính**

### **PHÁP LỆNH NGÀY 11/4/1996 CỦA ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI**

Về thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động

(Trích)

*Để giải quyết đúng pháp luật, kịp thời các tranh chấp lao động nhằm bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể lao động và người sử dụng Lao động;*

*Căn cứ vào Điều 91 của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992;*

*Căn cứ vào Bộ luật Lao động;*

*Pháp lệnh này quy định thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án.*

...

#### **Phần thứ hai**

#### **VIỆC GIẢI QUYẾT CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG**

#### **Chương XII**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ ĐÌNH CÔNG**

#### **Điều 79. Thời điểm có quyền đình công**

Sau khi có quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể, mà tập thể lao động không đồng ý và cũng không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết thì có quyền đình công.

Đối với tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công theo danh mục do Chính phủ quy định mà không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết theo thủ tục quy định tại Phần thứ nhất của Pháp lệnh này.

**Điều 80.** Căn cứ để công nhận cuộc đình công hợp pháp hoặc tuyên bố cuộc đình công bất hợp pháp

1. Cuộc đình công hợp pháp khi có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể và trong phạm vi quan hệ lao động;
- b) Được những người lao động làm việc tại một doanh nghiệp tiến hành trong phạm vi doanh nghiệp đó;
- c) Tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh mà không khởi kiện để yêu cầu tòa án giải quyết;
- d) Tuân theo các quy định tại các khoản 1 và 2 Điều 173 của Bộ luật Lao động;
- đ) Doanh nghiệp nơi tập thể lao động tiến hành đình công không thuộc danh mục doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng do Chính phủ quy định;
- e) Không vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.

2. Cuộc đình công thiếu một trong những điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này là bất hợp pháp.

#### **Điều 81. Thủ tục chuẩn bị việc đình công**

1. Khi có 1/3 (một phần ba) số người lao động trong tập thể lao động của doanh nghiệp nếu việc đình công được tiến hành trong doanh nghiệp hoặc quá nửa số người lao động trong một bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp nếu việc đình công được tiến hành trong bộ phận đó đề nghị việc đình công, thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành lấy ý kiến tập thể lao động của doanh nghiệp hoặc tập thể lao động trong bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký để xác định số người tán thành đình công. Nếu Ban Chấp hành công đoàn cơ sở khởi xướng việc đình công thì cũng phải tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.

2. Việc đình công do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành đình công. Trong trường hợp quá nửa tập thể lao động tán thành việc đình công mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở thấy cần thiết phải tổ chức lấy lại ý kiến của tập thể lao động thì tổ chức lấy lại ý kiến trong thời hạn ba ngày kể từ ngày có kết quả lấy ý kiến lần trước. Nếu quá nửa tập thể lao động vẫn tán thành việc đình công thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở phải quyết định đình công và lãnh đạo cuộc đình công.

**Điều 82. Trao bản yêu cầu, gửi bản thông báo**

1. Sau khi quyết định việc đình công, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, nhiều nhất là ba người để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản thông báo cho Liên đoàn Lao động cấp tỉnh. Việc trao bản yêu cầu, gửi bản thông báo phải được tiến hành chậm nhất là ba ngày trước ngày bắt đầu đình công được ấn định trong bản yêu cầu, bản thông báo.

2. Bản yêu cầu, bản thông báo phải nêu rõ các vấn đề bất đồng giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, nội dung yêu cầu giải quyết, kết quả bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký tán thành đình công và thời điểm bắt đầu đình công.

**Điều 83. Quyền tự định đoạt của các bên**

Việc hoà giải tự nguyện giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động được ưu tiên giải quyết trước khi toà ra quyết định giải quyết cuộc đình công.

**Điều 84. Những hành vi bị cấm thực hiện trước khi đình công, trong khi đình công và sau khi kết thúc cuộc đình công**

1. Trước khi đình công, trong khi đình công và sau khi kết thúc cuộc đình công nghiêm cấm các hành vi sau đây:

- a) Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc người khác đình công;
- b) Dùng bạo lực, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp, xâm phạm trật tự an toàn công cộng;
- c) Sa thải hoặc điều động người lao động đi làm việc ở nơi khác vì lý do đình công;
- d) Trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công.

2. Những người có hành vi nói tại khoản 1 Điều này hoặc không thi hành quyết định của Thủ tướng Chính phủ, quyết định của Toà án nhân dân thì tuỳ theo mức độ vi phạm, phải bồi thường thiệt hại, bị xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Chính phủ quy định việc xử phạt hành chính đối với những hành vi vi phạm hành chính trước khi đình công, trong khi đình công và sau khi kết thúc đình công.

**Điều 85. Kiểm sát việc tuân theo pháp luật trong quá trình đình công**

Viện Kiểm sát nhân dân kiểm sát việc tuân theo pháp luật trong quá trình đình công theo quy định của Luật Tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân, của Bộ luật Lao động và Pháp lệnh này.

**Điều 86. Hoãn hoặc ngừng cuộc đình công**

Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, an ninh quốc gia hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng cuộc đình công và giao cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền phối hợp với công đoàn cùng cấp giải quyết. Nếu tập thể lao động không nhất trí với việc giải quyết tranh chấp của cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì có quyền yêu cầu toà án giải quyết.

Thủ tục hoãn hoặc ngừng đình công do Chính phủ quy định.

**Chương XIII**

**THỦ TỤC GIẢI QUYẾT CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG**

**Mục I**

**THỦ TỤC NỘP ĐƠN, THỤ LÝ ĐƠN YÊU CẦU  
GIẢI QUYẾT CUỘC ĐÌNH CÔNG**

**Điều 87. Quyền yêu cầu toà án giải quyết cuộc đình công**

1. Trước khi bắt đầu đình công, trong quá trình đình công hoặc sau khi đã ngừng đình công, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở có quyền nộp đơn đến toà án yêu cầu kết luận cuộc đình công hợp pháp, người sử dụng lao động có quyền nộp đơn đến toà án yêu cầu kết luận tính bất hợp pháp của đình công.

2. Trước khi bắt đầu đình công hoặc trong quá trình đình công, cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh có quyền gửi văn bản đến toà án yêu cầu kết luận cuộc đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp. Viện Kiểm sát nhân dân có quyền khởi tố để yêu cầu toà án kết luận cuộc đình công bất hợp pháp.

**Điều 88. Đơn yêu cầu và các tài liệu kèm theo**

1. Đơn yêu cầu toà án giải quyết cuộc đình công của tập thể lao động, của người sử dụng lao động phải ghi rõ:

a) Tên, địa chỉ của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định việc đình công; họ, tên, địa chỉ những người lãnh đạo cuộc đình công;

b) Họ, tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;

c) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;

d) Lý do;

đ) Yêu cầu của người làm đơn.



Kèm theo đơn yêu cầu phải gửi các bản sao bản yêu cầu, bản thông báo về cuộc đình công, quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh về việc giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể và các giấy tờ, tài liệu có liên quan đến việc giải quyết cuộc đình công.

Người nộp đơn là người sử dụng lao động phải nộp tiền lệ phí theo mức do Chính phủ quy định.

2. Văn bản yêu cầu toà án kết luận cuộc đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp của cơ quan lao động cấp tỉnh, của Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, văn bản khởi tố của Viện Kiểm sát phải ghi rõ:

- a) Tên, địa chỉ của cơ quan yêu cầu; họ, tên, chức vụ của người ký văn bản yêu cầu;
- b) Tên, địa chỉ doanh nghiệp nơi tập thể lao động đình công;
- c) Lý do yêu cầu kết luận cuộc đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp;
- d) Các yêu cầu cụ thể.

Kèm theo văn bản yêu cầu phải có các tài liệu, chứng cứ liên quan đến việc yêu cầu kết luận cuộc đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp.

#### **Điều 89. Thẩm quyền của toà án**

Toà án có thẩm quyền giải quyết cuộc đình công là Toà lao động Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp mà tập thể đình công.

#### **Điều 90. Nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ**

Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ các tài liệu, chứng cứ cần thiết theo yêu cầu của toà án trong quá trình giải quyết cuộc đình công và phải chịu trách nhiệm về tính chính xác của các tài liệu, chứng cứ đó. Nếu cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh yêu cầu hoặc Viện Kiểm sát nhân dân khởi tố yêu cầu toà án giải quyết cuộc đình công thì cơ quan đó phải cung cấp tài liệu, chứng cứ.

#### **Điều 91. Thụ lý đơn yêu cầu**

Trong thời hạn ba ngày kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, toà án phải xem xét đơn cùng các giấy tờ, tài liệu kèm theo đơn yêu cầu. Nếu xét thấy việc giải quyết cuộc đình công thuộc thẩm quyền của mình thì toà án vào sổ thụ lý đơn và thông báo cho Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh và Viện Kiểm sát nhân dân cùng cấp biết.

**Mục II**  
**CHUẨN BỊ GIẢI QUYẾT CUỘC ĐÌNH CÔNG**

**Điều 92.** Thời hạn chuẩn bị giải quyết cuộc đình công.

1. Ngay sau khi thụ lý đơn yêu cầu giải quyết cuộc đình công, Chánh toà Toà lao động Toà án nhân dân cấp tỉnh phân công một thẩm phán giải quyết cuộc đình công.

2. Trong thời hạn ba ngày kể từ ngày thụ lý đơn yêu cầu, thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công phải ra một trong các quyết định sau đây:

- a) Đưa cuộc đình công ra giải quyết;
- b) Đình chỉ việc giải quyết cuộc đình công.

**Điều 93.** Nhiệm vụ, quyền hạn của thẩm phán

1. Thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công có nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:

- a) Thu thập tài liệu, chứng cứ để lập hồ sơ giải quyết cuộc đình công;
- b) Xác minh tại chỗ;
- c) Ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời;

d) Tiến hành hoà giải giữa Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động về việc giải quyết cuộc đình công.

2. Trong quá trình giải quyết cuộc đình công, nếu phát hiện có dấu hiệu tội phạm thì thẩm phán cung cấp tài liệu cho Viện Kiểm sát nhân dân xem xét khởi tố về hình sự.

**Điều 94.** Trách nhiệm hoà giải của toà án

Trong quá trình giải quyết cuộc đình công, toà án có trách nhiệm tiến hành hoà giải để Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động thoả thuận với nhau về việc giải quyết cuộc đình công.

**Điều 95.** Đình chỉ việc giải quyết cuộc đình công

Toà án đình chỉ việc giải quyết cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

- 1. Người có yêu cầu rút yêu cầu, Viện Kiểm sát rút quyết định khởi tố;

2. Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động thoả thuận được với nhau về việc giải quyết cuộc đình công trước khi toà án ra quyết định giải quyết cuộc đình công.

#### **Điều 96. Biện pháp khẩn cấp tạm thời**

1. Trong quá trình giải quyết cuộc đình công, nếu xét thấy cần thiết toà án ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời cấm hoặc buộc tập thể lao động, người sử dụng lao động thực hiện một số hành vi nhất định.

2. Việc áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời do thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công hoặc do Hội đồng giải quyết cuộc đình công quyết định. Trong quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời phải ghi rõ thời hạn có hiệu lực của quyết định.

3. Quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời được thi hành ngay và có thể bị thay đổi hoặc huỷ bỏ theo quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này.

4. Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động có quyền khiếu nại, Viện Kiểm sát nhân dân có quyền kiến nghị với Chánh án Toà án đang giải quyết cuộc đình công về quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời.

Trong thời hạn ba ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại, kiến nghị, Chánh án Toà án phải xem xét và trả lời.

### **Mục III HỘI NGHỊ HOÀ GIẢI**

#### **Điều 97. Mục đích của hội nghị hoà giải**

Hội nghị hoà giải được tổ chức dưới sự chủ trì của thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công để Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động thoả thuận với nhau về việc giải quyết cuộc đình công.

#### **Điều 98. Những người tham gia hội nghị hoà giải**

1. Đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động phải có mặt tại hội nghị hoà giải.

2. Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân, cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh có nhiệm vụ tham dự hội nghị hoà giải.

Trong trường hợp cần thiết, toà án có thể mời các chuyên gia về các lĩnh vực hữu quan làm tư vấn tại hội nghị hoà giải.

3. Hội nghị hoà giải phải được hoãn trong trường hợp vắng mặt đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động.

Trong thời hạn ba ngày kể từ ngày hoãn việc hoà giải, thẩm phán phải tổ chức lại hội nghị hoà giải.

**Điều 99. Tiến hành hội nghị hoà giải**

1. Thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công tổ chức và chủ trì hội nghị hoà giải.

2. Sau khi thẩm phán giới thiệu thành phần tham gia hội nghị hoà giải, đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trình bày nội dung tranh chấp lao động tập thể, quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh, lý do không đồng ý với quyết định đó, nội dung yêu cầu người sử dụng lao động phải giải quyết và đề nghị của tập thể lao động.

3. Người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình về nội dung yêu cầu và đề nghị của tập thể lao động, phương án giải quyết tranh chấp lao động tập thể, phương án giải quyết hậu quả cuộc đình công.

4. Đại diện cơ quan lao động cấp tỉnh, đại diện Liên đoàn Lao động cấp tỉnh phát biểu ý kiến của mình về các yêu cầu và đề nghị của tập thể lao động, của người sử dụng lao động; đại diện Viện Kiểm sát trình bày ý kiến của mình về việc giải quyết cuộc đình công.

5. Thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công nêu các căn cứ pháp luật, giải thích cho các đương sự, tiến hành hoà giải để các bên thương lượng, thoả thuận với nhau về việc giải quyết cuộc đình công.

Trong trường hợp các bên thoả thuận được với nhau về việc giải quyết cuộc đình công thì thẩm phán lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên; quyết định này có hiệu lực pháp luật và được gửi cho đương sự, Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh và Viện Kiểm sát nhân dân.

Trong trường hợp các bên không thương lượng, thoả thuận được với nhau thì thẩm phán lập biên bản hoà giải không thành và buộc người sử dụng lao động trong thời hạn ba ngày kể từ ngày lập biên bản hoà giải không thành phải đưa ra phương án mới về việc giải quyết cuộc đình công và các bên phải thương lượng với nhau về phương án đó. Nếu không thoả thuận được thì thẩm phán giao cho Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong thời hạn ba ngày kể từ ngày ra quyết định tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động về phương án do người sử dụng lao động đưa ra. Nếu quá nửa tập thể lao động đồng ý với phương án đó thì thẩm phán quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên; nếu quá nửa

tập thể lao động không đồng ý thì thẩm phán ra quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Trong thời hạn ba ngày kể từ ngày ra quyết định, toà án phải mở phiên họp.

Biên bản hoà giải thành hoặc không thành phải có chữ ký của thẩm phán, thư ký hội nghị hoà giải và các bên đương sự.

#### **Mục IV**

### **XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG**

**Điều 100.** Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Hội đồng giải quyết cuộc đình công gồm ba thẩm phán Toà lao động Toà án nhân dân cấp tỉnh do một thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công làm Chủ tịch.

2. Viện Kiểm sát nhân dân có nhiệm vụ tham gia phiên họp Hội đồng giải quyết cuộc đình công.

3. Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ phải tham dự phiên họp của Hội đồng giải quyết cuộc đình công.

**Điều 101.** Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công

1. Trước khi kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công, thẩm phán là Chủ tịch Hội đồng trình bày quá trình giải quyết cuộc đình công, diễn biến và kết quả của hội nghị hoà giải.

Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động hoặc đại diện của họ được trình bày thêm ý kiến của mình.

2. Đại diện của Viện Kiểm sát nhân dân trình bày ý kiến của mình về tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. Hội đồng giải quyết cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

**Điều 102.** Quyết định của toà án

1. Khi xem xét, kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công, toà án có quyền ra các quyết định:

a) Cuộc đình công là hợp pháp. Trong trường hợp này nếu người sử dụng lao động có lỗi thì người lao động được trả đủ tiền lương trong những ngày đình công; người sử dụng lao động phải thực hiện các yêu cầu chính đáng và giải quyết những quyền lợi khác cho người lao động theo quy định của pháp luật;

b) Cuộc đình công là bất hợp pháp và buộc tập thể lao động phải ngừng đình công. Trong trường hợp này, toà án căn cứ vào lỗi của mỗi bên để quyết định việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động theo quy định của Chính phủ.

2. Những người lao động không tham gia đình công mà phải nghỉ việc vẫn được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

3. Quyết định của Toà lao động Toà án nhân dân cấp tỉnh về cuộc đình công có hiệu lực thi hành ngay. Trong thời hạn ba ngày Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động có quyền gửi đơn khiếu nại đối với quyết định này lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao.

Trong thời hạn năm ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ giải quyết cuộc đình công, một tập thể gồm ba thẩm phán do Chánh toà Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao chỉ định phải giải quyết xong khiếu nại. Quyết định của Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về cuộc đình công.

### **Phần thứ ba**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 103.** Giải quyết các vụ án lao động và các cuộc đình công có yếu tố nước ngoài.

1. Các quy định của Pháp lệnh này cũng được áp dụng đối với việc giải quyết các vụ án lao động, các cuộc đình công tại Việt Nam có yếu tố nước ngoài, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

2. Các quy định trong Phần thứ nhất của Pháp lệnh này cũng được áp dụng đối với việc giải quyết các vụ án lao động ở ngoài lãnh thổ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam giữa người lao động và người sử dụng lao động đều là công dân Việt Nam.

**Điều 104.** Thi hành bản án, quyết định của toà án.

Các bản án, quyết định của toà án về vụ án lao động và về việc giải quyết cuộc đình công được thi hành theo quy định của Pháp lệnh Thi hành án dân sự.

**Điều 105. Hiệu lực của Pháp lệnh**

Pháp lệnh này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 7 năm 1996.

Những quy định trước đây trái với Pháp lệnh này đều bãi bỏ.

**Điều 106. Hướng dẫn thi hành Pháp lệnh.**

Chính phủ, Toà án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình hướng dẫn thi hành Pháp lệnh này.

**TM. ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI  
CHỦ TỊCH**

**Nông Đức Mạnh**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 58/CP NGÀY 31/5/1997  
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người  
lao động tham gia đình công trong thời gian đình công**

**CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ngày 11  
tháng 4 năm 1996;*

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

**NGHỊ ĐỊNH**

**Điều 1.** Việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong những ngày đình công phải căn cứ vào quyết định của toà án về cuộc đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp và lỗi của mỗi bên trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động.

**Điều 2.** Khi toà án quyết định cuộc đình công là hợp pháp theo điểm a, khoản 1 Điều 102 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động thì tiền lương và các quyền lợi khác của người lao động tham gia đình công được giải quyết như sau:

1. Trong trường hợp người sử dụng lao động có lỗi thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương theo mức lương tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương thời gian.

Người sử dụng lao động phải giải quyết những quyền lợi khác cho người lao động theo quy định của pháp luật lao động và phải thực hiện các yêu cầu chính đáng mà tập thể lao động đã nêu trong bản yêu cầu.



2. Trong trường hợp người sử dụng lao động không có lỗi khi đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động và thoả ước lao động tập thể, nhưng tập thể lao động đưa ra các yêu cầu về những quyền lợi chưa được pháp luật hoặc thoả ước lao động tập thể quy định, thì tiền lương trong những ngày đình công của người lao động tham gia đình công do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở thương lượng, thoả thuận với người sử dụng lao động.

Các quyền lợi khác của người lao động trong thời gian đình công được người sử dụng lao động giải quyết theo quy định của pháp luật lao động.

**Điều 3.** Khi toà án quyết định cuộc đình công là bất hợp pháp và buộc tập thể lao động phải ngừng đình công theo điểm b, khoản 1 Điều 102 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động thì tiền lương và các quyền lợi khác của người lao động được giải quyết như sau:

1. Trong trường hợp người sử dụng lao động có lỗi trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động:

a) Cuộc đình công vi phạm một trong các điều kiện quy định tại các điểm c, d, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công được người sử dụng lao động trả 70% tiền lương theo mức lương tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương thời gian.

b) Cuộc đình công vi phạm một trong các điều kiện quy định tại các điểm b, đ, e, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công được người sử dụng lao động trả 50% tiền lương theo mức lương tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương thời gian.

Thời gian người lao động tham gia đình công trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này vẫn được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động.

2. Trong trường hợp người sử dụng lao động và người lao động đều có lỗi hoặc không có lỗi trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, cuộc đình công vi phạm một trong các điều kiện quy định tại các điểm c, d, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì tiền lương của người lao động tham gia đình công trong những ngày đình công do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở thương lượng, thoả thuận với người sử dụng lao động.

Thời gian người lao động tham gia đình công vẫn được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động.

Các bên có lỗi phải có biện pháp khắc phục, sửa chữa lỗi theo quyết định của toà án.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động không có lỗi, cuộc đình công vi phạm một trong các điều kiện quy định tại các điểm c, d, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động và người lao động có lỗi trong việc thực hiện pháp luật lao động thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công không được trả lương.

Thời gian người lao động tham gia đình công vẫn được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động.

4. Trong trường hợp người sử dụng lao động không có lỗi, cuộc đình công vi phạm một trong các điều kiện quy định tại các điểm a, b, đ, e, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công không được trả lương, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.

Thời gian người lao động tham gia đình công không được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động.

5. Trong trường hợp người sử dụng lao động và người lao động đều có lỗi trong việc thực hiện pháp luật lao động:

a) Cuộc đình công vi phạm điều kiện quy định tại điểm đ, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì trong những ngày nghỉ việc vì đình công, người lao động tham gia đình công không được trả lương.

Thời gian người lao động tham gia đình công không được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động.

b) Cuộc đình công vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng đình công quy định tại điểm e, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì những ngày nghỉ việc vì đình công, kể từ khi có quyết định của Thủ tướng Chính phủ, người lao động tham gia đình công không được trả lương. Thời gian này không được người sử dụng lao động tính để hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động.

Tiền lương và các quyền lợi khác của người lao động tham gia đình công trong những ngày nghỉ việc vì đình công trước khi có quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc ngừng đình công, được giải quyết theo kết luận của toà án về tính hợp pháp của cuộc đình công.

**Điều 4.** Trong trường hợp cuộc đình công vi phạm điều kiện quy định tại các điểm đ, e, khoản 1 Điều 80 của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì người lao động tham gia đình công bị xử phạt theo khoản 5 Điều 12 Nghị định số 38/CP ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

**Điều 5.** Quyết định của toà án về việc giải quyết tiền lương và các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công được thi hành theo quy định của Pháp lệnh Thi hành án dân sự.

**Điều 6.** Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**Điều 7.** Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM.CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Võ Văn Kiệt**

**PHÁP LỆNH SỐ 44/2002/PL-UBTVQH10 NGÀY 2/7/2002  
CỦA ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI**

**Xử lý vi phạm hành chính**

*Để đấu tranh phòng ngừa và chống vi phạm hành chính, góp phần giữ vững an ninh, trật tự, an toàn xã hội, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, nâng cao hiệu lực quản lý của Nhà nước;*

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị quyết số 51/2001/QH10 ngày 25 tháng 12 năm 2001 của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10;*

*Căn cứ vào Nghị quyết của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10 về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2002;*

*Pháp lệnh này quy định về xử lý vi phạm hành chính.*

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Xử lý vi phạm hành chính**

1. Xử lý vi phạm hành chính bao gồm xử phạt vi phạm hành chính và các biện pháp xử lý hành chính khác.

2. Xử phạt vi phạm hành chính được áp dụng đối với cá nhân, cơ quan, tổ chức (sau đây gọi chung là cá nhân, tổ chức) có hành vi cố ý hoặc vô ý vi phạm các quy định của pháp luật về quản lý nhà nước mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt hành chính.

3. Các biện pháp xử lý hành chính khác được áp dụng đối với cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự, an toàn xã hội nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự được quy định tại các Điều 23, 24, 25, 26 và 27 của Pháp lệnh này.

**Điều 2.** Thẩm quyền quy định hành vi vi phạm hành chính và chế độ áp dụng các biện pháp xử lý hành chính khác

Chính phủ quy định hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với từng hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực quản lý nhà nước; quy định chế độ áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn, đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh, quản chế hành chính.

### **Điều 3. Nguyên tắc xử lý vi phạm hành chính**

1. Mọi vi phạm hành chính phải được phát hiện kịp thời và phải bị đình chỉ ngay. Việc xử lý vi phạm hành chính phải được tiến hành nhanh chóng, công minh, triệt để; mọi hậu quả do vi phạm hành chính gây ra phải được khắc phục theo đúng quy định của pháp luật.

2. Cá nhân, tổ chức chỉ bị xử phạt hành chính khi có vi phạm hành chính do pháp luật quy định.

Cá nhân chỉ bị áp dụng các biện pháp xử lý hành chính khác nếu thuộc một trong các đối tượng được quy định tại các Điều 23, 24, 25, 26 và 27 của Pháp lệnh này.

3. Việc xử lý vi phạm hành chính phải do người có thẩm quyền tiến hành theo đúng quy định của pháp luật.

4. Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt hành chính một lần.

Nhiều người cùng thực hiện một hành vi vi phạm hành chính thì mỗi người vi phạm đều bị xử phạt.

Một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm.

5. Việc xử lý vi phạm hành chính phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm và những tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng để quyết định hình thức, biện pháp xử lý thích hợp.

6. Không xử lý vi phạm hành chính trong các trường hợp thuộc tình thế cấp thiết, phòng vệ chính đáng, sự kiện bất ngờ hoặc vi phạm hành chính trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc các bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

### **Điều 4. Trách nhiệm đấu tranh, phòng ngừa và chống vi phạm hành chính**

1. Cơ quan, tổ chức và mọi công dân phải nghiêm chỉnh tuân thủ những quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính. Các cơ quan, tổ chức có nhiệm vụ giáo dục thành viên thuộc cơ quan, tổ chức mình về ý thức bảo vệ và tuân theo pháp luật, các quy tắc của cuộc sống xã hội, kịp thời có biện pháp loại trừ nguyên nhân, điều kiện gây ra vi phạm hành chính trong cơ quan, tổ chức mình.

2. Khi phát hiện có vi phạm hành chính, người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính có trách nhiệm xử lý vi phạm đó theo đúng quy định của pháp luật.

Nghiêm cấm việc lạm dụng chức vụ, quyền hạn, sách nhiễu, dung túng, bao che, xử lý không nghiêm minh vi phạm hành chính.

3. Công dân có quyền và nghĩa vụ phát hiện, tố cáo mọi hành vi vi phạm hành chính và hành vi vi phạm pháp luật của người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính.

4. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của Mặt trận, trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm giám sát việc thi hành pháp luật trong xử lý vi phạm hành chính.

#### **Điều 5. Giám sát, kiểm tra trong xử lý vi phạm hành chính**

1. Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội, Hội đồng nhân dân trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình giám sát việc thi hành pháp luật trong xử lý vi phạm hành chính.

2. Thủ trưởng cơ quan nhà nước có trách nhiệm thường xuyên kiểm tra việc xử lý vi phạm hành chính của người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính thuộc phạm vi quản lý của mình, kịp thời xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong xử lý vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 6. Đối tượng bị xử lý vi phạm hành chính**

1. Các đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính bao gồm:

a) Người từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi bị xử phạt hành chính về vi phạm hành chính do cố ý; người từ đủ 16 tuổi trở lên bị xử phạt hành chính về mọi vi phạm hành chính do mình gây ra.

Quân nhân tại ngũ, quân nhân dự bị trong thời gian tập trung huấn luyện và những người thuộc lực lượng công an nhân dân vi phạm hành chính thì bị xử lý như đối với các công dân khác; trong trường hợp cần áp dụng hình thức phạt tước quyền sử dụng một số giấy phép hoạt động vì mục đích quốc phòng, an ninh thì người xử phạt không trực tiếp xử lý mà đề nghị cơ quan, đơn vị quân đội, công an có thẩm quyền xử lý theo Điều lệnh kỷ luật;

b) Tổ chức bị xử phạt hành chính về mọi vi phạm hành chính do mình gây ra. Sau khi chấp hành quyết định xử phạt, tổ chức bị xử phạt xác định cá nhân có lỗi gây ra vi phạm hành chính để xác định trách nhiệm pháp lý của người đó theo quy định của pháp luật;

c) Cá nhân, tổ chức nước ngoài vi phạm hành chính trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thì bị xử phạt hành chính theo quy định của pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc gia nhập có quy định khác.

2. Đối tượng bị áp dụng các biện pháp xử lý hành chính khác là những người được quy định tại các Điều 23, 24, 25, 26 và 27 của Pháp lệnh này.

Các biện pháp xử lý hành chính khác quy định tại Pháp lệnh này không áp dụng đối với người nước ngoài.

#### **Điều 7. Xử lý người chưa thành niên vi phạm hành chính**

1. Người từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi vi phạm hành chính thì bị phạt cảnh cáo.

Người từ đủ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi vi phạm hành chính thì có thể bị áp dụng hình thức xử phạt vi phạm hành chính quy định tại Điều 12 của Pháp lệnh này. Khi phạt tiền đối với họ thì mức tiền phạt không được quá một phần hai mức phạt đối với người thành niên; trong trường hợp họ không có tiền nộp phạt thì cha mẹ hoặc người giám hộ phải nộp thay.

2. Người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật được quy định tại khoản 2 Điều 23, khoản 2 Điều 24, điểm b khoản 2 Điều 26 của Pháp lệnh này thì bị xử lý theo quy định tại các điều khoản đó.

3. Người chưa thành niên vi phạm hành chính gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 8. Tình tiết giảm nhẹ**

1. Những tình tiết sau đây là tình tiết giảm nhẹ:

a) Người vi phạm hành chính đã ngăn chặn, làm giảm bớt tác hại của vi phạm hoặc tự nguyện khắc phục hậu quả, bồi thường thiệt hại;

b) Người vi phạm hành chính đã tự nguyện khai báo, thành thật hối lỗi;

c) Vi phạm trong tình trạng bị kích động về tinh thần do hành vi trái pháp luật của người khác gây ra;

d) Vi phạm do bị ép buộc hoặc bị lệ thuộc về vật chất hoặc tinh thần;

đ) Người vi phạm là phụ nữ có thai, người già yếu, người có bệnh hoặc tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình;

e) Vi phạm vì hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không do mình gây ra;

g) Vi phạm do trình độ lạc hậu.

2. Ngoài những tình tiết quy định tại khoản 1 Điều này, Chính phủ có thể quy định những tình tiết khác là tình tiết giảm nhẹ trong các văn bản quy định về xử phạt vi phạm hành chính.

#### **Điều 9. Tình tiết tăng nặng**

Chỉ những tình tiết sau đây mới là tình tiết tăng nặng:

1. Vi phạm có tổ chức;

2. Vi phạm nhiều lần trong cùng lĩnh vực hoặc tái phạm trong cùng lĩnh vực;

3. Xúi giục, lôi kéo người chưa thành niên vi phạm, ép buộc người bị lệ thuộc vào mình về vật chất, tinh thần vi phạm;

4. Vi phạm trong tình trạng say do dùng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác;

5. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm;

6. Lợi dụng hoàn cảnh chiến tranh, hoàn cảnh thiên tai hoặc những khó khăn đặc biệt khác của xã hội để vi phạm;

7. Vi phạm trong thời gian đang chấp hành hình phạt của bản án hình sự hoặc đang chấp hành quyết định xử lý vi phạm hành chính;

8. Tiếp tục thực hiện hành vi vi phạm hành chính mặc dù người có thẩm quyền đã yêu cầu chấm dứt hành vi đó;

9. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che giấu vi phạm hành chính.

#### **Điều 10. Thời hiệu xử lý vi phạm hành chính**

1. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính là một năm, kể từ ngày vi phạm hành chính được thực hiện; đối với vi phạm hành chính trong các lĩnh vực tài chính, chứng khoán, sở hữu trí tuệ, xây dựng, môi trường, an toàn và kiểm soát bức xạ, nhà ở, đất đai, đề điều, xuất bản, xuất khẩu, nhập khẩu, xuất cảnh, nhập cảnh hoặc vi phạm hành chính là hành vi buôn lậu, sản xuất, buôn bán hàng giả thì thời hiệu là hai năm; nếu quá các thời hạn nói trên thì không xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại các điểm a, b, c, d và đ khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

Người có thẩm quyền xử phạt nếu có lỗi trong việc để quá thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính thì bị xử lý theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh này.



2. Đối với cá nhân đã bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự, nhưng sau đó có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án mà hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm hành chính thì bị xử phạt hành chính; trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định đình chỉ điều tra, đình chỉ vụ án, người đã ra quyết định phải gửi quyết định cho người có thẩm quyền xử phạt; trong trường hợp này, thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính là ba tháng, kể từ ngày người có thẩm quyền xử phạt nhận được quyết định đình chỉ và hồ sơ vụ vi phạm.

3. Trong thời hạn được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này mà cá nhân, tổ chức lại thực hiện vi phạm hành chính mới trong cùng lĩnh vực trước đây đã vi phạm hoặc cố tình trốn tránh, cản trở việc xử phạt thì không áp dụng thời hiệu quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này; thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính được tính lại kể từ thời điểm thực hiện vi phạm hành chính mới hoặc thời điểm chấm dứt hành vi trốn tránh, cản trở việc xử phạt.

4. Thời hiệu áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác được quy định tại các Điều 23, 24, 25 và 26 của Pháp lệnh này.

**Điều 11. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính**

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính, nếu qua một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm thì được coi như chưa bị xử phạt vi phạm hành chính.

2. Cá nhân bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác, nếu qua hai năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử lý hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử lý mà không thực hiện hành vi được quy định tại các Điều 23, 24, 25, 26 và 27 của Pháp lệnh này thì được coi như chưa bị áp dụng biện pháp đó.

## **Chương II**

### **CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ**

**Điều 12. Các hình thức xử phạt vi phạm hành chính và các biện pháp khắc phục hậu quả**

1. Đối với mỗi vi phạm hành chính, cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính sau đây:

- a) Cảnh cáo;
- b) Phạt tiền.

2. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc các hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

- a) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

3. Ngoài các hình thức xử phạt được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

- a) Buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép;
- b) Buộc thực hiện các biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh do vi phạm hành chính gây ra;
- c) Buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam hoặc buộc tái xuất hàng hoá, vật phẩm, phương tiện;
- d) Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khỏe con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại;
- đ) Các biện pháp khác do Chính phủ quy định.

4. Người nước ngoài vi phạm hành chính còn có thể bị xử phạt trục xuất. Trục xuất được áp dụng là hình thức xử phạt chính hoặc xử phạt bổ sung trong từng trường hợp cụ thể.

#### **Điều 13. Cảnh cáo**

Cảnh cáo được áp dụng đối với cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính nhỏ, lần đầu, có tình tiết giảm nhẹ hoặc đối với mọi hành vi vi phạm hành chính do người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện. Cảnh cáo được quyết định bằng văn bản.

#### **Điều 14. Phạt tiền**

1. Mức phạt tiền trong xử phạt vi phạm hành chính là từ 5.000 đồng đến 500.000.000 đồng.

2. Căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, mức phạt tiền tối đa trong các lĩnh vực quản lý nhà nước được quy định như sau:

- a) Phạt tiền tối đa đến 20.000.000 đồng được áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực: trật tự, an toàn xã hội; quản lý và bảo vệ các công trình giao thông; quản lý và bảo vệ công trình thuỷ lợi; lao động; đo lường và chất lượng hàng hoá; kế toán; thống kê; tư pháp; bảo hiểm xã hội;

b) Phạt tiền tối đa đến 30.000.000 đồng được áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực: trật tự, an toàn giao thông đường bộ, đường thủy; văn hoá - thông tin; du lịch; phòng, chống tệ nạn xã hội; đất đai; đề điều và phòng chống lụt, bão; y tế; giá; điện lực; bảo vệ và kiểm dịch thực vật; bảo vệ nguồn lợi thủy sản; thú y; quản lý, bảo vệ rừng, lâm sản; quốc phòng; an ninh;

c) Phạt tiền tối đa đến 70.000.000 đồng được áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực: thương mại; hải quan; bảo vệ môi trường; an toàn và kiểm soát bức xạ; trật tự, an toàn giao thông đường sắt; xây dựng; bưu chính, viễn thông và tần số vô tuyến điện; chứng khoán; ngân hàng; chuyển giao công nghệ;

d) Phạt tiền tối đa đến 100.000.000 đồng được áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực: khoáng sản; sở hữu trí tuệ; hàng hải; hàng không dân dụng; thuế (trừ trường hợp các luật về thuế có quy định khác);

đ) Phạt tiền tối đa đến 500.000.000 đồng được áp dụng đối với hành vi xâm phạm vùng lãnh hải, vùng tiếp giáp lãnh hải, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam nhằm nghiên cứu, thăm dò, khai thác nguồn lợi hải sản, dầu khí, các tài nguyên thiên nhiên khác.

3. Đối với hành vi vi phạm hành chính trong những lĩnh vực quản lý nhà nước chưa được quy định tại khoản 2 Điều này thì Chính phủ quy định mức phạt tiền, nhưng tối đa không vượt quá 100.000.000 đồng.

#### **Điều 15. Trục xuất**

Trục xuất là buộc người nước ngoài có hành vi vi phạm pháp luật Việt Nam phải rời khỏi lãnh thổ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục trục xuất.

#### **Điều 16. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề**

Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc không thời hạn được áp dụng đối với cá nhân, tổ chức vi phạm nghiêm trọng quy định sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề. Trong thời gian bị tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề, cá nhân, tổ chức không được tiến hành các hoạt động ghi trong giấy phép, chứng chỉ hành nghề.

#### **Điều 17. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính**

1. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính là việc sung vào quỹ nhà nước vật, tiền, hàng hoá, phương tiện có liên quan trực tiếp đến vi phạm hành chính.

2. Không tịch thu tang vật, phương tiện bị cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính chiếm đoạt, sử dụng trái phép mà trả lại cho chủ sở hữu hoặc người quản lý, người sử dụng hợp pháp.

**Điều 18.** Buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép

Cá nhân, tổ chức phải khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính của mình gây ra hoặc phải tháo dỡ công trình xây dựng trái phép; nếu cá nhân, tổ chức vi phạm không tự nguyện thực hiện thì bị áp dụng các biện pháp cưỡng chế. Cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu mọi chi phí cho việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế.

**Điều 19.** Buộc khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh do vi phạm hành chính gây ra

Cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính phải đình chỉ ngay các hành vi vi phạm gây ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh và phải thực hiện các biện pháp để khắc phục; nếu cá nhân, tổ chức vi phạm không tự nguyện thực hiện thì bị áp dụng các biện pháp cưỡng chế. Cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu mọi chi phí cho việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế.

**Điều 20.** Buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam hoặc buộc tái xuất hàng hoá, vật phẩm, phương tiện

Hàng hoá, vật phẩm, phương tiện được đưa vào lãnh thổ Việt Nam, nhập khẩu trái với quy định của pháp luật hoặc hàng tạm nhập tái xuất nhưng không tái xuất theo đúng quy định của pháp luật thì bị buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam hoặc buộc tái xuất. Cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu mọi chi phí để thực hiện biện pháp này.

**Điều 21.** Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại

Vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại là tang vật vi phạm hành chính phải bị tiêu huỷ. Nếu cá nhân, tổ chức vi phạm không tự nguyện thực hiện thì bị áp dụng các biện pháp cưỡng chế. Cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu mọi chi phí cho việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế.

**Chương III**  
**CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ HÀNH CHÍNH KHÁC**

**Điều 22. Các biện pháp xử lý hành chính khác**

Các biện pháp xử lý hành chính khác bao gồm:

1. Giáo dục tại xã, phường, thị trấn;
2. Đưa vào trường giáo dưỡng;
3. Đưa vào cơ sở giáo dục;
4. Đưa vào cơ sở chữa bệnh;
5. Quản chế hành chính.

**Điều 23. Giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

1. Giáo dục tại xã, phường, thị trấn do Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) quyết định đối với những người được quy định tại khoản 2 Điều này để giáo dục, quản lý họ tại nơi cư trú.

Thời hạn áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn là từ ba tháng đến sáu tháng.

2. Đối tượng bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn bao gồm:

a) Người từ đủ 12 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện hành vi có dấu hiệu của một tội phạm nghiêm trọng do cố ý quy định tại Bộ luật Hình sự;

b) Người từ đủ 12 tuổi trở lên nhiều lần có hành vi trộm cắp vặt, lừa đảo nhỏ, đánh bạc nhỏ, gây rối trật tự công cộng;

c) Người nghiện ma túy từ đủ 18 tuổi trở lên, người bán dâm có tính chất thường xuyên từ đủ 14 tuổi trở lên có nơi cư trú nhất định;

d) Người trên 55 tuổi đối với nữ và trên 60 tuổi đối với nam thực hiện hành vi vi phạm pháp luật quy định tại khoản 2 Điều 25 của Pháp lệnh này.

3. Thời hiệu áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn là sáu tháng, kể từ khi thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm a hoặc kể từ khi thực hiện lần cuối hành vi vi phạm quy định tại các điểm b và c khoản 2 Điều này; thời hiệu nói trên cũng được áp dụng đối với trường hợp quy định tại điểm d khoản 2 Điều này, kể từ khi thực hiện lần cuối hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 25 của Pháp lệnh này.

4. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm tổ chức thực hiện biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn; phối hợp với cơ quan, tổ chức hữu quan tại cơ sở và gia đình quản lý, giáo dục các đối tượng này.

5. Bộ Công an thống nhất chỉ đạo việc thực hiện biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn.

#### **Điều 24. Đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Đưa vào trường giáo dưỡng do Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện) quyết định đối với người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại khoản 2 Điều này để học văn hoá, giáo dục hướng nghiệp, học nghề, lao động, sinh hoạt dưới sự quản lý, giáo dục của trường.

Thời hạn áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng là từ sáu tháng đến hai năm.

2. Đối tượng bị áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng bao gồm:

a) Người từ đủ 12 tuổi đến dưới 14 tuổi thực hiện hành vi có dấu hiệu của một tội phạm rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng quy định tại Bộ luật Hình sự;

b) Người từ đủ 12 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện hành vi có dấu hiệu của một tội phạm ít nghiêm trọng hoặc tội phạm nghiêm trọng quy định tại Bộ luật Hình sự mà trước đó đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định;

c) Người từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi nhiều lần thực hiện hành vi trộm cắp vặt, lừa đảo nhỏ, đánh bạc nhỏ, gây rối trật tự công cộng mà trước đó đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định.

3. Thời hiệu áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng được quy định như sau:

a) Một năm kể từ khi thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

b) Sáu tháng kể từ khi thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm b hoặc kể từ khi thực hiện lần cuối một trong những hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.

4. Bộ Công an thành lập các trường giáo dưỡng theo khu vực; trong trường hợp địa phương có nhu cầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực

thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) đề nghị Bộ Công an thành lập trường giáo dưỡng tại địa phương mình.

Bộ Công an thống nhất quản lý các trường giáo dưỡng, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban Bảo vệ và Chăm sóc trẻ em Việt Nam và các cơ quan, tổ chức hữu quan trong việc tổ chức, quản lý các trường giáo dưỡng phù hợp với lứa tuổi từ đủ 12 tuổi đến dưới 15 tuổi và từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi.

#### **Điều 25. Đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Đưa vào cơ sở giáo dục do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định áp dụng đối với người có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại khoản 2 Điều này để lao động, học văn hoá, học nghề, sinh hoạt dưới sự quản lý của cơ sở giáo dục.

Thời hạn áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở giáo dục là từ sáu tháng đến hai năm.

2. Đối tượng bị áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở giáo dục là người thực hiện hành vi xâm phạm tài sản của tổ chức trong nước hoặc nước ngoài, tài sản, sức khoẻ, danh dự, nhân phẩm của công dân, của người nước ngoài, vi phạm trật tự, an toàn xã hội có tính chất thường xuyên nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự, đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định.

Không đưa vào cơ sở giáo dục người chưa đủ 18 tuổi, nữ trên 55 tuổi, nam trên 60 tuổi.

3. Thời hiệu áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở giáo dục là một năm, kể từ khi thực hiện lần cuối một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Bộ Công an thành lập các cơ sở giáo dục theo khu vực; trong trường hợp địa phương có nhu cầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề nghị Bộ Công an thành lập cơ sở giáo dục tại địa phương mình.

Bộ Công an thống nhất quản lý các cơ sở giáo dục, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc tổ chức, quản lý các cơ sở giáo dục.

#### **Điều 26. Đưa vào cơ sở chữa bệnh**

1. Đưa vào cơ sở chữa bệnh do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định đối với người có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại khoản 2

Điều này để lao động, học văn hoá, học nghề và chữa bệnh dưới sự quản lý của cơ sở chữa bệnh.

Cơ sở chữa bệnh phải tổ chức khu vực dành riêng cho người dưới 18 tuổi.

Cơ sở chữa bệnh phải thực hiện các biện pháp phòng chống lây nhiễm HIV/AIDS và các bệnh truyền nhiễm khác.

Thời hạn áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh đối với người nghiện ma tuý là từ một năm đến hai năm, đối với người bán dâm là từ ba tháng đến mười tám tháng.

2. Đối tượng bị áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh bao gồm:

a) Người nghiện ma tuý từ đủ 18 tuổi trở lên đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định;

b) Người bán dâm có tính chất thường xuyên từ đủ 16 tuổi trở lên đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định.

Không đưa vào cơ sở chữa bệnh người bán dâm dưới 16 tuổi hoặc trên 55 tuổi.

3. Thời hiệu áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh là sáu tháng kể từ khi thực hiện lần cuối hành vi vi phạm quy định tại các điểm a và b khoản 2 Điều này.

Nếu sau ba tháng kể từ khi thực hiện lần cuối hành vi vi phạm mà người vi phạm có tiến bộ rõ rệt trong việc chấp hành pháp luật thì không áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh.

4. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập và quản lý cơ sở chữa bệnh theo địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công an, Ủy ban Bảo vệ và Chăm sóc trẻ em Việt Nam trong việc xây dựng chương trình học tập, lao động, chữa bệnh phù hợp với từng loại đối tượng trong các cơ sở chữa bệnh.

#### **Điều 27. Quản chế hành chính**

1. Quản chế hành chính do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định đối với người có hành vi vi phạm pháp luật phương hại đến an ninh quốc gia nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Người bị quản chế hành



chính phải cư trú, làm ăn, sinh sống tại một địa phương nhất định và chịu sự quản lý, giáo dục của chính quyền, nhân dân địa phương.

Thời hạn quản chế hành chính là từ sáu tháng đến hai năm.

2. Không áp dụng quản chế hành chính đối với người dưới 18 tuổi.

3. Bộ Công an thống nhất chỉ đạo việc quản chế hành chính.

#### Chương IV

### THẨM QUYỀN XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH

**Điều 28.** Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã có quyền:

1. Phạt cảnh cáo;
2. Phạt tiền đến 500.000 đồng;
3. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 500.000 đồng;
4. Buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra;
5. Buộc thực hiện biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh do vi phạm hành chính gây ra;
6. Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại;
7. Quyết định áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn.

**Điều 29.** Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền:

1. Phạt cảnh cáo;
2. Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
3. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
4. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
5. Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này;

6. Quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng;
7. Quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh.

**Điều 30. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có quyền:

1. Phạt cảnh cáo;
2. Phạt tiền đến mức tối đa đối với các lĩnh vực quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 14 của Pháp lệnh này;
3. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
4. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
5. Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này;
6. Quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở giáo dục;
7. Quyết định áp dụng biện pháp quản chế hành chính.

**Điều 31. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của công an nhân dân**

1. Chiến sĩ công an nhân dân đang thi hành công vụ có quyền:
  - a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 100.000 đồng.
2. Trạm trưởng, Đội trưởng của người quy định tại khoản 1 Điều này có quyền:
  - a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 200.000 đồng.
3. Trưởng công an cấp xã được áp dụng các hình thức xử lý vi phạm hành chính quy định tại Điều 28 của Pháp lệnh này, trừ quyết định áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn.
4. Trưởng công an cấp huyện có quyền:
  - a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;
  - c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;

d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

5. Trưởng phòng Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Trưởng phòng Cảnh sát giao thông, Trưởng phòng Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy, Trưởng phòng Cảnh sát kinh tế, Trưởng phòng Cảnh sát hình sự, Trưởng phòng Cảnh sát phòng chống tội phạm ma túy, Trưởng phòng Quản lý xuất cảnh, nhập cảnh, Thủ trưởng đơn vị cảnh sát cơ động từ cấp đại đội trở lên hoạt động có tính chất độc lập, Trạm trưởng Trạm Công an cửa khẩu, khu chế xuất có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;

c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;

d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

6. Giám đốc Công an cấp tỉnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;

c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;

d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

7. Cục trưởng Cục Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Cục trưởng Cục Cảnh sát giao thông, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy, Cục trưởng Cục Cảnh sát kinh tế, Cục trưởng Cục Cảnh sát hình sự, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng chống tội phạm ma túy, Cục trưởng Cục Quản lý xuất cảnh, nhập cảnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với các lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý của mình quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 2 và khoản 3 Điều 14 của Pháp lệnh này;

c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;

d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

8. Bộ trưởng Bộ Công an quyết định áp dụng hình thức xử phạt trực xuất.

**Điều 32. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của bộ đội biên phòng**

1. Chiến sĩ bộ đội biên phòng đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 100.000 đồng.

2. Đội trưởng của người quy định tại khoản 1 Điều này có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 200.000 đồng.

3. Trưởng Đồn biên phòng, Chỉ huy trưởng Hải đội biên phòng, Chỉ huy trưởng Tiểu khu biên phòng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

4. Chỉ huy trưởng Bộ đội biên phòng cấp tỉnh, Chỉ huy trưởng Hải đoàn biên phòng trực thuộc Bộ Tư lệnh Bộ đội biên phòng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với các lĩnh vực thuộc quyền quản lý của mình quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 2 và khoản 3 Điều 14 của Pháp lệnh này;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**Điều 33. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của cảnh sát biển**

1. Cảnh sát viên Đội nghiệp vụ Cảnh sát biển đang thi hành công vụ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 200.000 đồng.
2. Tổ trưởng Tổ nghiệp vụ Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 500.000 đồng.
3. Đội trưởng Đội nghiệp vụ Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 2.000.000 đồng.
4. Hải đội trưởng Hải đội Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 5.000.000 đồng;
  - c) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.
5. Hải đoàn trưởng Hải đoàn Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;
  - c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
  - d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.
6. Chỉ huy trưởng Vùng Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
  - c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
  - d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.
7. Cục trưởng Cục Cảnh sát biển có quyền:
- a) Phạt cảnh cáo;
  - b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với các lĩnh vực thuộc quyền quản lý của mình quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 14 của Pháp lệnh này;

- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**Điều 34. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của hải quan**

1. Đội trưởng Đội nghiệp vụ thuộc Chi cục Hải quan có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 500.000 đồng.

2. Chi cục trưởng Hải quan, Đội trưởng Đội Kiểm soát thuộc Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Cục Hải quan), Đội trưởng Đội Kiểm soát chống buôn lậu và Hải đội trưởng Hải đội kiểm soát trên biển thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu Tổng cục Hải quan có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 20.000.000 đồng.

3. Cục trưởng Cục Hải quan có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm c và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

4. Cục trưởng Cục Điều tra chống buôn lậu thuộc Tổng cục Hải quan có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với lĩnh vực hải quan, thuế quy định tại các điểm c và d khoản 2 Điều 14 của Pháp lệnh này;

- c) Tước quyền sử dụng giấy phép thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm c và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**Điều 35. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của kiểm lâm**

**1. Kiểm lâm viên đang thi hành công vụ có quyền:**

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 100.000 đồng.

**2. Trạm trưởng Trạm Kiểm lâm có quyền:**

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 2.000.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 10.000.000 đồng.

**3. Hạt trưởng Hạt Kiểm lâm, Hạt trưởng Hạt Phúc kiểm lâm sản, Đội trưởng Đội Kiểm lâm cơ động có quyền:**

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 20.000.000 đồng;

**d) Buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra.**

**4. Chi cục trưởng Chi cục Kiểm lâm có quyền:**

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**5. Cục trưởng Cục Kiểm lâm có quyền:**

- a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với lĩnh vực quản lý, bảo vệ rừng, lâm sản quy định tại điểm b khoản 2 Điều 14 của Pháp lệnh này;

c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;

d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

### **Điều 36. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của cơ quan thuế**

Trừ trường hợp luật có quy định khác về mức phạt, những người sau đây có quyền:

1. Nhân viên thuế vụ đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 100.000 đồng.

2. Trạm trưởng Trạm Thuế, Đội trưởng Đội Thuế có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 2.000.000 đồng.

3. Chi cục trưởng Chi cục Thuế có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

4. Cục trưởng Cục Thuế có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với lĩnh vực thuế quy định tại điểm d khoản 2 Điều 14 của Pháp lệnh này;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

### **Điều 37. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của quản lý thị trường**

1. Kiểm soát viên thị trường đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 200.000 đồng.



2. Đội trưởng Đội Quản lý thị trường có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 5.000.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 30.000.000 đồng;
- d) Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại.

3. Chi Cục trưởng Chi cục Quản lý thị trường có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại.

4. Cục trưởng Cục Quản lý thị trường có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với lĩnh vực thương mại quy định tại điểm c khoản 2 Điều 14 của Pháp lệnh này;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại.

**Điều 38. Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Thanh tra chuyên ngành**

1. Thanh tra viên chuyên ngành đang thi hành công vụ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 200.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính có giá trị đến 2.000.000 đồng;
- d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

2. Chánh Thanh tra chuyên ngành cấp Sở có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

3. Chánh Thanh tra chuyên ngành Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến mức tối đa đối với lĩnh vực thuộc quyền quản lý của mình quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 2 và khoản 3 Điều 14 của Pháp lệnh này;
- c) Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
- d) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
- đ) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**Điều 39.** Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Giám đốc Cảnh vụ hàng hải, Giám đốc Cảnh vụ thủy nội địa, Giám đốc Cảnh vụ hàng không

Giám đốc Cảnh vụ hàng hải, Giám đốc Cảnh vụ thủy nội địa, Giám đốc Cảnh vụ hàng không có quyền:

1. Phạt cảnh cáo;
2. Phạt tiền đến 10.000.000 đồng;
3. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thuộc thẩm quyền;
4. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính;
5. Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và d khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này.

**Điều 40.** Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính của Tòa án nhân dân và cơ quan thi hành án dân sự

1. Thẩm phán chủ tọa phiên tòa có quyền:
  - a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 1.000.000 đồng.

2. Chấp hành viên thi hành án dân sự đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 200.000 đồng.

3. Đội trưởng Đội Thi hành án dân sự có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 500.000 đồng.

4. Trưởng phòng Thi hành án dân sự cấp tỉnh, Trưởng phòng Thi hành án quân khu và cấp tương đương có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 1.000.000 đồng.

**Điều 41. Ủy quyền xử lý vi phạm hành chính**

Trong trường hợp những người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính quy định tại các Điều 28, 29 và 30, các khoản 2, 3, 4, 5, 6 và 7 Điều 31, các khoản 2, 3 và 4 Điều 32, các khoản 3, 4, 5, 6 và 7 Điều 33, Điều 34, các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 35, các khoản 2, 3 và 4 Điều 36, các khoản 2, 3 và 4 Điều 37, các khoản 2 và 3 Điều 38, Điều 39, các khoản 3 và 4 Điều 40 của Pháp lệnh này vắng mặt thì cấp phó được ủy quyền có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

**Điều 42. Nguyên tắc xác định thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong các lĩnh vực quản lý nhà nước ở địa phương.

Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại các điều từ Điều 31 đến Điều 40 của Pháp lệnh này có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính thuộc lĩnh vực, ngành mình quản lý.

Trong trường hợp vi phạm hành chính thuộc thẩm quyền xử phạt của nhiều người, thì việc xử phạt do người thụ lý đầu tiên thực hiện.

2. Thẩm quyền xử phạt của những người được quy định tại các điều từ Điều 28 đến Điều 40 của Pháp lệnh này là thẩm quyền áp dụng đối với một hành vi vi phạm hành chính. Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt được xác định căn cứ vào mức tối đa của khung tiền phạt quy định đối với từng hành vi vi phạm cụ thể.

3. Trong trường hợp xử phạt một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì thẩm quyền xử phạt được xác định theo nguyên tắc sau đây:

a) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với từng hành vi đều thuộc thẩm quyền của người xử phạt, thì thẩm quyền xử phạt vẫn thuộc người đó;

b) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với một trong các hành vi vượt quá thẩm quyền của người xử phạt, thì người đó phải chuyển vụ vi phạm đến cấp có thẩm quyền xử phạt;

c) Nếu các hành vi thuộc thẩm quyền xử phạt của nhiều người thuộc các ngành khác nhau, thì quyền xử phạt thuộc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp có thẩm quyền xử phạt nơi xảy ra vi phạm.

## Chương V

### CÁC BIỆN PHÁP NGĂN CHẶN VI PHẠM HÀNH CHÍNH VÀ BẢO ĐẢM VIỆC XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH

**Điều 43.** Các biện pháp ngăn chặn vi phạm hành chính và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính

1. Trong trường hợp cần ngăn chặn kịp thời vi phạm hành chính hoặc để bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính, người có thẩm quyền có thể áp dụng các biện pháp sau đây theo thủ tục hành chính:

- a) Tạm giữ người;
- b) Tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính;
- c) Khám người;
- d) Khám phương tiện vận tải, đồ vật;
- đ) Khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính;
- e) Bảo lãnh hành chính;
- g) Quản lý người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam trong thời gian làm thủ tục trục xuất;
- h) Truy tìm đối tượng phải chấp hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh trong trường hợp bỏ trốn.

2. Khi áp dụng các biện pháp quy định tại khoản 1 Điều này, người có thẩm quyền phải tuân thủ nghiêm ngặt quy định tại các điều từ Điều 44 đến

Điều 52 của Pháp lệnh này; nếu vi phạm thì bị xử lý theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh này.

**Điều 44. Tạm giữ người theo thủ tục hành chính**

1. Việc tạm giữ người theo thủ tục hành chính chỉ được áp dụng trong trường hợp cần ngăn chặn, đình chỉ ngay những hành vi gây rối trật tự công cộng, gây thương tích cho người khác hoặc cần thu thập, xác minh những tình tiết quan trọng làm căn cứ để quyết định xử lý vi phạm hành chính.

2. Mọi trường hợp tạm giữ người đều phải có quyết định bằng văn bản và phải giao cho người bị tạm giữ một bản.

3. Thời hạn tạm giữ người theo thủ tục hành chính không được quá 12 giờ, kể từ thời điểm bắt đầu giữ người vi phạm; trong trường hợp cần thiết, thời hạn tạm giữ có thể kéo dài hơn nhưng không được quá 24 giờ.

Đối với người vi phạm quy chế biên giới hoặc vi phạm hành chính ở vùng rừng núi xa xôi, hẻo lánh, hải đảo thì thời hạn tạm giữ có thể kéo dài hơn nhưng không được quá 48 giờ, kể từ thời điểm bắt đầu giữ người vi phạm.

4. Theo yêu cầu của người bị tạm giữ, người ra quyết định tạm giữ phải thông báo cho gia đình, tổ chức nơi làm việc hoặc học tập của họ biết. Trong trường hợp tạm giữ người chưa thành niên vi phạm hành chính vào ban đêm hoặc giữ trên 6 giờ, thì người ra quyết định tạm giữ phải thông báo ngay cho cha mẹ hoặc người giám hộ của họ biết.

5. Nghiêm cấm việc giữ người vi phạm hành chính trong các phòng tạm giữ, phòng tạm giam hình sự hoặc những nơi không bảo đảm vệ sinh, an toàn cho người bị tạm giữ.

6. Chính phủ ban hành Quy chế tạm giữ người theo thủ tục hành chính.

**Điều 45. Thẩm quyền tạm giữ người theo thủ tục hành chính**

1. Những người sau đây có quyền quyết định tạm giữ người theo thủ tục hành chính:

a) Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn, Trưởng công an phường;

b) Trưởng công an cấp huyện;

c) Trưởng phòng Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Trưởng phòng Cảnh sát giao thông, Trưởng phòng Cảnh sát kinh tế, Trưởng phòng Cảnh sát hình sự, Trưởng phòng Cảnh sát phòng chống tội phạm ma túy, Trưởng phòng Quản lý xuất cảnh, nhập cảnh của công an cấp tỉnh;

d) Thủ trưởng đơn vị cảnh sát cơ động từ cấp đại đội trở lên hoạt động có tính chất độc lập, Trạm trưởng Trạm Công an cửa khẩu;

đ) Hạt trưởng Hạt Kiểm lâm, Đội trưởng Đội Kiểm lâm cơ động;

e) Chỉ huy trưởng Hải quan, Đội trưởng Đội Kiểm soát thuộc Cục Hải quan, Đội trưởng Đội Kiểm soát chống buôn lậu và Hải đội trưởng Hải đội kiểm soát trên biển thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu Tổng cục Hải quan;

g) Đội trưởng Đội Quản lý thị trường;

h) Chỉ huy trưởng Tiểu khu biên phòng, Chỉ huy trưởng Hải đoàn biên phòng, Chỉ huy trưởng Hải đội biên phòng, Trưởng đồn biên phòng và Thủ trưởng đơn vị bộ đội biên phòng đóng ở biên giới, hải đảo;

i) Hải đội trưởng, Hải đoàn trưởng Cảnh sát biển;

k) Người chỉ huy tàu bay, tàu biển khi tàu bay, tàu biển đã rời sân bay, bến cảng.

2. Trong trường hợp những người quy định tại khoản 1 Điều này vắng mặt thì cấp phó được uỷ quyền có quyền quyết định tạm giữ người theo thủ tục hành chính và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

#### **Điều 46. Tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính**

1. Việc tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính chỉ được áp dụng trong trường hợp cần để xác minh tình tiết làm căn cứ quyết định xử lý hoặc ngăn chặn ngay vi phạm hành chính.

Những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này, Chánh Thanh tra chuyên ngành cấp sở và Chánh Thanh tra chuyên ngành Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có quyền quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

2. Trong trường hợp có căn cứ để cho rằng nếu không tạm giữ ngay thì tang vật, phương tiện vi phạm hành chính có thể bị tẩu tán, tiêu huỷ thì Thủ trưởng trực tiếp của chiến sĩ cảnh sát nhân dân, bộ đội biên phòng, kiểm lâm viên, nhân viên hải quan, kiểm soát viên thị trường hoặc thanh tra viên chuyên ngành được quyền ra quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính. Trong thời hạn 24 giờ, kể từ khi ra quyết định, người ra quyết định phải báo cáo Thủ trưởng của mình là một trong những người có thẩm quyền tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được quy định tại khoản 1 Điều này và được sự đồng ý bằng văn bản của người đó; trong trường hợp không được sự

đồng ý của họ thì người đã ra quyết định tạm giữ phải huỷ ngay quyết định tạm giữ và trả lại vật, tiền, hàng hoá, phương tiện đã bị tạm giữ.

3. Người ra quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính phải lập biên bản về việc tạm giữ. Trong biên bản phải ghi rõ tên, số lượng, chủng loại tang vật, phương tiện bị tạm giữ và phải có chữ ký của người ra quyết định tạm giữ, người vi phạm. Người ra quyết định tạm giữ có trách nhiệm bảo quản tang vật, phương tiện đó; nếu do lỗi của người này mà tang vật, phương tiện bị mất, bán, đánh tráo hoặc hư hỏng thì họ phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Trong trường hợp tang vật, phương tiện vi phạm cần được niêm phong thì phải tiến hành ngay trước mặt người vi phạm; nếu người vi phạm vắng mặt thì phải tiến hành niêm phong trước mặt đại diện gia đình, đại diện tổ chức, đại diện chính quyền và người chứng kiến.

4. Đối với tiền Việt Nam, ngoại tệ, vàng bạc, đá quý, kim khí quý, các chất ma tuý và những vật thuộc chế độ quản lý đặc biệt khác, thì việc bảo quản được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Đối với tang vật vi phạm hành chính là loại hàng hoá, vật phẩm dễ bị hư hỏng thì người ra quyết định tạm giữ phải xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của Pháp lệnh này.

5. Trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày tạm giữ, người ra quyết định tạm giữ phải xử lý tang vật, phương tiện bị tạm giữ theo những biện pháp ghi trong quyết định xử lý hoặc trả lại cho cá nhân, tổ chức nếu không áp dụng hình thức phạt tịch thu đối với tang vật, phương tiện bị tạm giữ. Thời hạn tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính có thể được kéo dài đối với những vụ việc phức tạp, cần tiến hành xác minh nhưng tối đa không quá sáu mươi ngày, kể từ ngày tạm giữ tang vật, phương tiện. Việc kéo dài thời hạn tạm giữ tang vật, phương tiện phải do những người được quy định tại khoản 1 Điều này quyết định.

6. Việc tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính phải có quyết định bằng văn bản kèm theo biên bản tạm giữ và phải giao cho người vi phạm, đại diện tổ chức vi phạm một bản.

#### **Điều 47. Khám người theo thủ tục hành chính**

1. Việc khám người theo thủ tục hành chính chỉ được tiến hành khi có căn cứ cho rằng người đó cất giấu trong người đồ vật, tài liệu, phương tiện vi phạm hành chính.

2. Những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này có quyền quyết định khám người theo thủ tục hành chính.

Trong trường hợp có căn cứ để cho rằng nếu không tiến hành khám ngay thì đồ vật, tài liệu, phương tiện vi phạm hành chính có thể bị tẩu tán, tiêu huỷ, thì ngoài những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này, chiến sĩ cảnh sát nhân dân, cảnh sát viên đội nghiệp vụ cảnh sát biển, chiến sĩ bộ đội biên phòng, kiểm lâm viên, kiểm soát viên thị trường đang thi hành công vụ được khám người theo thủ tục hành chính và báo cáo ngay bằng văn bản cho Thủ trưởng của mình là một trong những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này và phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc khám người.

3. Việc khám người phải có quyết định bằng văn bản, trừ trường hợp cần khám ngay theo quy định tại đoạn 2 khoản 2 Điều này.

4. Trước khi tiến hành khám người, người khám phải thông báo quyết định cho người bị khám biết. Khi khám người, nam khám nam, nữ khám nữ và phải có người cùng giới chứng kiến.

5. Mọi trường hợp khám người đều phải lập biên bản. Quyết định khám người và biên bản khám người phải được giao cho người bị khám một bản.

#### **Điều 48. Khám phương tiện vận tải, đồ vật theo thủ tục hành chính**

1. Việc khám phương tiện vận tải, đồ vật theo thủ tục hành chính chỉ được tiến hành khi có căn cứ cho rằng trong phương tiện vận tải, đồ vật đó có cất giấu tang vật vi phạm hành chính.

2. Những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này, chiến sĩ cảnh sát nhân dân, cảnh sát viên đội nghiệp vụ cảnh sát biển, chiến sĩ bộ đội biên phòng, kiểm lâm viên, nhân viên thuế vụ, kiểm soát viên thị trường, thanh tra viên chuyên ngành đang thi hành công vụ có quyền khám phương tiện vận tải, đồ vật trong phạm vi thẩm quyền của mình.

3. Khi tiến hành khám phương tiện vận tải, đồ vật phải có mặt chủ phương tiện vận tải, đồ vật hoặc người điều khiển phương tiện vận tải và một người chứng kiến; trong trường hợp chủ phương tiện, đồ vật hoặc người điều khiển phương tiện vắng mặt thì phải có hai người chứng kiến.

4. Mọi trường hợp khám phương tiện vận tải, đồ vật đều phải lập biên bản và phải giao cho chủ phương tiện vận tải, đồ vật hoặc người điều khiển phương tiện vận tải một bản.



**Điều 49. Khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính**

1. Khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính chỉ được tiến hành khi có căn cứ cho rằng ở nơi đó có cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

2. Những người được quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh này có quyền quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính; trong trường hợp nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là nơi ở thì quyết định khám phải được sự đồng ý bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện trước khi tiến hành.

3. Khi khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính phải có mặt người chủ nơi bị khám hoặc người thành niên trong gia đình họ và người chứng kiến. Trong trường hợp người chủ nơi bị khám, người thành niên trong gia đình họ vắng mặt mà việc khám không thể trì hoãn thì phải có đại diện chính quyền và hai người chứng kiến.

4. Không được khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính vào ban đêm, trừ trường hợp khẩn cấp nhưng phải ghi rõ lý do vào biên bản.

5. Mọi trường hợp khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính phải có quyết định bằng văn bản và phải lập biên bản. Quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính và biên bản phải được giao cho người chủ nơi bị khám một bản.

**Điều 50. Bảo lãnh hành chính**

1. Bảo lãnh hành chính là việc giao cho gia đình, tổ chức xã hội nhận quản lý, giám sát người có hành vi vi phạm pháp luật thuộc đối tượng bị áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh trong thời gian cơ quan có thẩm quyền làm thủ tục xem xét, quyết định việc áp dụng các biện pháp này nếu người đó có nơi cư trú nhất định.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định giao việc bảo lãnh hành chính cho gia đình, tổ chức xã hội nơi đối tượng cư trú. Trong trường hợp đối tượng là người chưa thành niên thì trách nhiệm bảo lãnh hành chính được giao cho cha mẹ hoặc người giám hộ.

Gia đình, tổ chức xã hội, người được giao trách nhiệm bảo lãnh hành chính có trách nhiệm không để đối tượng tiếp tục vi phạm pháp luật và bảo đảm sự có mặt của đối tượng tại nơi cư trú khi được yêu cầu.

Việc bảo lãnh hành chính chấm dứt khi hết thời hạn bảo lãnh ghi trong quyết định giao bảo lãnh hoặc khi đối tượng được đưa đi chấp hành biện pháp quy định tại khoản 1 Điều này.

### **3. Chính phủ quy định cụ thể về bảo lãnh hành chính.**

**Điều 51.** Quản lý đối với người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam trong thời gian làm thủ tục trục xuất

Việc quản lý người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam trong thời gian làm thủ tục trục xuất do Chính phủ quy định.

**Điều 52.** Truy tìm đối tượng đã có quyết định đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh trong trường hợp bỏ trốn

1. Trong trường hợp người đã có quyết định đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh bỏ trốn trước khi được đưa vào trường hoặc cơ sở, thì cơ quan công an cấp huyện nơi người đó cư trú ra quyết định truy tìm đối tượng.

Trong trường hợp người đang chấp hành tại trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh bỏ trốn thì Hiệu trưởng trường giáo dưỡng hoặc Giám đốc cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh ra quyết định truy tìm đối tượng. Cơ quan công an có trách nhiệm phối hợp với trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh trong việc truy tìm đối tượng để đưa người đó trở lại trường hoặc cơ sở.

2. Đối với người có quyết định đưa vào trường giáo dưỡng hoặc đang chấp hành quyết định tại trường giáo dưỡng quy định tại khoản 1 Điều này, nếu khi bị bắt lại mà người đó đã đủ 18 tuổi thì Trưởng công an cấp huyện đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện huỷ quyết định đưa vào trường giáo dưỡng và lập hồ sơ đề nghị đưa vào cơ sở giáo dục.

## **Chương VI**

### **THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VÀ THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT**

**Điều 53.** Đình chỉ hành vi vi phạm hành chính

Khi phát hiện vi phạm hành chính, người có thẩm quyền xử lý phải ra lệnh đình chỉ ngay hành vi vi phạm hành chính.

**Điều 54.** Thủ tục đơn giản

Trong trường hợp xử phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 5.000 đồng đến 100.000 đồng thì người có thẩm quyền xử phạt ra quyết định xử phạt tại chỗ.

Quyết định xử phạt phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, địa chỉ của người vi phạm hoặc tên, địa chỉ của tổ chức vi phạm; hành vi vi phạm; địa điểm xảy ra vi phạm; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng. Quyết định này phải được giao cho cá nhân, tổ chức bị xử phạt một bản. Trường hợp phạt tiền thì trong quyết định phải ghi rõ mức tiền phạt. Cá nhân, tổ chức vi phạm có thể nộp tiền phạt tại chỗ cho người có thẩm quyền xử phạt; trong trường hợp nộp tiền phạt tại chỗ thì được nhận biên lai thu tiền phạt.

#### **Điều 55. Lập biên bản về vi phạm hành chính**

1. Khi phát hiện vi phạm hành chính thuộc lĩnh vực quản lý của mình, người có thẩm quyền xử phạt đang thi hành công vụ phải kịp thời lập biên bản, trừ trường hợp xử phạt theo thủ tục đơn giản.

Vi phạm hành chính xảy ra trên tàu bay, tàu biển thì người chỉ huy tàu bay, tàu biển có trách nhiệm lập biên bản để chuyển cho người có thẩm quyền xử phạt khi tàu bay, tàu biển về đến sân bay, bến cảng.

2. Trong biên bản về vi phạm hành chính phải ghi rõ ngày, tháng, năm, địa điểm lập biên bản; họ, tên, chức vụ người lập biên bản; họ, tên, địa chỉ, nghề nghiệp người vi phạm hoặc tên, địa chỉ tổ chức vi phạm; giờ, ngày, tháng, năm, địa điểm xảy ra vi phạm; hành vi vi phạm; các biện pháp ngăn chặn vi phạm hành chính và bảo đảm việc xử phạt (nếu có); tình trạng tang vật, phương tiện bị tạm giữ (nếu có); lời khai của người vi phạm hoặc đại diện tổ chức vi phạm; nếu có người chứng kiến, người bị thiệt hại hoặc đại diện tổ chức bị thiệt hại thì phải ghi rõ họ, tên, địa chỉ, lời khai của họ.

3. Biên bản phải được lập thành ít nhất hai bản; phải được người lập biên bản và người vi phạm hoặc đại diện tổ chức vi phạm ký; nếu có người chứng kiến, người bị thiệt hại hoặc đại diện tổ chức bị thiệt hại thì họ cùng phải ký vào biên bản; trong trường hợp biên bản gồm nhiều tờ, thì những người được quy định tại khoản này phải ký vào từng tờ biên bản. Nếu người vi phạm, đại diện tổ chức vi phạm, người chứng kiến, người bị thiệt hại hoặc đại diện tổ chức bị thiệt hại từ chối ký thì người lập biên bản phải ghi rõ lý do vào biên bản.

4. Biên bản lập xong phải được giao cho cá nhân, tổ chức vi phạm một bản; nếu vụ vi phạm vượt quá thẩm quyền xử phạt của người lập biên bản thì người đó phải gửi biên bản đến người có thẩm quyền xử phạt.

#### **Điều 56. Quyết định xử phạt**

1. Thời hạn ra quyết định xử phạt là mười ngày, kể từ ngày lập biên bản về vi phạm hành chính; đối với vụ vi phạm hành chính có nhiều tình tiết phức

tạt thì thời hạn ra quyết định xử phạt là ba mươi ngày. Trong trường hợp xét cần có thêm thời gian để xác minh, thu thập chứng cứ thì người có thẩm quyền phải báo cáo Thủ trưởng trực tiếp của mình bằng văn bản để xin gia hạn; việc gia hạn phải bằng văn bản, thời hạn gia hạn không được quá ba mươi ngày. Quá thời hạn nói trên, người có thẩm quyền xử phạt không được ra quyết định xử phạt, trừ trường hợp xử phạt trực xuất; trong trường hợp không ra quyết định xử phạt thì vẫn có thể áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh này và tịch thu tang vật vi phạm hành chính thuộc loại cấm lưu hành.

Người có thẩm quyền xử phạt nếu có lỗi trong việc để quá thời hạn mà không ra quyết định xử phạt thì bị xử lý theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh này.

2. Khi quyết định xử phạt một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính, thì người có thẩm quyền chỉ ra một quyết định xử phạt trong đó quyết định hình thức, mức xử phạt đối với từng hành vi vi phạm; nếu các hình thức xử phạt là phạt tiền thì cộng lại thành mức phạt chung.

3. Trong quyết định xử phạt phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, địa chỉ, nghề nghiệp của người vi phạm hoặc tên, địa chỉ của tổ chức vi phạm; hành vi vi phạm hành chính; những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; hình thức xử phạt chính, hình thức xử phạt bổ sung (nếu có), các biện pháp khắc phục hậu quả (nếu có); thời hạn, nơi thi hành quyết định xử phạt và chữ ký của người ra quyết định xử phạt.

Trong quyết định xử phạt cũng phải ghi rõ cá nhân, tổ chức bị xử phạt nếu không tự nguyện chấp hành thì bị cưỡng chế thi hành; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định xử phạt hành chính theo quy định của pháp luật.

4. Quyết định xử phạt có hiệu lực kể từ ngày ký, trừ trường hợp trong quyết định quy định ngày có hiệu lực khác.

5. Quyết định xử phạt được gửi cho cá nhân, tổ chức bị xử phạt và cơ quan thu tiền phạt trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định xử phạt.

#### **Điều 57. Thủ tục phạt tiền**

1. Việc phạt tiền trên 100.000 đồng phải theo đúng quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Pháp lệnh này.

2. Khi phạt tiền, mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi vi phạm hành chính là mức trung bình của khung tiền phạt được quy định đối với hành vi đó;

nếu có tình tiết giảm nhẹ thì mức tiền phạt có thể giảm xuống, nhưng không được giảm quá mức tối thiểu của khung tiền phạt; nếu có tình tiết tăng nặng thì mức tiền phạt có thể tăng lên nhưng không được vượt quá mức tối đa của khung tiền phạt.

3. Trong trường hợp chỉ áp dụng hình thức phạt tiền đối với cá nhân, tổ chức vi phạm, thì người có thẩm quyền xử phạt có quyền tạm giữ giấy phép lưu hành phương tiện hoặc giấy phép lái xe hoặc giấy tờ cần thiết khác có liên quan cho đến khi cá nhân, tổ chức đó chấp hành xong quyết định xử phạt. Nếu cá nhân, tổ chức vi phạm không có những giấy tờ nói trên, thì người có thẩm quyền xử phạt có thể tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm.

4. Cá nhân, tổ chức bị phạt tiền phải nộp tiền phạt và được nhận biên lai thu tiền phạt.

5. Tiền phạt thu được phải nộp vào ngân sách nhà nước qua tài khoản mở tại Kho bạc Nhà nước.

6. Chính phủ quy định việc quản lý biên lai thu tiền phạt và tiền nộp phạt.

#### **Điều 58. Nơi nộp tiền phạt**

1. Trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt, cá nhân, tổ chức bị xử phạt phải nộp tiền phạt tại Kho bạc Nhà nước được ghi trong quyết định xử phạt, trừ trường hợp đã nộp tiền phạt tại chỗ và những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Tại những vùng xa xôi, hẻo lánh, trên sông, trên biển, những vùng mà việc đi lại gặp khó khăn hoặc ngoài giờ hành chính thì cá nhân, tổ chức bị xử phạt có thể nộp tiền phạt cho người có thẩm quyền xử phạt. Người có thẩm quyền xử phạt có trách nhiệm thu tiền phạt tại chỗ và nộp vào Kho bạc Nhà nước theo quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Tại những vùng xa xôi, hẻo lánh hoặc những vùng mà việc đi lại gặp khó khăn, thì người thu tiền phạt tại chỗ có trách nhiệm nộp tiền phạt thu được tại Kho bạc Nhà nước trong thời hạn không quá bảy ngày, kể từ ngày thu tiền phạt; đối với các trường hợp khác thì thời hạn trên là không quá hai ngày. Trong trường hợp thu tiền phạt trên sông, trên biển, người thu tiền phạt phải nộp tại Kho bạc Nhà nước trong thời hạn hai ngày, kể từ ngày vào đến bờ.

#### **Điều 59. Thủ tục tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề**

1. Khi tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề, người có thẩm quyền xử phạt thu giữ giấy phép, chứng chỉ hành nghề được ghi trong quyết

định xử phạt và thông báo ngay cho cơ quan đã cấp giấy phép, chứng chỉ hành nghề đó biết.

2. Khi hết thời hạn tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề ghi trong quyết định xử phạt, người có thẩm quyền xử phạt giao lại giấy phép, chứng chỉ hành nghề cho cá nhân, tổ chức đã bị tước giấy phép, chứng chỉ hành nghề đó.

3. Khi phát hiện giấy phép, chứng chỉ hành nghề được cấp không đúng thẩm quyền hoặc có nội dung trái pháp luật thì người có thẩm quyền xử phạt phải tiến hành thu hồi ngay, đồng thời báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền biết.

#### **Điều 60. Thủ tục tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính**

Khi tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được ghi trong quyết định xử phạt, người có thẩm quyền xử phạt phải lập biên bản. Trong biên bản phải ghi rõ tên, số lượng, chủng loại, số đăng ký (nếu có), tình trạng, chất lượng của vật, tiền, hàng hoá, phương tiện bị tịch thu và phải có chữ ký của người tiến hành tịch thu, người bị xử phạt hoặc đại diện tổ chức bị xử phạt và người chứng kiến.

Trong trường hợp cần niêm phong tang vật, phương tiện vi phạm thì phải tiến hành ngay trước mặt người bị xử phạt hoặc đại diện tổ chức bị xử phạt và người chứng kiến; nếu người bị xử phạt hoặc đại diện tổ chức bị xử phạt vắng mặt thì phải có hai người chứng kiến.

#### **Điều 61. Xử lý tang vật, phương tiện vi phạm hành chính**

1. Đối với tang vật, phương tiện vi phạm hành chính bị tịch thu thì người quyết định tịch thu có trách nhiệm bảo quản tang vật, phương tiện.

Nếu tang vật, phương tiện của một vụ vi phạm hành chính có giá trị từ 10.000.000 đồng trở lên thì người quyết định tịch thu phải giao cho Trung tâm dịch vụ bán đấu giá cấp tỉnh nơi có tang vật, phương tiện bị tịch thu. Nếu tang vật, phương tiện của một vụ vi phạm hành chính có giá trị dưới 10.000.000 đồng thì người quyết định tịch thu phải giao cho cơ quan tài chính cấp huyện tổ chức bán đấu giá. Việc bán đấu giá tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được thực hiện theo quy định của pháp luật về bán đấu giá.

Tiền thu được từ bán đấu giá tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, sau khi trừ các chi phí theo quy định của pháp luật, phải được nộp vào ngân sách nhà nước qua tài khoản mở tại Kho bạc Nhà nước.

2. Đối với tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là văn hoá phẩm độc hại, hàng giả không có giá trị sử dụng, vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi, cây trồng bị buộc tiêu huỷ thì người có thẩm quyền phải lập Hội

đồng xử lý để tiêu huỷ. Tùy thuộc vào tính chất của tang vật, phương tiện, thành phần Hội đồng xử lý gồm đại diện các cơ quan nhà nước hữu quan. Việc tiêu huỷ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính phải được lập biên bản có chữ ký của các thành viên Hội đồng xử lý.

Đối với hàng hoá, vật phẩm, phương tiện bị buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam hoặc bị buộc tái xuất, thì cá nhân, tổ chức vi phạm phải đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam trong thời hạn ghi trong quyết định xử phạt.

3. Đối với tang vật vi phạm hành chính là hàng hoá, vật phẩm dễ bị hư hỏng thì người có thẩm quyền tịch thu phải tiến hành lập biên bản và tổ chức bán ngay. Tiền thu được phải gửi vào tài khoản tạm gửi mở tại Kho bạc Nhà nước. Nếu sau đó theo quyết định của người có thẩm quyền, tang vật đó bị tịch thu thì tiền thu được phải nộp vào ngân sách nhà nước; trong trường hợp tang vật đó không bị tịch thu thì tiền thu được phải trả cho chủ sở hữu, người quản lý hoặc người sử dụng hợp pháp.

4. Đối với tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, trừ tang vật, phương tiện quy định tại các khoản 2 và 3 Điều này, mà không biết rõ chủ sở hữu, người quản lý, người sử dụng hợp pháp hoặc những người này không đến nhận thì người có thẩm quyền tịch thu phải thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết công khai tại trụ sở cơ quan của người có thẩm quyền tịch thu; trong thời hạn ba mươi ngày, kể từ ngày thông báo được niêm yết công khai, nếu không xác định được chủ sở hữu, người quản lý, người sử dụng hợp pháp hoặc những người này không đến nhận thì người có thẩm quyền phải ra quyết định tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm để xử lý theo quy định tại khoản 1 Điều này.

5. Đối với tang vật, phương tiện bị chiếm đoạt, sử dụng trái phép để vi phạm hành chính thì trả lại cho chủ sở hữu, người quản lý hoặc người sử dụng hợp pháp.

6. Chi phí lưu kho, phí bến bãi, phí bảo quản tang vật, phương tiện vi phạm hành chính và các khoản chi phí khác phù hợp với quy định của pháp luật được trừ vào tiền bán tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

Không thu phí lưu kho, phí bến bãi, phí bảo quản trong thời gian tang vật, phương tiện bị tạm giữ nếu chủ tang vật, phương tiện không có lỗi trong việc vi phạm hành chính hoặc không áp dụng biện pháp tịch thu đối với tang vật, phương tiện.

**Điều 62.** Chuyển hồ sơ vụ vi phạm có dấu hiệu tội phạm để truy cứu trách nhiệm hình sự

1. Khi xem xét vụ vi phạm để quyết định xử phạt, nếu xét thấy hành vi vi phạm có dấu hiệu tội phạm, thì người có thẩm quyền phải chuyển ngay hồ sơ cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền.

Nghiêm cấm việc giữ lại các vụ vi phạm có dấu hiệu tội phạm để xử phạt hành chính.

2. Đối với trường hợp đã ra quyết định xử phạt, nếu sau đó phát hiện hành vi vi phạm có dấu hiệu tội phạm mà chưa hết thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự thì người đã ra quyết định xử phạt phải huỷ quyết định đó và trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày huỷ quyết định xử phạt, phải chuyển hồ sơ vụ vi phạm cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền.

#### **Điều 63. Chuyển hồ sơ vụ vi phạm để xử phạt hành chính**

Trong trường hợp cá nhân đã bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự, nhưng sau đó lại có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án, nếu hành vi có dấu hiệu vi phạm hành chính, thì trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án, cơ quan tiến hành tố tụng hình sự phải chuyển quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án kèm theo hồ sơ vụ vi phạm và đề nghị xử phạt hành chính đến người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính.

#### **Điều 64. Chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính**

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính phải chấp hành quyết định xử phạt trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Quá thời hạn được quy định tại khoản 1 Điều này mà cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính không tự nguyện chấp hành quyết định xử phạt thì bị cưỡng chế thi hành.

#### **Điều 65. Hoãn chấp hành quyết định phạt tiền**

1. Cá nhân bị phạt tiền từ 500.000 đồng trở lên có thể được hoãn chấp hành quyết định xử phạt trong trường hợp đang gặp khó khăn đặc biệt về kinh tế và có đơn đề nghị được Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú hoặc tổ chức nơi người đó làm việc xác nhận.

2. Thời hạn hoãn chấp hành quyết định phạt tiền không quá ba tháng, kể từ khi có quyết định hoãn.

3. Người đã ra quyết định phạt tiền có quyền quyết định hoãn chấp hành quyết định phạt tiền đó.



4. Người được hoãn chấp hành quyết định phạt tiền được nhận lại giấy tờ, tang vật, phương tiện đang bị tạm giữ theo quy định tại khoản 3 Điều 57 của Pháp lệnh này.

**Điều 66. Cường chế thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính**

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính mà không tự nguyện chấp hành quyết định xử phạt thì bị cường chế thi hành bằng các biện pháp sau đây:

a) Khấu trừ một phần lương hoặc một phần thu nhập, khấu trừ tiền từ tài khoản tại ngân hàng;

b) Kê biên tài sản có giá trị tương ứng với số tiền phạt để bán đấu giá;

c) Các biện pháp cường chế khác để thực hiện tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính, buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép, buộc thực hiện các biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh, buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam, buộc tái xuất hàng hoá, vật phẩm, phương tiện, buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại.

2. Cá nhân, tổ chức nhận được quyết định cường chế phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định cường chế.

3. Cá nhân, tổ chức bị cường chế phải chịu mọi chi phí về việc tổ chức thực hiện các biện pháp cường chế.

4. Việc cường chế bằng các biện pháp quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này phải được thông báo bằng văn bản trước khi thi hành cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi thực hiện việc cường chế để phối hợp thực hiện.

5. Các cơ quan chức năng của Ủy ban nhân dân có trách nhiệm thi hành quyết định cường chế của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp theo sự phân công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân.

6. Lực lượng cảnh sát nhân dân có trách nhiệm bảo đảm trật tự, an toàn trong quá trình thi hành quyết định cường chế của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp hoặc quyết định cường chế của các cơ quan khác của Nhà nước khi được các cơ quan đó yêu cầu.

7. Thủ tục áp dụng các biện pháp cường chế do Chính phủ quy định.

**Điều 67. Thẩm quyền ra quyết định cường chế**

Những người sau đây có thẩm quyền ra quyết định cường chế và có nhiệm vụ tổ chức việc cường chế thi hành quyết định xử phạt của mình và của cấp dưới:

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, cấp huyện, cấp tỉnh;
2. Trưởng công an cấp huyện, Giám đốc Công an cấp tỉnh, Cục trưởng Cục Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Cục trưởng Cục Cảnh sát giao thông, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy, Cục trưởng Cục Cảnh sát kinh tế, Cục trưởng Cục Cảnh sát hình sự, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng chống tội phạm ma túy, Cục trưởng Cục Quản lý xuất cảnh, nhập cảnh;
3. Trưởng đồn biên phòng, Chỉ huy trưởng Bộ đội biên phòng cấp tỉnh; Cục trưởng Cục Cảnh sát biển;
4. Cục trưởng Cục Hải quan, Cục trưởng Cục Điều tra chống buôn lậu thuộc Tổng cục Hải quan;
5. Chi cục trưởng Chi cục Kiểm lâm, Cục trưởng Cục Kiểm lâm;
6. Cục trưởng Cục Thuế;
7. Chi cục trưởng Chi cục Quản lý thị trường, Cục trưởng Cục Quản lý thị trường;
8. Chánh Thanh tra chuyên ngành cấp Sở, Chánh Thanh tra chuyên ngành Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
9. Thẩm phán chủ tọa phiên tòa, Trưởng phòng Thi hành án dân sự cấp tỉnh, Trưởng phòng Thi hành án quân khu và cấp tương đương.

**Điều 68. Chuyển quyết định xử phạt vi phạm hành chính để thi hành**

Trong trường hợp cá nhân, tổ chức thực hiện vi phạm hành chính ở một địa phương nhưng cư trú, đóng trụ sở ở địa phương khác và không có điều kiện chấp hành quyết định xử phạt tại nơi bị xử phạt, thì quyết định xử phạt được chuyển đến nơi cá nhân cư trú, tổ chức đóng trụ sở để chấp hành theo quy định của Chính phủ.

**Điều 69. Thời hiệu thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính**

Thời hiệu thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính là một năm, kể từ ngày ra quyết định xử phạt; quá thời hạn này mà quyết định đó không được thi hành thì không thi hành quyết định xử phạt nữa nhưng vẫn áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả được ghi trong quyết định.

Trong trường hợp cá nhân, tổ chức bị xử phạt cố tình trốn tránh, trì hoãn thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm chấm dứt hành vi trốn tránh, trì hoãn.

**Chương VII**  
**THỦ TỤC ÁP DỤNG CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ HÀNH CHÍNH KHÁC**

**Mục I**  
**THỦ TỤC GIÁO DỤC TẠI XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN**

**Điều 70. Quyết định việc giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã tự mình hoặc theo đề nghị của một trong các cơ quan, tổ chức sau đây quyết định việc giáo dục tại xã, phường, thị trấn:

- a) Trưởng công an cấp xã;
- b) Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã;
- c) Đại diện cơ quan, tổ chức, đơn vị dân cư ở cơ sở.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã cũng có thể quyết định việc giáo dục tại xã, phường, thị trấn trên cơ sở hồ sơ, biên bản về hành vi vi phạm pháp luật của đối tượng do cơ quan công an cấp huyện, cấp tỉnh cung cấp.

2. Trước khi quyết định việc giáo dục tại xã, phường, thị trấn, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức cuộc họp gồm Trưởng công an cấp xã, đại diện Ban Tư pháp, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức xã hội cùng cấp có liên quan, đại diện dân cư ở cơ sở, gia đình của người được đề nghị giáo dục để xem xét việc áp dụng biện pháp này.

3. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày kết thúc cuộc họp quy định tại khoản 2 Điều này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã xem xét, quyết định việc giáo dục tại xã, phường, thị trấn.

Tùy theo từng đối tượng mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã quyết định giao người được giáo dục cho cơ quan, tổ chức, gia đình quản lý, giáo dục.

4. Quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn có hiệu lực kể từ ngày ký và phải được gửi ngay cho người được giáo dục, gia đình người đó, Hội đồng nhân dân cấp xã và các cơ quan, tổ chức có liên quan.

**Điều 71. Nội dung quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

Quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, ngày,

tháng, năm sinh, nơi cư trú của người được giáo dục; hành vi vi phạm pháp luật của người đó; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng, thời hạn áp dụng, ngày thi hành quyết định; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình được giao giáo dục, quản lý người được giáo dục; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn theo quy định của pháp luật.

**Điều 72. Thi hành quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày quyết định có hiệu lực, cơ quan, tổ chức được giao quản lý, giáo dục phải tổ chức cuộc họp để thi hành quyết định đó đối với người được giáo dục. Tùy từng đối tượng được giáo dục mà cuộc họp có sự tham gia của đại diện Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, cơ quan công an, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên ở cơ sở, nhà trường và gia đình người được giáo dục.

Sau cuộc họp, cơ quan, tổ chức được giao quản lý, giáo dục có trách nhiệm giúp đỡ, động viên người được giáo dục trong cuộc sống, giúp đỡ họ tìm kiếm việc làm hoặc đề xuất với Ủy ban nhân dân cấp xã tạo điều kiện, tìm kiếm việc làm cho người được giáo dục.

Mỗi tháng một lần, cơ quan, tổ chức, gia đình được giao nhiệm vụ quản lý, giáo dục có trách nhiệm báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã về việc thi hành quyết định; nếu người được giáo dục có tiến bộ rõ rệt thì theo đề nghị của cơ quan, tổ chức được giao trách nhiệm quản lý và ý kiến bằng văn bản của các cơ quan, tổ chức có liên quan, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã quyết định miễn chấp hành phần thời gian còn lại của quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn.

**Điều 73. Thời hiệu thi hành quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

Quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn hết thời hiệu thi hành sau sáu tháng, kể từ ngày ra quyết định. Trong trường hợp người được giáo dục tại xã, phường, thị trấn cố tình trốn tránh việc thi hành, thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm hành vi trốn tránh chấm dứt.

**Điều 74. Hết hạn chấp hành biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn**

Khi người được giáo dục tại xã, phường, thị trấn đã chấp hành xong quyết định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã cấp giấy chứng nhận cho người đó.

## **Mục 2**

### **THỦ TỤC ĐƯA VÀO TRƯỜNG GIÁO DƯỠNG**

#### **Điều 75. Lập hồ sơ đề nghị đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Đối với người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật được quy định tại Điều 24 của Pháp lệnh này cần đưa vào trường giáo dưỡng thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, biện pháp giáo dục đã áp dụng, nhận xét của cơ quan công an, ý kiến của nhà trường, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Ban Dân số, gia đình và trẻ em ở cơ sở, của cha mẹ hoặc người giám hộ.

2. Đối với người chưa thành niên không có nơi cư trú nhất định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó có hành vi vi phạm pháp luật lập biên bản, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Trong trường hợp đối tượng do cơ quan công an cấp tỉnh, cấp huyện trực tiếp phát hiện, điều tra, thụ lý trong các vụ vi phạm pháp luật, nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự mà thuộc đối tượng đưa vào trường giáo dưỡng thì cơ quan công an đang thụ lý phải xác minh, thu thập tài liệu, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, bản trích lục tiền án, tiền sự, biện pháp giáo dục đã áp dụng (nếu có).

3. Cơ quan công an có trách nhiệm giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp trong việc thu thập tài liệu và lập hồ sơ.

4. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hoặc biên bản quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giao cho Trưởng công an cùng cấp. Trong thời hạn mười lăm ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, cơ quan công an cấp huyện có trách nhiệm thẩm tra, thu thập tài liệu, hoàn chỉnh hồ sơ và gửi hồ sơ đến các thành viên Hội đồng tư vấn.

#### **Điều 76. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào trường giáo dưỡng do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định thành lập gồm Trưởng công an, Trưởng phòng Tư pháp, Chủ nhiệm Ủy ban Dân số, gia đình và trẻ em cấp huyện; Trưởng công an là thường trực Hội đồng tư vấn.

2. Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Hội đồng tư vấn có trách nhiệm xem xét hồ sơ và tổ chức cuộc họp để xét duyệt hồ sơ.

Hội đồng tư vấn làm việc theo chế độ tập thể, kết luận theo đa số. Các ý kiến khác nhau phải ghi vào biên bản cuộc họp kèm theo báo cáo trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

#### **Điều 77. Quyết định việc đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét, quyết định việc đưa vào trường giáo dưỡng trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Hội đồng tư vấn.

2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký và phải được gửi ngay cho người được đưa vào trường giáo dưỡng, cha mẹ hoặc người giám hộ của người đó, cơ quan công an cấp huyện, Hội đồng nhân dân cấp huyện và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú.

#### **Điều 78. Nội dung quyết định đưa vào trường giáo dưỡng**

Quyết định đưa vào trường giáo dưỡng phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nơi cư trú của người được đưa vào trường giáo dưỡng; hành vi vi phạm pháp luật của người đó và điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; thời hạn và nơi thi hành quyết định; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định đưa vào trường giáo dưỡng theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 79. Thi hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày ra quyết định, cơ quan công an cấp huyện có trách nhiệm phối hợp với gia đình hoặc người giám hộ đưa người phải chấp hành quyết định vào trường giáo dưỡng.

2. Thời hạn chấp hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng được tính từ ngày người phải chấp hành quyết định được đưa đi trường giáo dưỡng.

#### **Điều 80. Hoãn hoặc miễn chấp hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng**

1. Người được đưa vào trường giáo dưỡng được hoãn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

a) Đang ốm nặng có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên;

b) Gia đình đang có khó khăn đặc biệt có đơn đề nghị, được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xác nhận.

Khi điều kiện hoãn chấp hành quyết định không còn thì quyết định được tiếp tục thi hành; nếu trong thời gian được hoãn, người đó có tiến bộ rõ rệt trong việc chấp hành pháp luật hoặc lập công, thì có thể được miễn chấp hành quyết định.

2. Người được đưa vào trường giáo dưỡng được miễn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

a) Mắc bệnh hiểm nghèo có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên;

b) Đang có thai có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên hoặc phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi có đơn đề nghị và được Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xác nhận.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét, quyết định việc hoãn hoặc miễn chấp hành trên cơ sở đơn đề nghị của người phải chấp hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giao cho Trưởng công an cùng cấp thẩm tra trước khi quyết định.

**Điều 81. Giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại tại trường giáo dưỡng**

1. Người được đưa vào trường giáo dưỡng đã chấp hành một nửa thời hạn, nếu có tiến bộ rõ rệt hoặc lập công, thì được xét giảm một phần hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

2. Trong trường hợp người đang chấp hành quyết định tại trường giáo dưỡng bị ốm nặng mà được đưa về gia đình điều trị thì được tạm đình chỉ chấp hành quyết định; thời gian điều trị được tính vào thời gian thi hành quyết định; nếu sau khi sức khỏe được phục hồi mà thời hạn chấp hành còn lại từ sáu tháng trở lên thì người đó phải tiếp tục chấp hành tại cơ sở. Đối với trường hợp mắc bệnh hiểm nghèo hoặc phụ nữ có thai thì được miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

3. Cục trưởng Cục Quản lý trại giam, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng quyết định việc giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn chấp hành quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trên cơ sở đề nghị của Hiệu trưởng trường giáo dưỡng. Quyết định này được gửi cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã ra quyết định đưa vào trường giáo dưỡng.

**Điều 82. Thời hiệu thi hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng**

Quyết định đưa vào trường giáo dưỡng hết thời hiệu thi hành sau một năm, kể từ ngày ra quyết định. Trong trường hợp người bị áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng cố tình trốn tránh việc thi hành, thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm hành vi trốn tránh chấm dứt.

**Điều 83. Hết hạn chấp hành biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng**

Khi người được đưa vào trường giáo dưỡng đã chấp hành xong quyết định thì Hiệu trưởng trường giáo dưỡng cấp giấy chứng nhận cho người đó và gửi bản sao giấy chứng nhận cho Cục trưởng Cục Quản lý trại giam, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã ra quyết định, Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú và cho gia đình người đó.

**Mục 3**

**THỦ TỤC ĐƯA VÀO CƠ SỞ GIÁO DỤC**

**Điều 84. Lập hồ sơ đề nghị đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Đối với người có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại Điều 25 của Pháp lệnh này cần đưa vào cơ sở giáo dục thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xem xét, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, các biện pháp giáo dục đã áp dụng, nhận xét của cơ quan công an, ý kiến của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức xã hội cùng cấp có liên quan.

2. Đối với người không có nơi cư trú nhất định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó có hành vi vi phạm pháp luật lập biên bản, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Trong trường hợp đối tượng do cơ quan công an cấp huyện, cấp tỉnh trực tiếp phát hiện, điều tra, thụ lý trong các vụ vi phạm pháp luật nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự mà thuộc đối tượng đưa vào cơ sở giáo dục, thì cơ quan công an đang thụ lý phải xác minh, thu thập tài liệu, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, bản trích lục tiền án, tiền sự, biện pháp giáo dục đã áp dụng (nếu có).

3. Cơ quan công an có trách nhiệm giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp trong việc thu thập tài liệu để lập hồ sơ.

4. Trong thời hạn hai mươi ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thẩm tra hồ sơ, gửi hồ sơ đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gửi hồ sơ đến các thành viên Hội đồng tư vấn. Trong trường hợp cơ quan công an cấp tỉnh



đã lập hồ sơ quy định tại khoản 2 Điều này thì báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và gửi hồ sơ đến các thành viên Hội đồng tư vấn.

**Điều 85. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào cơ sở giáo dục do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập gồm Giám đốc Công an, Giám đốc Sở Tư pháp, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cấp tỉnh; Giám đốc Công an là thường trực Hội đồng tư vấn.

2. Trong thời hạn mười lăm ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Hội đồng tư vấn có trách nhiệm xem xét hồ sơ và tổ chức cuộc họp để xét duyệt hồ sơ.

Hội đồng tư vấn làm việc theo chế độ tập thể, kết luận theo đa số. Các ý kiến khác nhau phải được ghi vào biên bản cuộc họp kèm theo báo cáo trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

**Điều 86. Quyết định việc đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc đưa vào cơ sở giáo dục trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Hội đồng tư vấn.

2. Quyết định đưa vào cơ sở giáo dục có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và phải được gửi ngay cho người bị đưa vào cơ sở giáo dục, cơ quan công an cấp tỉnh, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú.

**Điều 87. Nội dung quyết định đưa vào cơ sở giáo dục**

Quyết định đưa vào cơ sở giáo dục phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nghề nghiệp, nơi cư trú của người bị đưa vào cơ sở giáo dục; hành vi vi phạm pháp luật của người đó; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; thời hạn và nơi thi hành quyết định; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định đưa vào cơ sở giáo dục theo quy định của pháp luật.

**Điều 88. Thi hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày ra quyết định, cơ quan công an cấp tỉnh có trách nhiệm đưa người phải chấp hành quyết định vào cơ sở giáo dục.

2. Thời hạn chấp hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục được tính từ ngày người bị áp dụng biện pháp này được đưa đi cơ sở giáo dục.

**Điều 89. Hoãn hoặc miễn chấp hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục**

1. Người bị đưa vào cơ sở giáo dục được hoãn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

- a) Đang ốm nặng có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên;
- b) Đang có thai có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên hoặc phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi có đơn đề nghị và được Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xác nhận;
- c) Gia đình đang gặp khó khăn đặc biệt có đơn đề nghị và được Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xác nhận.

Khi điều kiện hoãn chấp hành không còn thì quyết định được tiếp tục thi hành.

2. Người bị đưa vào cơ sở giáo dục được miễn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

- a) Đang mắc bệnh hiểm nghèo có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên và người đó không còn nguy hiểm cho xã hội;
- b) Trong thời gian hoãn chấp hành quyết định mà người đó có tiến bộ rõ rệt trong việc chấp hành pháp luật hoặc lập công.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc hoãn hoặc miễn chấp hành trên cơ sở đơn đề nghị của người phải chấp hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh giao cho Giám đốc Công an cùng cấp thẩm tra các trường hợp cụ thể quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trước khi ra quyết định.

**Điều 90. Giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại tại cơ sở giáo dục**

1. Người bị đưa vào cơ sở giáo dục đã chấp hành một nửa thời hạn, nếu có tiến bộ rõ rệt hoặc lập công thì được xét giảm một phần hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

2. Trong trường hợp người đang chấp hành quyết định tại cơ sở giáo dục bị ốm nặng mà được đưa về gia đình điều trị thì được tạm đình chỉ chấp hành quyết định; thời gian điều trị được tính vào thời hạn chấp hành quyết định; nếu sau khi sức khỏe được phục hồi mà thời hạn chấp hành còn lại từ ba tháng trở lên thì người đó phải tiếp tục chấp hành tại cơ sở. Đối với phụ nữ có thai thì được tạm đình chỉ thi hành quyết định cho đến khi con đủ 36 tháng tuổi; nếu

trong thời gian tạm đình chỉ mà người đó có tiến bộ rõ rệt hoặc lập công thì được miễn chấp hành phần thời gian còn lại. Đối với người mắc bệnh hiểm nghèo thì được miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

3. Cục trưởng Cục Quản lý trại giam, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng quyết định việc giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn chấp hành quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trên cơ sở đề nghị của Giám đốc cơ sở giáo dục. Quyết định này được gửi đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đã ra quyết định đưa vào cơ sở giáo dục.

**Điều 91.** Thời hiệu thi hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục

Quyết định đưa vào cơ sở giáo dục hết thời hiệu thi hành sau một năm, kể từ ngày ra quyết định. Trong trường hợp người bị đưa vào cơ sở giáo dục cố tình trốn tránh việc thi hành thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm hành vi trốn tránh chấm dứt.

**Điều 92.** Hết hạn chấp hành biện pháp đưa vào cơ sở giáo dục

Khi người bị đưa vào cơ sở giáo dục đã chấp hành xong quyết định thì Giám đốc cơ sở giáo dục cấp giấy chứng nhận cho người đó và gửi bản sao giấy chứng nhận đến Cục trưởng Cục Quản lý trại giam, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đã ra quyết định và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú.

#### Mục 4

### THỦ TỤC ĐƯA VÀO CƠ SỞ CHỮA BỆNH

**Điều 93.** Lập hồ sơ đề nghị đưa vào cơ sở chữa bệnh

1. Đối với người có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại Điều 26 của Pháp lệnh này cần áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh, thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xem xét, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, bệnh án (nếu có), tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó và các biện pháp giáo dục đã áp dụng, nhận xét của cơ quan công an, ý kiến của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức xã hội cùng cấp có liên quan.

2. Đối với người không có nơi cư trú nhất định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó có hành vi vi phạm pháp luật lập biên bản, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Trong trường hợp đối tượng do cơ quan công an cấp tỉnh, cấp huyện trực tiếp phát hiện, điều tra, thụ lý trong các vụ vi phạm pháp luật mà thuộc đối tượng đưa vào cơ sở chữa bệnh thì cơ quan công an đang thụ lý phải xác minh, thu thập tài liệu, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, bệnh án (nếu có), tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, biện pháp giáo dục đã áp dụng (nếu có).

3. Cơ quan công an có trách nhiệm giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp trong việc thu thập tài liệu và lập hồ sơ.

4. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hoặc biên bản quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giao cho Trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn mười lăm ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với cơ quan công an cùng cấp thẩm tra hồ sơ, thu thập tài liệu, hoàn chỉnh hồ sơ và gửi hồ sơ đến các thành viên của Hội đồng tư vấn.

#### **Điều 94. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào cơ sở chữa bệnh**

1. Hội đồng tư vấn về việc đưa vào cơ sở chữa bệnh do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định thành lập gồm Trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Trưởng phòng Tư pháp, Trưởng công an, Chủ tịch Hội Phụ nữ cấp huyện. Trong trường hợp đối tượng được đề nghị đưa vào cơ sở chữa bệnh là người chưa thành niên thì Hội đồng tư vấn phải có sự tham gia của Chủ nhiệm Ủy ban Dân số, gia đình và trẻ em cấp huyện. Trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội là thường trực Hội đồng tư vấn.

2. Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Hội đồng tư vấn có trách nhiệm xem xét hồ sơ và tổ chức cuộc họp để xét duyệt hồ sơ.

Hội đồng tư vấn làm việc theo chế độ tập thể, kết luận theo đa số. Các ý kiến khác nhau phải được ghi vào biên bản cuộc họp kèm theo báo cáo trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

#### **Điều 95. Quyết định việc đưa vào cơ sở chữa bệnh**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét, quyết định việc đưa vào cơ sở chữa bệnh trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Hội đồng tư vấn.

2. Quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và phải được gửi ngay cho người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh, gia đình người đó,

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan công an, Hội đồng nhân dân cấp huyện và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú. Trong trường hợp đối tượng là người chưa thành niên thì quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh phải được gửi cho cha mẹ hoặc người giám hộ của người đó.

**Điều 96. Nội dung quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh**

Quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nghề nghiệp, nơi cư trú của người được đưa vào cơ sở chữa bệnh; hành vi vi phạm pháp luật của người đó và điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; thời hạn và nơi thi hành quyết định; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh theo quy định của pháp luật.

**Điều 97. Thi hành quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh**

1. Trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày ra quyết định, cơ quan công an cấp huyện có trách nhiệm đưa người phải chấp hành quyết định vào cơ sở chữa bệnh.

2. Thời hạn chấp hành quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh được tính từ ngày người phải chấp hành quyết định được đưa đi cơ sở chữa bệnh.

**Điều 98. Hoãn hoặc miễn chấp hành quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh**

1. Người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh được hoãn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

a) Đang ốm nặng có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên;

b) Đang có thai có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên hoặc phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi có đơn đề nghị được Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú xác nhận.

Khi điều kiện hoãn chấp hành không còn thì quyết định được tiếp tục thi hành.

2. Người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh được miễn chấp hành quyết định trong các trường hợp sau đây:

a) Đang mắc bệnh hiểm nghèo có chứng nhận của bệnh viện từ cấp huyện trở lên;

b) Trong thời gian hoãn chấp hành quyết định mà người đó có tiến bộ rõ rệt trong việc chấp hành pháp luật hoặc lập công.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét, quyết định việc hoãn hoặc miễn chấp hành trên cơ sở đơn đề nghị của người phải chấp hành quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giao cho Trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Trưởng công an cấp huyện thẩm tra các trường hợp cụ thể quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trước khi ra quyết định.

**Điều 99.** Giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại tại cơ sở chữa bệnh.

1. Người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh đã chấp hành một nửa thời hạn, nếu có tiến bộ rõ rệt hoặc lập công, thì được xét giảm một phần hoặc miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

2. Trong trường hợp người đang chấp hành quyết định tại cơ sở chữa bệnh bị ốm nặng mà được đưa về gia đình điều trị thì được tạm đình chỉ chấp hành quyết định; thời gian điều trị được tính vào thời hạn chấp hành quyết định; nếu sau khi sức khoẻ được phục hồi mà thời hạn chấp hành còn lại từ ba tháng trở lên thì người đó phải tiếp tục chấp hành tại cơ sở. Đối với phụ nữ có thai thì được tạm đình chỉ thi hành quyết định cho đến khi con đủ 36 tháng tuổi; nếu trong thời gian tạm đình chỉ mà người đó có tiến bộ rõ rệt hoặc lập công thì được miễn chấp hành phần thời gian còn lại. Đối với người mắc bệnh hiểm nghèo thì được miễn chấp hành phần thời gian còn lại.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã ra quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh quyết định việc giảm thời hạn, tạm đình chỉ hoặc miễn việc chấp hành quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trên cơ sở đề nghị của Giám đốc cơ sở chữa bệnh.

**Điều 100.** Thời hiệu thi hành quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh

Quyết định đưa vào cơ sở chữa bệnh hết thời hiệu thi hành sau một năm, kể từ ngày ra quyết định. Trong trường hợp người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh cố tình trốn tránh việc thi hành, thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm hành vi trốn tránh chấm dứt.

**Điều 101.** Hết hạn chấp hành biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh

Khi người bị đưa vào cơ sở chữa bệnh đã chấp hành xong quyết định thì Giám đốc cơ sở chữa bệnh cấp giấy chứng nhận cho người đó và gửi bản sao giấy chứng nhận cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã ra quyết định, Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú và cho gia đình người đó.

## Mục 5

### THỦ TỤC ÁP DỤNG QUẢN CHẾ HÀNH CHÍNH

#### Điều 102. Lập hồ sơ đề nghị quản chế hành chính

1. Đối với người có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại Điều 27 của Pháp lệnh này cần quản chế hành chính, thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi người đó cư trú xem xét, lập hồ sơ gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

2. Hồ sơ gồm có bản tóm tắt lý lịch, tài liệu về các vi phạm pháp luật của người đó, nhận xét của cơ quan công an cấp huyện, ý kiến của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cùng cấp và ý kiến của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú.

3. Cơ quan công an cấp huyện và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú có trách nhiệm giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện trong việc thu thập tài liệu để lập hồ sơ.

4. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ quy định tại khoản 1 Điều này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh giao hồ sơ cho Giám đốc Công an cấp tỉnh. Trong thời hạn hai mươi ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Giám đốc Công an cấp tỉnh có trách nhiệm thẩm tra hồ sơ và gửi hồ sơ đến các thành viên Hội đồng tư vấn.

#### Điều 103. Hội đồng tư vấn về việc quản chế hành chính

1. Hội đồng tư vấn về việc quản chế hành chính do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập gồm Giám đốc Công an, Giám đốc Sở Tư pháp, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cấp tỉnh; Giám đốc Công an là thường trực Hội đồng tư vấn.

2. Trong thời hạn mười lăm ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, Hội đồng tư vấn có trách nhiệm xem xét hồ sơ và tổ chức cuộc họp để xét duyệt hồ sơ.

Hội đồng tư vấn làm việc theo chế độ tập thể, kết luận theo đa số. Các ý kiến khác nhau phải được ghi vào biên bản cuộc họp kèm theo báo cáo trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

#### Điều 104. Quyết định quản chế hành chính

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc quản chế hành chính trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Hội đồng tư vấn.

2. Quyết định quản chế hành chính có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và phải được gửi ngay cho người bị quản chế hành chính, Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi lập hồ sơ, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú và nơi thi hành quyết định quản chế.

#### **Điều 105. Nội dung quyết định quản chế hành chính**

Quyết định quản chế hành chính phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nghề nghiệp, nơi cư trú của người bị quản chế hành chính; hành vi vi phạm pháp luật của người đó; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; thời hạn và nơi thi hành quyết định; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định quản chế hành chính theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 106. Thi hành quyết định quản chế hành chính**

1. Trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày ra quyết định, cơ quan công an cấp tỉnh có trách nhiệm tổ chức thi hành quyết định quản chế hành chính.

2. Thời hạn chấp hành quyết định quản chế hành chính được tính từ ngày người bị áp dụng quản chế hành chính bắt đầu chấp hành quyết định. Trong thời gian chấp hành quyết định, người bị quản chế phải chịu sự quản lý, giáo dục của chính quyền cấp xã và nhân dân địa phương nơi chấp hành quyết định quản chế hành chính.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người bị quản chế chấp hành quyết định có trách nhiệm quản lý, giáo dục người bị quản chế; định kỳ ba tháng một lần báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

#### **Điều 107. Giảm thời hạn quản chế hành chính**

1. Người bị quản chế hành chính đã chấp hành được một nửa thời hạn quản chế, nếu có tiến bộ rõ rệt trong việc chấp hành pháp luật hoặc lập công thì có thể được xét giảm thời hạn quản chế.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đã ra quyết định quản chế hành chính xem xét, quyết định giảm thời hạn quản chế cho người bị quản chế trên cơ sở đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi người đó đang chấp hành quyết định quản chế.

#### **Điều 108. Thời hiệu thi hành quyết định quản chế hành chính**

Quyết định quản chế hành chính hết thời hiệu thi hành sau một năm, kể từ ngày ra quyết định. Trong trường hợp người bị quản chế hành chính cố tình trốn tránh việc thi hành, thì thời hiệu nói trên được tính lại kể từ thời điểm hành vi trốn tránh chấm dứt.



### **Điều 109. Hết hạn quản chế hành chính**

Khi người bị quản chế hành chính đã chấp hành xong quyết định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi thi hành quyết định quản chế cấp giấy chứng nhận cho người đó và gửi bản sao giấy chứng nhận đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đã ra quyết định, Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã lập hồ sơ.

## **Mục 6**

### **CÁC QUY ĐỊNH KHÁC LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC ÁP DỤNG CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ HÀNH CHÍNH**

**Điều 110.** Tạm thời đưa người đang chấp hành biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh ra khỏi nơi chấp hành biện pháp xử lý hành chính theo yêu cầu của cơ quan tiến hành tố tụng hình sự

1. Theo yêu cầu của cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền, Hiệu trưởng trường giáo dưỡng, Giám đốc cơ sở giáo dục, Giám đốc cơ sở chữa bệnh quyết định tạm thời đưa người đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính ra khỏi nơi chấp hành các biện pháp đó để tham gia tố tụng trong các vụ án có liên quan đến người đó.

2. Thời gian tạm thời đưa ra khỏi nơi chấp hành biện pháp xử lý hành chính được tính vào thời hạn chấp hành biện pháp đó.

**Điều 111.** Chuyển hồ sơ của đối tượng bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác có dấu hiệu tội phạm để truy cứu trách nhiệm hình sự

1. Khi xem xét hồ sơ của đối tượng để quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác, nếu xét thấy các hành vi vi phạm của người đó có dấu hiệu tội phạm, thì người có thẩm quyền phải chuyển ngay hồ sơ cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền.

2. Đối với trường hợp đã ra quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác, nếu sau đó phát hiện hành vi vi phạm của người bị áp dụng biện pháp này có dấu hiệu tội phạm mà chưa hết thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự, thì người đã ra quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác phải hủy quyết định đó và trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày hủy quyết định phải chuyển hồ sơ của đối tượng cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền.

Trong trường hợp bị Tòa án xử phạt tù thì thời hạn chấp hành biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh

được tính vào thời hạn chấp hành hình phạt tù. Hai ngày chấp hành biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh được tính bằng một ngày chấp hành hình phạt tù.

**Điều 112.** Truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi phạm tội được thực hiện trước hoặc trong thời gian chấp hành biện pháp xử lý hành chính khác

Trong trường hợp phát hiện người bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác đã thực hiện hành vi phạm tội trước hoặc trong thời gian chấp hành quyết định, thì theo yêu cầu của cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền, người đã ra quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn, quản chế hành chính hoặc Hiệu trưởng trường giáo dưỡng, Giám đốc cơ sở giáo dục, Giám đốc cơ sở chữa bệnh phải ra quyết định tạm đình chỉ thi hành quyết định đối với người đó và chuyển hồ sơ của đối tượng cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự; trường hợp bị Tòa án xử phạt tù thì người đó được miễn chấp hành phần thời gian còn lại trong quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác; nếu hình phạt được áp dụng không phải là hình phạt tù thì người đó có thể phải tiếp tục chấp hành quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác.

**Điều 113.** Xử lý trường hợp một người vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở giáo dục, vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở chữa bệnh hoặc vừa thuộc đối tượng đưa vào trường giáo dưỡng, vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở chữa bệnh

Trong trường hợp một người thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở giáo dục, vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở chữa bệnh hoặc vừa thuộc đối tượng đưa vào trường giáo dưỡng, vừa thuộc đối tượng đưa vào cơ sở chữa bệnh thì cơ quan có thẩm quyền chỉ áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh. Cơ quan đã thụ lý hồ sơ có trách nhiệm chuyển toàn bộ hồ sơ về người đó cho Hội đồng tư vấn về việc đưa vào cơ sở chữa bệnh để tiến hành các thủ tục tiếp theo theo quy định của pháp luật.

## **Chương VIII**

### **GIÁM SÁT, KIỂM TRA VIỆC THI HÀNH PHÁP LUẬT TRONG XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

**Điều 114.** Giám sát của Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội

Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm:

1. Giám sát việc xử lý vi phạm hành chính và yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan báo cáo tình hình xử lý vi phạm hành chính;

2. Khi nhận được khiếu nại, tố cáo về xử lý vi phạm hành chính, nếu phát hiện có vi phạm pháp luật thì yêu cầu người có thẩm quyền xem xét, giải quyết và báo cáo về việc giải quyết đó; trong trường hợp không đồng ý với kết quả giải quyết thì kiến nghị với Thủ trưởng cấp trên của người đó để yêu cầu giải quyết;

3. Trong khi tiến hành giám sát, nếu phát hiện có vi phạm pháp luật gây thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức thì yêu cầu người có thẩm quyền áp dụng ngay các biện pháp cần thiết để kịp thời chấm dứt vi phạm và xem xét trách nhiệm của người vi phạm.

#### **Điều 115. Giám sát của Hội đồng nhân dân**

Hội đồng nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm:

1. Giám sát việc xử lý vi phạm hành chính trong phạm vi địa phương;
2. Định kỳ xem xét các báo cáo của Ủy ban nhân dân cùng cấp về tình hình xử lý vi phạm hành chính tại địa phương;
3. Khi nhận được khiếu nại, tố cáo về xử lý vi phạm hành chính, nếu phát hiện có vi phạm pháp luật thì yêu cầu người có thẩm quyền xem xét, giải quyết và báo cáo về việc giải quyết đó;
4. Trong khi tiến hành giám sát việc xử lý vi phạm hành chính tại địa phương, nếu phát hiện có vi phạm pháp luật gây thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức thì yêu cầu người có thẩm quyền áp dụng ngay các biện pháp cần thiết để kịp thời chấm dứt vi phạm và xem xét trách nhiệm của người vi phạm.

#### **Điều 116. Kiểm tra của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ**

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có trách nhiệm:

1. Thường xuyên kiểm tra việc xử lý vi phạm hành chính của người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính thuộc phạm vi quản lý của mình;
2. Giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo trong xử lý vi phạm hành chính trong ngành, lĩnh vực mình phụ trách theo quy định của pháp luật;
3. Xử lý kỷ luật đối với người có sai phạm trong xử lý vi phạm hành chính thuộc phạm vi quản lý của mình;
4. Thực hiện chế độ báo cáo về tình hình vi phạm hành chính trong ngành, lĩnh vực mình phụ trách theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

**Điều 117. Kiểm tra của Ủy ban nhân dân các cấp**

Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm:

1. Thường xuyên kiểm tra việc xử lý vi phạm hành chính của người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính thuộc phạm vi quản lý của mình;
2. Giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo trong xử lý vi phạm hành chính tại địa phương theo quy định của pháp luật;
3. Xử lý kỷ luật đối với người có sai phạm trong xử lý vi phạm hành chính thuộc phạm vi quản lý của mình;
4. Định kỳ hoặc theo yêu cầu, báo cáo Hội đồng nhân dân và trả lời chất vấn của đại biểu Hội đồng nhân dân cùng cấp về tình hình xử lý vi phạm hành chính ở địa phương.

**Chương IX**

**KHIẾU NẠI, TỐ CÁO, KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM**

**Điều 118. Khiếu nại, tố cáo**

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc người đại diện hợp pháp của họ có quyền khiếu nại về quyết định xử phạt vi phạm hành chính, quyết định áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính.
2. Người bị giáo dục tại xã, phường, thị trấn, đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh, quản chế hành chính hoặc người đại diện hợp pháp của họ có quyền khiếu nại về việc áp dụng biện pháp đó.
3. Mọi công dân có quyền tố cáo về hành vi trái pháp luật trong xử lý vi phạm hành chính.
4. Thẩm quyền, thủ tục, thời hạn giải quyết khiếu nại, tố cáo được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

**Điều 119. Khởi kiện hành chính**

Việc khởi kiện đối với quyết định xử phạt vi phạm hành chính, quyết định áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính, quyết định giáo dục tại xã, phường, thị trấn, đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh, quản chế hành chính được thực hiện theo quy định của pháp luật về thủ tục giải quyết các vụ án hành chính.

**Điều 120. Khen thưởng**

Cá nhân, tổ chức có thành tích trong đấu tranh phòng và chống vi phạm hành chính được khen thưởng theo chế độ chung của Nhà nước.

Nghiêm cấm sử dụng tiền thu được từ xử phạt vi phạm hành chính hoặc từ bán tang vật, phương tiện bị tịch thu để trích thưởng.

**Điều 121. Xử lý vi phạm đối với người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính**

Người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính mà sách nhiễu, dung túng, bao che, không xử lý hoặc xử lý không kịp thời, không đúng mức, xử lý vượt thẩm quyền quy định thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

**Điều 122. Xử lý vi phạm đối với người bị xử lý vi phạm hành chính**

Người bị xử lý vi phạm hành chính nếu có hành vi chống người thi hành công vụ, trì hoãn, trốn tránh việc chấp hành hoặc có những hành vi vi phạm khác thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

**Chương X**

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 123. Hiệu lực thi hành**

Pháp lệnh này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 10 năm 2002.

Pháp lệnh này thay thế Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

Những quy định về xử lý vi phạm hành chính trước đây trái với Pháp lệnh này đều bị bãi bỏ. Trong trường hợp luật có quy định khác thì áp dụng theo quy định của luật.

**Điều 124. Hướng dẫn thi hành**

Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Pháp lệnh này.

**TM. ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI  
CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Văn An**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 134/2003/NĐ-CP NGÀY 14/11/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Xử lý  
vi phạm hành chính năm 2002

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Tư pháp,*

**NGHỊ ĐỊNH**

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Ng nghị định này quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm 2002 (sau đây gọi tắt là Pháp lệnh) về một số nguyên tắc chung, hình thức, thẩm quyền, thủ tục và việc áp dụng một số biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính.

**Điều 2. Thẩm quyền quy định hành vi vi phạm hành chính**

Thẩm quyền quy định hành vi vi phạm hành chính tại Điều 2 của Pháp lệnh bao gồm thẩm quyền quy định hành vi vi phạm hành chính cụ thể, hình thức xử phạt chính, hình thức xử phạt bổ sung, biện pháp khắc phục hậu quả áp dụng đối với từng hành vi vi phạm hành chính; quy định khung và mức tiền phạt trong trường hợp phạt tiền; quy định các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính.

Việc xác định khung và mức tiền phạt đối với hành vi vi phạm hành chính được căn cứ vào tính chất, mức độ của hành vi đó.

### **Điều 3. Một số nguyên tắc xử lý vi phạm hành chính**

Một số nguyên tắc xử lý vi phạm hành chính tại các khoản 2, 3 và 4 Điều 3 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Cá nhân, tổ chức chỉ bị xử phạt vi phạm hành chính khi có hành vi vi phạm hành chính do pháp luật quy định:

Cá nhân, tổ chức chỉ bị xử phạt vi phạm hành chính khi có hành vi vi phạm hành chính được quy định cụ thể trong các văn bản luật của Quốc hội, pháp lệnh của Ủy ban Thường vụ Quốc hội và nghị định của Chính phủ. Các văn bản do Thủ tướng Chính phủ, các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân ban hành để chỉ đạo, hướng dẫn, tổ chức thực hiện xử lý vi phạm hành chính theo thẩm quyền không được quy định hành vi vi phạm hành chính và hình thức, mức xử phạt;

2. Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt hành chính một lần:

a) Một hành vi vi phạm đã được người có thẩm quyền xử phạt ra quyết định xử phạt hoặc đã lập biên bản để xử phạt thì không được lập biên bản, ra quyết định xử phạt lần thứ hai đối với chính hành vi đó nữa. Trong trường hợp hành vi vi phạm vẫn tiếp tục được thực hiện mặc dù đã bị người có thẩm quyền xử phạt ra lệnh đình chỉ thì bị áp dụng tình tiết tăng nặng quy định tại khoản 8 Điều 9 của Pháp lệnh;

b) Một hành vi vi phạm hành chính đã được người có thẩm quyền xử phạt ra quyết định xử phạt thì không đồng thời áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác quy định tại Điều 22 của Pháp lệnh đối với hành vi đó;

c) Trong trường hợp hành vi vi phạm có dấu hiệu tội phạm bị chuyển hồ sơ đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự mà trước đó đã có quyết định xử phạt vi phạm hành chính thì người đã quyết định xử phạt phải huỷ bỏ quyết định xử phạt; nếu chưa ra quyết định xử phạt thì không xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi đó;

3. Nhiều người cùng thực hiện một hành vi vi phạm hành chính thì mỗi người vi phạm đều bị xử phạt về hành vi đó và người có thẩm quyền xử phạt căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm, tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ mà ra quyết định xử phạt đối với từng người cùng thực hiện vi phạm hành chính;

4. Một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm theo quy định tại khoản 2 Điều 56 của Pháp lệnh.

#### **Điều 4. Những trường hợp không xử lý vi phạm hành chính**

Những trường hợp không xử lý vi phạm hành chính theo khoản 6 Điều 3 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Tình thế cấp thiết là tình thế của người vì muốn tránh một nguy cơ đang thực tế đe dọa lợi ích của Nhà nước, của cơ quan, tổ chức, quyền, lợi ích chính đáng của mình hoặc của người khác mà không còn cách nào khác là phải gây một thiệt hại nhỏ hơn thiệt hại cần ngăn ngừa;

2. Phòng vệ chính đáng là hành vi của một người vì bảo vệ lợi ích của Nhà nước, của cơ quan, tổ chức, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của mình hoặc của người khác, mà chống trả lại một cách cần thiết người đang có hành vi xâm phạm các lợi ích nói trên;

3. Người thực hiện hành vi do sự kiện bất ngờ, tức là trong trường hợp không thể thấy trước hoặc không buộc phải thấy trước hậu quả của hành vi đó;

4. Trường hợp người thực hiện vi phạm hành chính trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

**Điều 5. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hành chính của người chưa thành niên gây ra**

Người chưa thành niên vi phạm hành chính mà gây thiệt hại thì trách nhiệm bồi thường được thực hiện theo quy định tại Điều 40 của Luật Hôn nhân và Gia đình và các khoản 2, 3 Điều 611 của Bộ luật Dân sự.

#### **Điều 6. Tình tiết tăng nặng**

Những tình tiết tăng nặng tại các khoản 1 và 2 Điều 9 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Vi phạm có tổ chức là trường hợp có hai người trở lên cấu kết chặt chẽ với nhau, cố ý cùng thực hiện hành vi vi phạm hành chính;

2. Vi phạm nhiều lần trong cùng lĩnh vực là trường hợp thực hiện vi phạm hành chính trong lĩnh vực mà trước đó đã vi phạm nhưng chưa bị xử phạt và chưa hết thời hiệu xử phạt;

3. Tái phạm trong cùng lĩnh vực là trường hợp đã bị xử phạt nhưng chưa hết thời hạn một năm kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc kể từ ngày hết thời hiệu thi hành của quyết định xử phạt mà lại thực hiện vi phạm hành chính trong lĩnh vực đã bị xử phạt;



“Lĩnh vực” quy định tại khoản này được hiểu là các lĩnh vực quản lý nhà nước được quy định tại từng nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính.

**Điều 7. Thời hạn để được coi là chưa bị xử phạt vi phạm hành chính**

Thời hạn để được coi là chưa bị xử phạt vi phạm hành chính theo khoản 1 Điều 11 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính, nếu qua một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt (tức là từ ngày thực hiện xong các nghĩa vụ, yêu cầu ghi trong quyết định xử phạt hoặc từ ngày quyết định xử phạt được cưỡng chế thi hành) hoặc kể từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt quy định tại Điều 69 của Pháp lệnh mà không thực hiện hành vi vi phạm trong cùng lĩnh vực trước đây đã bị xử phạt thì được coi như chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi đó.

**Điều 8. Thời hạn để được coi là chưa bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác**

Thời hạn để được coi là chưa bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính khác theo khoản 2 Điều 11 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Cá nhân đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn, đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh, quản chế hành chính, nếu qua hai năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử lý (tức là từ ngày hết hạn giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc hết hạn chấp hành tại trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh và quản chế hành chính) hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử lý quy định tại các Điều 73, 82, 91, 100 và Điều 108 của Pháp lệnh mà không thực hiện hành vi vi phạm thuộc đối tượng bị áp dụng một trong các biện pháp xử lý hành chính khác quy định tại khoản này thì được coi như chưa bị áp dụng biện pháp đó.

**Điều 9. Cách tính thời hạn, thời hiệu trong xử lý vi phạm hành chính**

1. Thời hạn, thời hiệu trong Pháp lệnh được quy định theo tháng hoặc theo năm thì khoảng thời gian đó được tính theo tháng, năm dương lịch, bao gồm cả ngày nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động.

2. Thời hạn trong Pháp lệnh được quy định theo ngày thì khoảng thời gian đó được tính theo ngày làm việc, không bao gồm ngày nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động.

**Điều 10. Trách nhiệm của người có thẩm quyền trong việc xử lý vi phạm hành chính**

1. Khi phát hiện vi phạm hành chính, người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính phải ra lệnh đình chỉ ngay hành vi vi phạm và ra quyết định xử phạt theo thẩm quyền; trong trường hợp vụ việc vi phạm không thuộc thẩm quyền hoặc vượt quá thẩm quyền, thì có trách nhiệm lập biên bản theo đúng mẫu quy định và chuyển kịp thời tới người có thẩm quyền xử phạt.

2. Người có thẩm quyền xử phạt hành chính lạm dụng chức vụ, quyền hạn, sách nhiễu, dung túng, bao che, không xử lý hoặc xử lý không nghiêm minh vi phạm hành chính; thiếu trách nhiệm để quá thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính; không tuân thủ nghiêm ngặt các quy định trong việc áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm xử lý vi phạm hành chính; ra quyết định xử lý vi phạm hành chính trái pháp luật, có lỗi trong việc không ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong thời hạn quy định tại Điều 56 của Pháp lệnh, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

## Chương II

### HÌNH THỨC, THẨM QUYỀN XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH

#### **Điều 11. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề**

Việc tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề theo Điều 16 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề là hình thức xử phạt bổ sung, được áp dụng kèm theo hình thức xử phạt chính trong trường hợp cá nhân, tổ chức vi phạm nghiêm trọng quy định sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề. Giấy phép, chứng chỉ hành nghề là các loại giấy tờ do cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền cấp cho các tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật để cho phép tổ chức, cá nhân đó kinh doanh, hoạt động, hành nghề trong một lĩnh vực nhất định hoặc sử dụng một loại công cụ, phương tiện nhất định. Giấy phép, chứng chỉ hành nghề quy định tại Điều này không bao gồm giấy đăng ký kinh doanh, các loại chứng chỉ gắn với nhân thân người được cấp không có mục đích cho phép hành nghề;

2. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề được áp dụng có thời hạn hoặc không thời hạn và được quy định đối với hành vi vi phạm hành chính cụ thể, tùy thuộc vào tính chất, mức độ của hành vi vi phạm đó. Thời hạn bị tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề và các trường hợp cụ thể

bị áp dụng tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề được quy định tại các nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước.

**Điều 12. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính**

Việc tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính theo Điều 17 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính là hình thức xử phạt bổ sung, được áp dụng kèm theo hình thức xử phạt chính. Thủ tục và các trường hợp cụ thể bị áp dụng tịch thu tang vật, phương tiện được quy định tại các nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước;

2. Không áp dụng hình thức xử phạt tịch thu tang vật phương tiện trong trường hợp tang vật, phương tiện bị tổ chức, cá nhân vi phạm chiếm đoạt, sử dụng trái phép mà phải trả lại cho chủ sở hữu hoặc người quản lý, người sử dụng hợp pháp. Trong trường hợp tang vật là văn hoá phẩm độc hại, hàng giả không có giá trị sử dụng, vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi, cây trồng thì bị xử lý theo quy định tại khoản 2 Điều 61 của Pháp lệnh.

**Điều 13. Xác định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính**

Nguyên tắc xác định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính theo Điều 42 của Pháp lệnh được quy định cụ thể như sau:

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền xử phạt đối với các hành vi vi phạm hành chính trong các lĩnh vực quản lý nhà nước ở địa phương;

2. Các chức danh có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của các cơ quan quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực có thẩm quyền xử phạt đối với những hành vi vi phạm hành chính được quy định cụ thể tại các nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước;

3. Thẩm quyền xử phạt của các chức danh theo quy định của Pháp lệnh trong từng trường hợp cụ thể được xác định như sau:

a) Thẩm quyền phạt tiền được xác định căn cứ vào mức tối đa của khung tiền phạt quy định cho mỗi hành vi vi phạm hành chính;

b) Thẩm quyền áp dụng hình thức tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được xác định căn cứ vào văn bản quy phạm pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước quy định cho chức danh

có thẩm quyền tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính đối với một hành vi vi phạm cụ thể. Trường hợp Pháp lệnh quy định thẩm quyền tịch thu theo trị giá của tang vật, phương tiện vi phạm thì phải căn cứ vào giá trị thực tế của tang vật, phương tiện vi phạm để xác định thẩm quyền;

c) Thẩm quyền áp dụng hình thức tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề được xác định căn cứ vào văn bản quy phạm pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước. Đối với hành vi vi phạm có quy định áp dụng hình thức xử phạt tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề thì chức danh nào có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi đó cũng có quyền xử phạt tước quyền sử dụng giấy phép hoặc chứng chỉ hành nghề đối với người vi phạm; trường hợp luật có quy định khác thì theo quy định của luật. Trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày quyết định xử phạt vi phạm hành chính, người đã ra quyết định xử phạt phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan cấp giấy phép, chứng chỉ hành nghề về việc đã áp dụng hình thức xử phạt tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề;

d) Thẩm quyền áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được xác định căn cứ vào Pháp lệnh quy định chức danh đó có thẩm quyền áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả; đồng thời căn cứ vào hành vi vi phạm cụ thể có quy định việc áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả được quy định trong các nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước;

đ) Trong trường hợp mức tiền phạt, trị giá tang vật phương tiện bị tịch thu hoặc một trong các hình thức xử phạt hoặc biện pháp khắc phục hậu quả không thuộc thẩm quyền hoặc vượt quá thẩm quyền thì người đang thụ lý vụ việc vi phạm phải kịp thời chuyển vụ việc vi phạm đó đến người có thẩm quyền xử phạt.

#### **Điều 14. Ủy quyền xử lý vi phạm hành chính**

Việc ủy quyền xử lý vi phạm hành chính theo Điều 41 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Việc ủy quyền xử lý vi phạm hành chính do các chức danh quy định tại Điều 41 của Pháp lệnh chỉ được thực hiện đối với cấp phó trực tiếp. Việc ủy quyền chỉ được thực hiện bằng văn bản và trong trường hợp cấp trưởng vắng mặt;

2. Cấp phó được cấp trưởng ủy quyền có quyền xử lý vi phạm hành chính theo thẩm quyền của cấp trưởng mà mình được ủy quyền và phải chịu trách nhiệm về quyết định xử lý vi phạm hành chính do mình thực hiện. Người được ủy quyền không được ủy quyền tiếp cho bất kỳ cá nhân nào khác.

**Chương III**  
**MỘT SỐ BIỆN PHÁP NGĂN CHẶN VÀ BẢO ĐẢM**  
**XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

**Điều 15. Khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính**

Việc khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính theo Điều 49 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Việc khám nơi cất giấu tang vật phương tiện vi phạm hành chính chỉ do những người có thẩm quyền tiến hành theo đúng quy định tại Điều 49 của Pháp lệnh;

2. Nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là địa điểm mà tại đó, người vi phạm cất giấu hiện vật, tiền, hàng hoá, phương tiện vi phạm hành chính. Nếu người vi phạm cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính trong người thì áp dụng biện pháp khám người theo quy định tại Điều 47 của Pháp lệnh;

3. Trong trường hợp nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là nơi ở thì người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 của Pháp lệnh chỉ được tiến hành khám sau khi đã có sự đồng ý bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi có tang vật, phương tiện được cất giấu.

Nơi ở quy định tại Điều này là địa điểm dùng để cư trú thường xuyên cho cá nhân hoặc hộ gia đình có hộ khẩu thường trú hoặc đăng ký tạm trú; có đăng ký phương tiện, nếu phương tiện là nơi cư trú thường xuyên của cá nhân, hộ gia đình;

4. Mọi trường hợp khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện đều phải lập biên bản theo đúng mẫu quy định.

**Điều 16. Thủ tục bảo lãnh hành chính**

Thủ tục bảo lãnh hành chính theo Điều 50 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Bảo lãnh hành chính do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định trong thời gian xem xét việc áp dụng một trong các biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh. Bảo lãnh hành chính được giao cho gia đình hoặc tổ chức xã hội nơi đối tượng cư trú thực hiện. Trong trường hợp người được bảo lãnh là người chưa thành niên thì bảo lãnh hành chính được giao cho cha, mẹ hoặc người giám hộ của người đó thực hiện;

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ra quyết định về việc giao việc bảo lãnh hành chính cho gia đình, tổ chức xã hội nơi đối tượng cư trú; trong quyết định phải ghi rõ: ngày, tháng, năm quyết định; họ, tên, chức vụ của người quyết định; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nơi cư trú của người được giao bảo lãnh hoặc tên, địa chỉ của tổ chức xã hội được giao bảo lãnh; họ, tên, ngày, tháng, năm sinh, nơi cư trú của người được bảo lãnh; lý do của việc giao bảo lãnh; thời hạn bảo lãnh; trách nhiệm của người được bảo lãnh, trách nhiệm của người hoặc tổ chức nhận bảo lãnh và trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi đối tượng cư trú; chữ ký của người quyết định giao bảo lãnh. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày ra quyết định, quyết định giao bảo lãnh được gửi cho người hoặc tổ chức nhận bảo lãnh, người được bảo lãnh và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người được bảo lãnh cư trú để tổ chức thực hiện;

3. Thời hạn bảo lãnh hành chính do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định, tối đa không quá 35 ngày đối với trường hợp người được bảo lãnh thuộc đối tượng đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở chữa bệnh và tối đa không quá 50 ngày đối với trường hợp người được bảo lãnh thuộc đối tượng đưa vào cơ sở giáo dục. Việc bảo lãnh hành chính chấm dứt khi hết thời hạn ghi trong quyết định giao bảo lãnh. Trong trường hợp chưa hết thời hạn bảo lãnh mà đã có quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính thì thời hạn bảo lãnh chấm dứt vào thời điểm đối tượng được đưa đi chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại trường giáo dưỡng hoặc đưa vào cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh.

**Điều 17. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong thời gian bảo lãnh hành chính**

1. Trong thời gian bảo lãnh hành chính, gia đình, tổ chức xã hội được giao bảo lãnh hành chính có trách nhiệm:

a) Giám sát, quản lý không để người được bảo lãnh tiếp tục vi phạm pháp luật;

b) Bảo đảm sự có mặt của người được bảo lãnh tại nơi cư trú khi có quyết định đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở giáo dục, đưa vào cơ sở chữa bệnh;

c) Báo cáo kịp thời với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người được giao bảo lãnh để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã báo cáo với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện trong trường hợp người được bảo lãnh bỏ trốn hoặc có các hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian bảo lãnh.

2. Trong thời gian bảo lãnh hành chính, người được bảo lãnh hành chính có trách nhiệm:

a) Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về tạm trú, tạm vắng. Khi đi ra khỏi địa bàn xã, phường, thị trấn phải thông báo cho gia đình, tổ chức xã hội được giao bảo lãnh biết về địa chỉ nơi đến, thời gian tạm trú tại đó;

b) Có mặt kịp thời tại trụ sở Ủy ban nhân dân cấp xã khi được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã yêu cầu.

3. Trong thời gian bảo lãnh hành chính, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người được bảo lãnh hành chính cư trú có trách nhiệm:

a) Thông báo cho gia đình, tổ chức xã hội được giao bảo lãnh và người được bảo lãnh về quyền và nghĩa vụ của họ trong thời gian bảo lãnh;

b) Thực hiện các biện pháp hỗ trợ gia đình, tổ chức xã hội được giao bảo lãnh trong việc quản lý, giám sát người được bảo lãnh tại nơi cư trú;

c) Khi được thông báo về việc người được bảo lãnh bỏ trốn khỏi nơi cư trú hoặc có hành vi vi phạm pháp luật, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã phải báo cáo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đã ra quyết định bảo lãnh để có biện pháp xử lý kịp thời theo quy định của pháp luật.

#### **Chương IV**

### **THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

#### **Điều 18. Đình chỉ hành vi vi phạm**

Đình chỉ hành vi vi phạm theo Điều 53 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Khi phát hiện vi phạm hành chính, người có thẩm quyền xử phạt phải ra quyết định đình chỉ ngay hành vi vi phạm. Quyết định đình chỉ có thể là quyết định bằng văn bản hoặc quyết định thể hiện bằng lời nói, còi, tín hiệu hoặc các hình thức khác tùy từng trường hợp vi phạm cụ thể.

#### **Điều 19. Thủ tục xử phạt đơn giản**

Việc áp dụng thủ tục xử phạt đơn giản theo Điều 54 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Xử phạt theo thủ tục đơn giản quy định tại Điều 54 của Pháp lệnh là trường hợp xử phạt, theo đó người có thẩm quyền xử phạt không lập biên bản mà ra quyết định xử phạt tại chỗ. Những trường hợp được tiến hành xử phạt theo thủ tục đơn giản bao gồm:

a) Hành vi vi phạm hành chính mà mức phạt quy định là cảnh cáo hoặc phạt tiền đến 100.000 đồng;

b) Nhiều hành vi vi phạm hành chính do một người thực hiện mà hình thức và mức phạt quy định đối với mỗi hành vi này đều là phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền đến 100.000 đồng;

2. Trong trường hợp xử phạt theo thủ tục đơn giản, người có thẩm quyền không lập biên bản mà quyết định xử phạt tại chỗ. Quyết định xử phạt phải thể hiện bằng văn bản theo mẫu quy định. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt có thể nộp tiền phạt tại chỗ cho người có thẩm quyền xử phạt và được nhận biên lai thu tiền phạt do Bộ Tài chính phát hành. Trong trường hợp không nộp tiền phạt tại chỗ, cá nhân, tổ chức vi phạm nộp tiền phạt tại Kho bạc Nhà nước trong thời hạn được quy định tại khoản 1 Điều 58 của Pháp lệnh.

#### **Điều 20. Lập biên bản vi phạm hành chính**

Việc lập biên bản vi phạm hành chính theo khoản 1 Điều 55 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Người có thẩm quyền đang thi hành công vụ có trách nhiệm lập biên bản theo đúng mẫu quy định đối với vi phạm hành chính mà mình phát hiện và chuyển kịp thời tới người có thẩm quyền xử phạt. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký theo quy định tại khoản 3 Điều 55 của Pháp lệnh;

2. Trong trường hợp người lập biên bản không có thẩm quyền xử phạt thì thủ trưởng của người đó là người có thẩm quyền xử phạt cũng phải ký tên vào biên bản; trường hợp cần thiết thì tiến hành xác minh trước khi ký biên bản.

#### **Điều 21. Thời hạn ra quyết định xử phạt**

Thời hạn ra quyết định xử phạt theo Điều 56 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Đối với vụ việc đơn giản, hành vi vi phạm rõ ràng, không cần xác minh thêm thì phải ra quyết định xử phạt trong thời hạn không quá 10 ngày, kể từ ngày lập biên bản về hành vi vi phạm hành chính. Quyết định xử phạt vi phạm hành chính phải theo đúng mẫu quy định;

2. Đối với vụ việc có nhiều tình tiết phức tạp như tang vật, phương tiện cần giám định, cần xác định rõ đối tượng vi phạm hành chính hoặc những tình tiết phức tạp khác thì thời hạn ra quyết định xử phạt là 30 ngày, kể từ ngày lập biên bản;



3. Trong trường hợp xét thấy cần có thêm thời gian để xác minh, thu thập chứng cứ thì chậm nhất là 10 ngày, trước khi hết thời hạn được quy định tại khoản 2 Điều này, người có thẩm quyền xử phạt phải báo cáo thủ trưởng trực tiếp của mình bằng văn bản để xin gia hạn; việc gia hạn phải bằng văn bản; thời gian gia hạn không quá 30 ngày;

4. Trừ quyết định áp dụng hình thức xử phạt trực xuất, người có thẩm quyền không được ra quyết định xử phạt trong các trường hợp sau đây:

a) Đã hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Đã hết thời hạn ra quyết định xử phạt quy định tại khoản 2 Điều này mà không xin gia hạn hoặc đã xin gia hạn nhưng không được cấp có thẩm quyền cho phép gia hạn;

c) Đã hết thời hạn được cấp có thẩm quyền gia hạn;

5. Trong trường hợp không ra quyết định xử phạt thì người có thẩm quyền vẫn có thể ra quyết định áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 12 của Pháp lệnh và tịch thu tang vật vi phạm hành chính thuộc loại cấm lưu hành, lưu thông.

#### **Điều 22. Chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính**

Việc chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính theo Điều 64 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt phải chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Sau khi ra quyết định xử phạt, người có thẩm quyền xử phạt phải giao quyết định cho người bị xử phạt hoặc thông báo cho họ đến nhận; thời điểm người bị xử phạt nhận được quyết định xử phạt được coi là thời điểm được giao quyết định quy định tại Điều 64 của Pháp lệnh;

2. Nếu cá nhân, tổ chức bị xử phạt không tự nguyện chấp hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều này thì bị cưỡng chế thi hành;

3. Trường hợp đã qua một năm, mà người có thẩm quyền không thể giao quyết định xử phạt đến người bị xử phạt do người đó không đến nhận và không xác định được địa chỉ của họ hoặc lý do khách quan khác thì người đã ra quyết định xử phạt ra quyết định đình chỉ thi hành các hình thức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả ghi trong quyết định đối với người đó, trừ hình thức tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính; đối với tang vật, phương

tiện vi phạm đang bị tạm giữ thì áp dụng theo quy định tại khoản 4 Điều 61 của Pháp lệnh; nếu cần áp dụng biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh hoặc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi, cây trồng, thì người có thẩm quyền phải tổ chức thực hiện các biện pháp này. Ngân sách nhà nước chi trả cho việc thực hiện các biện pháp này hoặc được trừ vào tiền bán tang vật, phương tiện bị tịch thu (nếu có).

**Điều 23.** Quyết định buộc khắc phục hậu quả trong trường hợp không ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính

Quyết định buộc khắc phục hậu quả trong trường hợp không ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính được quy định như sau:

1. Trong trường hợp quá thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính được quy định tại Điều 10 của Pháp lệnh hoặc quá thời hạn ra quyết định xử phạt quy định tại Điều 21 của Nghị định này, người có thẩm quyền không được ra quyết định xử phạt, nhưng vẫn có thể quyết định áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả;

2. Quyết định buộc khắc phục hậu quả phải bằng văn bản theo đúng mẫu quy định. Trong quyết định phải ghi rõ: ngày, tháng, năm quyết định; họ, tên, chức vụ của người quyết định; họ, tên, địa chỉ, nghề nghiệp của người vi phạm hoặc tên, địa chỉ của tổ chức vi phạm; hành vi vi phạm hành chính; những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; lý do không áp dụng hình thức xử phạt; các biện pháp khắc phục hậu quả được áp dụng; thời hạn thi hành quyết định khắc phục hậu quả; chữ ký của người ra quyết định.

**Điều 24.** Xác định mức trung bình của khung tiền phạt

Việc xác định mức trung bình của khung tiền phạt theo khoản 2 Điều 57 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Khi phạt tiền, mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi vi phạm hành chính không có tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ là mức trung bình của khung tiền phạt được quy định đối với hành vi đó. Mức trung bình của khung tiền phạt được xác định bằng cách chia đôi tổng số của mức tối thiểu cộng với mức tối đa.

**Điều 25.** Nơi nộp tiền phạt

Nơi nộp tiền phạt theo Điều 58 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt phải nộp tiền phạt tại Kho bạc Nhà nước theo quy định tại Điều 57 của Pháp lệnh, trừ trường hợp đã nộp tiền phạt tại chỗ và những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này;

2. Tại những vùng xa xôi, hẻo lánh, trên sông, trên biển, những vùng mà việc đi lại gặp khó khăn hoặc ngoài giờ hành chính thì cá nhân, tổ chức bị xử phạt có thể nộp tiền phạt cho người có thẩm quyền xử phạt.

"Vùng xa xôi, hẻo lánh" là những vùng thuộc miền núi, hải đảo và những nơi khác không có hoặc cách quá xa Kho bạc Nhà nước;

3. Bộ Tài chính quy định cụ thể việc thu và nộp tiền phạt trong những trường hợp được quy định tại khoản 2 Điều này.

**Điều 26.** Trả lại giấy tờ hoặc tang vật, phương tiện đã bị tạm giữ để bảo đảm thi hành quyết định phạt tiền trong trường hợp được hoãn chấp hành quyết định

Việc trả lại giấy tờ hoặc tang vật, phương tiện đã bị tạm giữ để bảo đảm thi hành quyết định phạt tiền trong trường hợp được hoãn chấp hành quyết định theo khoản 4 Điều 65 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Trong trường hợp cá nhân được hoãn chấp hành quyết định phạt tiền theo quy định tại Điều 65 của Pháp lệnh thì người đó được nhận lại giấy phép lưu hành phương tiện, giấy phép lái xe, giấy tờ cần thiết khác có liên quan hoặc tang vật, phương tiện đã bị tạm giữ để bảo đảm thi hành quyết định phạt tiền theo quy định tại khoản 3 Điều 57 của Pháp lệnh;

2. Người có thẩm quyền xử phạt có trách nhiệm trả lại cho người được hoãn chấp hành quyết định phạt tiền các giấy tờ hoặc tang vật, phương tiện bị tạm giữ quy định tại khoản 1 Điều này khi quyết định hoãn chấp hành quyết định phạt tiền có hiệu lực thi hành.

**Điều 27.** Chuyển quyết định xử phạt vi phạm hành chính để thi hành

Việc chuyển quyết định xử phạt vi phạm hành chính để thi hành theo Điều 68 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Trong trường hợp cá nhân, tổ chức thực hiện vi phạm hành chính ở đơn vị hành chính thuộc tỉnh này nhưng cư trú, đóng trụ sở ở tỉnh khác và không có điều kiện chấp hành quyết định xử phạt tại nơi bị xử phạt thì quyết định được chuyển đến cơ quan cùng cấp nơi cá nhân cư trú, tổ chức đóng trụ sở để tổ chức thi hành; nếu nơi cá nhân cư trú, tổ chức đóng trụ sở không có cơ quan cùng cấp thì quyết định xử phạt được chuyển đến Ủy ban nhân dân cấp huyện để tổ chức thi hành;

2. Trong trường hợp vi phạm xảy ra ở địa bàn cấp huyện thuộc phạm vi một tỉnh ở miền núi, hải đảo hoặc những vùng xa xôi, hẻo lánh khác mà việc đi lại gặp khó khăn và cá nhân, tổ chức vi phạm không có điều kiện chấp hành

quyết định xử phạt tại nơi bị xử phạt thì quyết định được chuyển đến cơ quan cùng cấp nơi cá nhân cư trú, tổ chức đóng trụ sở để tổ chức thi hành.

**Điều 28. Việc đóng dấu quyết định xử phạt vi phạm hành chính**

1. Quyết định xử phạt vi phạm hành chính của người có thẩm quyền xử phạt được đóng dấu cơ quan của người có thẩm quyền xử phạt đối với hành vi đó.

2. Đối với quyết định xử phạt của người có thẩm quyền xử phạt quy định tại Điều 41 của Pháp lệnh thì dấu được đóng lên 1/3 (một phần ba) chữ ký về phía bên trái chữ ký của người có thẩm quyền quyết định xử phạt.

3. Đối với quyết định xử phạt của những người có thẩm quyền xử phạt mà không có quyền đóng dấu trực tiếp thì quyết định xử phạt được đóng dấu cơ quan của người ra quyết định xử phạt vào góc trái tại phần trên cùng của quyết định, nơi ghi tên cơ quan xử phạt và số, ký hiệu của quyết định xử phạt.

**Điều 29. Trả lại hồ sơ vụ vi phạm để xử phạt hành chính**

Trả lại hồ sơ vụ vi phạm để xử phạt hành chính theo Điều 63 của Pháp lệnh được quy định như sau:

1. Trong trường hợp hồ sơ vụ vi phạm đã được chuyển cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự có thẩm quyền theo quy định tại khoản 1 Điều 62 của Pháp lệnh, nhưng xét thấy hành vi vi phạm không đủ dấu hiệu cấu thành tội phạm mà có dấu hiệu vi phạm hành chính thì người có thẩm quyền của cơ quan tiến hành tố tụng hình sự phải ra quyết định trả lại hồ sơ vụ vi phạm cho người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định phải gửi trả hồ sơ vụ vi phạm đó cùng với quyết định cho người có thẩm quyền xử phạt;

2. Người có thẩm quyền xử phạt phải ra quyết định xử phạt đối với vụ việc vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này trong thời hạn sau đây:

a) Nếu trước khi chuyển vụ việc vi phạm cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự mà người có thẩm quyền xử phạt đã xin gia hạn thời hạn xử phạt theo quy định tại khoản 3 Điều 21 của Nghị định này thì thời hạn ra quyết định xử phạt tối đa là 10 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định trả lại hồ sơ vụ vi phạm;

b) Nếu trước khi chuyển vụ việc vi phạm cho cơ quan tiến hành tố tụng hình sự mà người có thẩm quyền xử phạt chưa xin gia hạn thời hạn xử phạt theo quy định tại khoản 3 Điều 21 của Nghị định này, thì thời hạn ra quyết định xử phạt tối đa là 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định trả lại hồ sơ vụ việc vi phạm. Trong trường hợp xét thấy cần có thêm thời gian để xác minh, thu

thập chứng cứ thì người đang thụ lý vụ việc vi phạm có thể xin gia hạn thời hạn ra quyết định xử phạt theo quy định tại khoản 3 Điều 21 của Nghị định này.

**Điều 30.** Chuyển hồ sơ đối tượng thuộc vụ án hình sự không bị khởi tố bị can để xử lý vi phạm hành chính

Việc chuyển hồ sơ của người thuộc vụ án hình sự không bị khởi tố bị can để xử lý vi phạm hành chính theo Điều 63 của Pháp lệnh được quy định như sau:

Trong trường hợp người có hành vi vi phạm thuộc vụ án hình sự đã bị khởi tố nhưng không bị khởi tố bị can mà hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm hành chính, thì người có thẩm quyền của cơ quan tiến hành tố tụng hình sự đang thụ lý vụ án đó phải ra quyết định chuyển hồ sơ vụ vi phạm đến người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính. Hồ sơ vụ vi phạm bao gồm: bản sao biên bản về vụ vi phạm, quyết định đình chỉ điều tra đối với đối tượng, tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm (nếu có) và bản sao các tài liệu khác liên quan trực tiếp đến người vi phạm đó.

**Điều 31.** Xác định trị giá tang vật, phương tiện vi phạm hành chính

1. Sau khi tiến hành tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, nếu xét thấy cần áp dụng biện pháp tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm thì người đã ra quyết định tạm giữ phải mời đại diện cơ quan tài chính cùng cấp để xem xét, định giá tang vật phương tiện vi phạm. Trường hợp tang vật, phương tiện vi phạm hành chính thuộc loại khó định giá hoặc chưa có ý kiến thống nhất giữa người có thẩm quyền quyết định tịch thu và đại diện cơ quan tài chính thì người đã có thẩm quyền quyết định tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm phải lập Hội đồng định giá tang vật, phương tiện vi phạm với sự tham gia của đại diện Trung tâm dịch vụ bán đấu giá cấp tỉnh và đại diện các cơ quan có liên quan để định giá.

Nếu trị giá tang vật, phương tiện vi phạm thuộc thẩm quyền tịch thu của người đã ra quyết định tạm giữ thì người đó quyết định tịch thu; trong trường hợp trị giá tang vật, phương tiện vi phạm vượt quá thẩm quyền tịch thu của người đã quyết định tạm giữ tang vật thì phải chuyển vụ việc vi phạm đến người có thẩm quyền.

Trị giá tang vật, phương tiện bị tịch thu được xác định theo quy định tại Điều này cũng là căn cứ để xem xét, quyết định việc chuyển giao tang vật, phương tiện vi phạm cho Trung tâm dịch vụ bán đấu giá tài sản cấp tỉnh hoặc giao cho cơ quan tài chính cấp huyện bán đấu giá theo quy định tại Điều 33 của Nghị định này.

2. Việc xác định giá trị tang vật, phương tiện vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này phải theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

**Điều 32. Xử lý tang vật, phương tiện tịch thu sung quỹ nhà nước do vi phạm hành chính**

1. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày ra quyết định tịch thu sung quỹ nhà nước đối với tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, cơ quan ra quyết định phải gửi quyết định tịch thu và thông báo đến cơ quan tài chính cùng cấp. Riêng đối với tang vật vi phạm hành chính là hàng hoá, vật phẩm dễ bị hư hỏng thì người có thẩm quyền tịch thu phải xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của Pháp lệnh và theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

2. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ra quyết định tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, cơ quan đã ra quyết định tịch thu chủ trì, phối hợp với cơ quan tài chính và các ngành liên quan tổ chức xử lý tang vật, phương tiện vi phạm hành chính đó như sau:

a) Đối với tang vật là tiền Việt Nam, ngoại tệ, chứng chỉ có giá, vàng, bạc, đá quý, kim loại quý thì chuyển giao cho Kho bạc Nhà nước; những giấy tờ, tài liệu, chứng từ liên quan tới tài sản thì chuyển giao cho cơ quan tài chính cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

b) Đối với các tang vật, phương tiện khác như: vũ khí; công cụ hỗ trợ; vật có giá trị lịch sử, văn hoá; bảo vật quốc gia; cổ vật; hàng lâm sản quý hiếm và các tài sản khác thì chuyển giao cho cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành để quản lý, xử lý theo quy định của pháp luật;

c) Đối với các tang vật, phương tiện đã được cấp có thẩm quyền ra quyết định chuyển giao cho cơ quan nhà nước có chức năng quản lý, sử dụng thì cơ quan đã ra quyết định tịch thu chủ trì, phối hợp với cơ quan tài chính tổ chức chuyển giao cho cơ quan nhà nước có chức năng quản lý, sử dụng.

Việc bàn giao và tiếp nhận các tang vật, phương tiện theo quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều này phải được tiến hành theo quy định của pháp luật về bàn giao và tiếp nhận tài sản nhà nước;

d) Đối với các tang vật, phương tiện là hàng hoá, vật phẩm không được bán đấu giá thì xử lý theo đúng quy định về loại hàng hoá, vật phẩm đó;

e) Đối với các tang vật, phương tiện bị tịch thu, bán sung quỹ nhà nước, thì phải chuyển giao để bán đấu giá theo quy định của pháp luật về bán đấu giá tài sản.

Việc chuyển giao tang vật, phương tiện quy định tại các khoản 1 và 2 Điều này phải được lập thành biên bản. Biên bản bàn giao tang vật, phương tiện phải ghi rõ : ngày, tháng, năm bàn giao; người bàn giao; người nhận; chữ ký của người giao, người nhận; số lượng, tình trạng (chất lượng) tang vật, phương tiện bị tịch thu; trách nhiệm bảo quản tang vật, phương tiện bị tịch thu.

Hồ sơ bàn giao tang vật, phương tiện vi phạm hành chính cho cơ quan tiếp nhận, xử lý tài sản và Trung tâm dịch vụ bán đấu giá cấp tỉnh gồm : quyết định tịch thu sung quỹ nhà nước; các giấy tờ, tài liệu liên quan đến quyền sở hữu, quyền sử dụng hợp pháp (nếu có) và các tài liệu khác có liên quan.

**Điều 33. Chuyển giao tang vật, phương tiện vi phạm hành chính để bán đấu giá**

Đối với tang vật, phương tiện vi phạm hành chính bị tịch thu để sung công quỹ theo quy định tại khoản 1 Điều 61 của Pháp lệnh thì người đã ra quyết định tịch thu có trách nhiệm bảo quản tang vật, phương tiện đó. Căn cứ vào giá trị tang vật, phương tiện được xác định theo quy định tại Điều 31 của Nghị định này, trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày quyết định tịch thu, người đã quyết định tịch thu phải chuyển giao tang vật, phương tiện vi phạm hành chính cho cơ quan có trách nhiệm để bán đấu giá theo quy định sau đây:

1. Nếu tang vật, phương tiện của một vụ vi phạm có giá trị dưới 10.000.000 đồng thì người đã quyết định tịch thu phải giao cho cơ quan tài chính cấp huyện để tổ chức bán đấu giá;

2. Nếu tang vật, phương tiện của vụ việc vi phạm có giá trị từ 10.000.000 đồng trở lên thì người quyết định tịch thu phải giao cho Trung tâm dịch vụ bán đấu giá cấp tỉnh nơi có tang vật, phương tiện bị tịch thu để tổ chức bán đấu giá.

Việc định giá tang vật, phương tiện vi phạm hành chính để chuyển giao bán đấu giá phải phù hợp với giá thị trường có tang vật, phương tiện bị tịch thu, xử lý. Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn việc xác định giá khởi điểm để bán đấu giá các tang vật, phương tiện quy định tại khoản 1 và 2 Điều này;

3. Việc chuyển giao tang vật, phương tiện cho cơ quan có trách nhiệm bán đấu giá phải được lập thành biên bản. Trong biên bản phải ghi rõ: ngày, tháng, năm bàn giao; người bàn giao; người nhận; chữ ký của người giao, người nhận; số lượng, tình trạng tang vật, phương tiện bị tịch thu; trách nhiệm bảo quản tang vật, phương tiện bị tịch thu để bán đấu giá. Hồ sơ bàn giao tang vật, phương tiện vi phạm hành chính cho cơ quan có trách nhiệm bán đấu giá bao

gồm: quyết định tịch thu tang vật, phương tiện; các giấy tờ, tài liệu có liên quan đến quyền sở hữu, quyền sử dụng hợp pháp (nếu có); văn bản định giá tang vật, phương tiện và biên bản bàn giao tang vật, phương tiện đó;

4. Trong trường hợp tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là hàng hoá công kênh hoặc có số lượng lớn mà Trung tâm dịch vụ bán đấu giá cấp tỉnh hoặc cơ quan tài chính cấp huyện không có nơi cất giữ thì sau khi thực hiện xong thủ tục chuyển giao có thể ký hợp đồng bảo quản tài sản với nơi đang giữ tang vật, phương tiện đó. Chi phí cho việc thực hiện hợp đồng được thanh toán từ số tiền bán đấu giá tang vật, phương tiện thu được sau khi bán đấu giá theo quy định tại khoản 5 Điều này;

5. Khi tang vật, phương tiện vi phạm hành chính bị tịch thu đã được chuyển giao cho cơ quan có trách nhiệm bán đấu giá thì thủ tục bán đấu giá tài sản đó được thực hiện theo quy định của pháp luật về bán đấu giá tài sản.

**Điều 34.** Quản lý số tiền thu được từ bán đấu giá tang vật, phương tiện tịch thu sung quỹ nhà nước do vi phạm hành chính

1. Số tiền thu được từ việc bán đấu giá tang vật, phương tiện tịch thu sung quỹ nhà nước phải được nộp vào tài khoản tạm giữ của cơ quan tài chính tại Kho bạc Nhà nước cùng cấp sau khi trừ các khoản chi phí cho vận chuyển, giao nhận, bảo quản và phí bán đấu giá theo quy định của pháp luật.

2. Cơ quan tài chính các cấp có trách nhiệm thanh toán các khoản chi phí hợp lý, hợp lệ liên quan đến công tác xác minh, điều tra, mua tin, bắt giữ, cung cấp tin phát hiện, xử lý vi phạm, xử lý tài sản (phân loại, định giá) và các chi phí khác có liên quan đến quản lý xử lý tài sản. Số tiền còn lại được nộp vào ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật về phân cấp ngân sách nhà nước hiện hành.

Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện quy định tại các khoản 1 và 2 Điều này.

## **Chương V**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 35.** Hiệu lực của Nghị định

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Ra kèm theo Nghị định này Phụ lục 05 mẫu biên bản và 09 mẫu quyết định để sử dụng trong quá trình xử phạt vi phạm hành chính.



**Điều 36. Tổ chức thi hành**

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

Bản sao lưu trữ

## PHỤ LỤC

### DANH MỤC MỘT SỐ MẪU BIÊN BẢN VÀ QUYẾT ĐỊNH SỬ DỤNG TRONG XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 134/2003/NĐ-CP ngày 14/11/2003  
của Chính phủ)*

1. Mẫu Biên bản số 01: Biên bản về vi phạm hành chính.
2. Mẫu Biên bản số 01.B: Biên bản về vi phạm hành chính.
3. Mẫu Biên bản số 02: Biên bản tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.
4. Mẫu Biên bản số 03: Biên bản khám người theo thủ tục hành chính.
5. Mẫu Biên bản số 04: Biên bản khám phương tiện vận tải, đồ vật.
6. Mẫu Biên bản số 05: Biên bản khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện.
7. Mẫu Quyết định số 01: Quyết định tạm giữ người theo thủ tục hành chính.
8. Mẫu Quyết định số 02: Quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.
9. Mẫu Quyết định số 03: Quyết định khám người theo thủ tục hành chính.
10. Mẫu Quyết định số 04: Quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện.
11. Mẫu Quyết định số 05: Quyết định xử phạt cảnh cáo theo thủ tục đơn giản.
12. Mẫu Quyết định số 06: Quyết định phạt tiền theo thủ tục đơn giản.
13. Mẫu Quyết định số 07: Quyết định xử phạt vi phạm hành chính.
14. Mẫu Quyết định số 08: Quyết định cưỡng chế thi hành quyết định xử phạt.
15. Mẫu Quyết định số 09: Quyết định áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm hành chính trong trường hợp không áp dụng xử phạt hành chính.

Mẫu Biên bản số 01

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>1</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BB-VPHC

A<sup>2</sup>....., ngày.... tháng.... năm.....

**BIÊN BẢN VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ.....<sup>3</sup>**

Hôm nay, hồi ..... giờ ..... ngày.... tháng .... năm..... tại .....

Chúng tôi gồm<sup>4</sup>:

1..... Chức vụ:.....;

2..... Chức vụ:.....;

Với sự chứng kiến của:<sup>5</sup>

1..... Nghề nghiệp/chức vụ.....;

Địa chỉ thường trú (tạm trú):.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

2..... Nghề nghiệp/chức vụ:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

Tiến hành lập biên bản vi phạm hành chính về<sup>6</sup> ..... đối với:

Ông (bà)/tổ chức<sup>7</sup>:..... Nghề nghiệp

(lĩnh vực hoạt động): .....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....

Cấp ngày ..... tại .....

Đã có các hành vi vi phạm hành chính như sau<sup>8</sup>:.....;

<sup>1</sup> Nếu biên bản do Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp lập thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>2</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>3</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>4</sup> Ghi rõ họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>5</sup> Họ và tên người làm chứng. Nếu có đại diện chính quyền phải ghi rõ họ tên, chức vụ.

<sup>6</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước như chú thích số 3.

<sup>7</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

<sup>8</sup> Ghi cụ thể giờ, ngày, tháng, năm, địa điểm xảy ra vi phạm; mô tả hành vi vi phạm.

Các hành vi trên đã vi phạm vào Điều..... khoản..... điểm..... của Nghị định số..... quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực <sup>9</sup>.....

Người bị thiệt hại/tổ chức bị thiệt hại<sup>10</sup>:

Họ tên:.....;

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....;

Cấp ngày ..... tại .....

Ý kiến trình bày của người vi phạm hành chính/đại diện tổ chức vi phạm hành chính:

Ý kiến trình bày của người làm chứng:

Ý kiến trình bày của người/đại diện tổ chức bị thiệt hại do vi phạm hành chính gây ra (nếu có):

Người có thẩm quyền xử phạt đã yêu cầu Ông (bà)/tổ chức đình chỉ ngay hành vi vi phạm.

**Các biện pháp ngăn chặn vi phạm hành chính được áp dụng gồm:**

Chúng tôi tạm giữ những tang vật, phương tiện, vi phạm hành chính và giấy tờ sau để chuyển về:..... để cấp có thẩm quyền giải quyết.

STT	Tên tang vật, phương tiện, giấy tờ bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng <sup>11</sup>	Ghi chú <sup>12</sup>

Ngoài những tang vật, phương tiện, giấy tờ nêu trên, chúng tôi không tạm giữ thêm thứ gì khác.

<sup>9</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước theo chú thích số 3.

<sup>10</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức bị thiệt hại.

<sup>11</sup> Nếu là phương tiện ghi thêm số đăng ký, nếu là ngoại tệ thì ghi xê ri của từng tờ.

<sup>12</sup> Ghi rõ tang vật, phương tiện có được niêm phong không, nếu có niêm phong thì trên niêm phong phải có chữ ký của người vi phạm (hoặc đại diện của tổ chức vi phạm), có sự chứng kiến của đại diện gia đình, đại diện tổ chức hay đại diện chính quyền không, nếu không có phải ghi rõ có sự chứng kiến của Ông (bà)...

Yêu cầu Ông (bà)/đại diện tổ chức vi phạm có mặt tại <sup>13</sup>..... lúc..... giờ..... ngày..... tháng.... năm..... để giải quyết vụ vi phạm.

Biên bản được lập thành..... bản có nội dung và giá trị như nhau, và được giao cho người vi phạm/đại diện tổ chức vi phạm một bản và..... <sup>14</sup>

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) <sup>15</sup>:

Biên bản này gồm..... trang, được những người có mặt cùng ký xác nhận vào từng trang.

**NGƯỜI VI PHẠM**  
**(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC VI PHẠM)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI BỊ THIỆT HẠI**  
**(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC BỊ THIỆT HẠI)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN CHÍNH QUYỀN (NẾU CÓ)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

*Lý do người vi phạm, đại diện tổ chức vi phạm không ký biên bản<sup>16</sup>:*

.....

*Lý do người bị thiệt hại, đại diện tổ chức bị thiệt hại không ký biên bản<sup>17</sup>:*

.....

<sup>13</sup> Ghi rõ địa chỉ trụ sở nơi cá nhân, tổ chức vi phạm phải có mặt.

<sup>14</sup> Ghi cụ thể những người, tổ chức được giao biên bản.

<sup>15</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

<sup>16, 17</sup> Người lập biên bản phải ghi rõ lý do những người này từ chối không ký biên bản.

Mẫu Biên bản số 01.B

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>18</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BB-VPHC

A<sup>19</sup>....., ngày.... tháng.... năm.....

**BIÊN BẢN VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ.....<sup>20</sup>**

Hôm nay, hồi..... giờ..... ngày.... tháng.... năm.... tại .....

Chúng tôi gồm<sup>21</sup>:

1..... Chức vụ:.....;

2..... Chức vụ:.....;

Với sự chứng kiến của<sup>22</sup>:

1..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

2..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

Tiến hành lập biên bản vi phạm hành chính về<sup>23</sup>..... đối với:

Ông (bà)/tổ chức<sup>24</sup>:.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ:.....;

<sup>18</sup> Nếu biên bản do Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp lập thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>19</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>20</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>21</sup> Họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>22</sup> Họ và tên người làm chứng. Nếu có đại diện chính quyền phải ghi rõ họ tên, chức vụ.

<sup>23</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước như chú thích số 3.

<sup>24</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....  
Cấp ngày ..... tại.....;

Đã có các hành vi vi phạm hành chính như sau<sup>25</sup>:.....;

Các hành vi trên đã vi phạm vào Điều..... khoản..... điểm..... của  
Nghị định số..... quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>26</sup>.....

**Người bị thiệt hại/tổ chức bị thiệt hại<sup>27</sup>:**

Họ tên: .....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số:.....;

Cấp ngày..... tại.....

Ý kiến trình bày của người vi phạm hành chính/đại diện tổ chức vi phạm  
hành chính: Ý kiến trình bày của người làm chứng:

Ý kiến trình bày của người/đại diện tổ chức bị thiệt hại do vi phạm hành  
chính gây ra (nếu có):

Người có thẩm quyền đã yêu cầu ông (bà)/tổ chức đình chỉ ngay hành vi  
vi phạm.

**Các biện pháp ngăn chặn vi phạm hành chính được áp dụng gồm:**

..... Chúng tôi tạm giữ những tang vật, phương tiện, vi phạm hành  
chính và giấy tờ sau để chuyển về:..... để cấp có thẩm quyền giải quyết.

STT	Tên tang vật, phương tiện, giấy tờ bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng <sup>28</sup>	Ghi chú <sup>29</sup>

Ngoài những tang vật, phương tiện, giấy tờ nêu trên, chúng tôi không tạm  
giữ thêm thứ gì khác.

<sup>25</sup> Ghi cụ thể giờ, ngày, tháng, năm, địa điểm xảy ra vi phạm; mô tả hành vi vi phạm.

<sup>26</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước như chú thích số 3.

<sup>27</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức bị thiệt hại.

<sup>28</sup> Nếu là phương tiện ghi thêm số đăng ký.

<sup>29</sup> Ghi rõ tang vật, phương tiện có được niêm phong không, nếu có niêm phong thì trên niêm phong phải có chữ ký của người vi phạm, có sự chứng kiến của đại diện gia đình, đại diện tổ chức hay đại diện chính quyền không, nếu không có phải ghi rõ có sự chứng kiến của Ông (bà)...

Yêu cầu Ông (bà)/đại diện tổ chức vi phạm có mặt tại<sup>30</sup> ..... lúc.... giờ.... ngày..... tháng..... năm..... để giải quyết vụ vi phạm.

Biên bản được lập thành..... bản có nội dung và giá trị như nhau, và được giao cho người vi phạm/đại diện tổ chức vi phạm một bản, một bản gửi báo cáo người có thẩm quyền xử phạt và ....<sup>31</sup>

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) <sup>32</sup> :

Biên bản này gồm..... trang, được những người có mặt cùng ký xác nhận vào từng trang.

**NGƯỜI VI PHẠM**  
**(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC VI PHẠM)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI BỊ THIẾT HẠI**  
**(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC BỊ THIẾT HẠI)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN CHÍNH QUYỀN (nếu có)**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CÓ THẨM QUYỀN XỬ PHẠT**  
**VI PHẠM HÀNH CHÍNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

*Lý do người vi phạm, đại diện tổ chức vi phạm không ký biên bản<sup>33</sup>.....*

*Lý do người bị thiệt hại, đại diện tổ chức bị thiệt hại không ký biên bản<sup>34</sup>:*

.....

<sup>30</sup> Ghi rõ địa chỉ trụ sở nơi cá nhân, tổ chức vi phạm phải có mặt.

<sup>31</sup> Ghi cụ thể những người, tổ chức được giao biên bản.

<sup>32</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

<sup>33,34</sup> Người lập biên bản phải ghi rõ lý do những người này từ chối không ký biên bản.



Mẫu Biên bản số 02

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>35</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BB-TG-TVPT

A<sup>36</sup>....., ngày.... tháng.... năm .....

### BIÊN BẢN TẠM GIỮ TANG VẬT, PHƯƠNG TIỆN VI PHẠM HÀNH CHÍNH

Căn cứ Điều 45, Điều 46 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều ..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực <sup>37</sup>.....;

Căn cứ Quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính số..... ngày..... tháng..... năm..... do <sup>38</sup>..... chức vụ..... ký;

Để có cơ sở xác minh thêm vụ việc vi phạm hành chính/hoặc ngăn chặn ngay hành vi vi phạm hành chính,

Hôm nay, hồi..... giờ..... ngày ... tháng ... năm..... tại .....

Chúng tôi gồm<sup>39</sup>:

1 ..... Chức vụ:.....;

2 ..... Chức vụ:.....;

Người vi phạm hành chính là:

Ông (bà)/tổ chức<sup>40</sup>: .....

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động): .....

Địa chỉ: .....

<sup>35</sup> Nếu người lập biên bản là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>36</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>37</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>38</sup> Ghi họ tên, chức vụ của người ký quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

<sup>39</sup> Họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>40</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....;

Cấp ngày ..... tại.....;

Với sự chứng kiến của<sup>41</sup>:

1..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....; Nơi cấp: .....

2..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....; Nơi cấp: .....

Tiến hành lập biên bản tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, gồm: .....

STT	Tên tang vật, phương tiện, giấy tờ bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng tang vật, phương tiện <sup>42</sup>	Ghi chú <sup>43</sup>

Ngoài những tang vật, phương tiện nêu trên, chúng tôi không tạm giữ thêm thứ gì khác.

Biên bản được lập thành hai bản có nội dung và giá trị như nhau. Một bản được giao cho cá nhân, đại diện tổ chức vi phạm.

Biên bản này gồm..... trang, được cá nhân/đại diện tổ chức vi phạm, người làm chứng, người lập biên bản ký xác nhận vào từng trang.

<sup>41</sup> Họ và tên người làm chứng. Nếu có đại diện chính quyền phải ghi rõ họ tên, chức vụ.

<sup>42</sup> Nếu là phương tiện phải ghi số đăng ký.

<sup>43</sup> Ghi rõ tang vật, phương tiện có được niêm phong không, nếu có niêm phong thì trên niêm phong phải có chữ ký của người vi phạm, có sự chứng kiến của đại diện gia đình, đại diện tổ chức hay đại diện chính quyền không, nếu không có phải ghi rõ có sự chứng kiến của Ông (bà)...

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) <sup>44</sup>

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH TẠM GIỮ**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI VI PHẠM**  
(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC VI PHẠM)  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN CHÍNH QUYỀN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

---

<sup>44</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>45</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

Số: /BB-KN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>46</sup>....., ngày.... tháng.... năm.....

### BIÊN BẢN KHÁM NGƯỜI THEO THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Căn cứ Điều 45, Điều 47 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>47</sup> .....

Căn cứ Quyết định khám người theo thủ tục hành chính số.... ngày.... tháng.... năm.... do<sup>48</sup>..... chức vụ..... ký hoặc căn cứ.....<sup>49</sup>;

Hôm nay, hồi..... giờ..... ngày.... tháng.... năm.... tại .....

Chúng tôi gồm<sup>50</sup>:

1 ..... Chức vụ:.....

2 ..... Chức vụ:.....

Với sự chứng kiến của<sup>51</sup>:

1 ..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Ngày cấp:.....; Nơi cấp:.....;

2 ..... Nghề nghiệp:.....

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số: ..... Ngày cấp:.....; Nơi cấp:.....,

<sup>45</sup> Nếu người lập biên bản là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>46</sup> Ghi địa danh hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

<sup>47</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>48</sup> Ghi họ tên, chức vụ của người ký quyết định khám người theo thủ tục hành chính.

<sup>49</sup> Nếu người quyết định khám không phải là người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính, thì phải ghi rõ thêm căn cứ để cho rằng nếu không tiến hành khám ngay thì đồ vật, tài liệu, phương tiện vi phạm hành chính có thể bị tẩu tán, tiêu hủy; Họ tên, chức vụ người quyết định việc khám người trong trường hợp này.

<sup>50</sup> Họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>51</sup> Họ và tên người làm chứng.

Tiến hành khám người và lập biên bản về việc khám người đối với

Ông (bà)....., Tuổi.....;

Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....;

Cấp ngày ..... tại.....;

Sau khi khám người, chúng tôi thu giữ được những đồ vật, tài liệu, phương tiện vi phạm hành chính như sau:

STT	Tên đồ vật, tài liệu, phương tiện	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ	Ghi chú

Việc khám kết thúc vào hồi..... ngày..... giờ..... tháng..... năm.....

Biên bản được lập thành ba bản có nội dung và giá trị như nhau. Người bị khám được giao một bản. Ngoài ra, biên bản này được gửi cho.....<sup>52</sup> và một bản lưu hồ sơ.

Biên bản này gồm..... trang, được người vi phạm, người làm chứng, người lập biên bản ký xác nhận vào từng trang.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có)<sup>53</sup>

**NGƯỜI BỊ KHÁM**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI KHÁM**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

<sup>52</sup> Nếu người quyết định khám không phải là người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính, thì phải ghi rõ thêm biên bản này được gửi để báo cáo cho Thủ trưởng.

<sup>53</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>54</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

Số: /BB-KPTVTĐV

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>55</sup>....., ngày.... tháng.... năm .....

**BIÊN BẢN KHÁM PHƯƠNG TIỆN VẬN TẢI,  
ĐỒ VẬT THEO THỦ TỤC HÀNH CHÍNH**

Căn cứ Điều 45, Điều 48 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>56</sup>.....;

Hôm nay, hồi..... giờ... ngày.... tháng.... năm.... tại.....;

Chúng tôi gồm<sup>57</sup>:

1..... Chức vụ:.....;

2..... Chức vụ:.....;

Với sự chứng kiến của<sup>58</sup>:

1..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số: .....; Ngày cấp.....;

Nơi cấp: .....;

2.....; Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:..... Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

<sup>54</sup> Nếu người lập biên bản là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn..... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>55</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>56</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>57</sup> Họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>58</sup> Họ tên người làm chứng.

Tiến hành khám phương tiện vận tải, đồ vật là<sup>69</sup>: .....

Vì có căn cứ cho rằng trong phương tiện vận tải, đồ vật này có cất giấu tang vật vi phạm hành chính.

**Chủ phương tiện vận tải, đồ vật (hoặc người điều khiển phương tiện vận tải)<sup>60</sup>:**

1 ..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

2 ..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú: .....

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

**Phạm vi khám:**.....

Những tang vật vi phạm hành chính bị phát hiện gồm:

STT	Tên tang vật, phương tiện bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng	Ghi chú

Việc khám phương tiện vận tải (đồ vật) theo thủ tục hành chính kết thúc hồi ..... giờ ..... ngày..... tháng..... năm.....

Biên bản được lập thành hai bản có nội dung và giá trị như nhau, chủ phương tiện vận tải, đồ vật/người điều khiển phương tiện vận tải..... được giao một bản.

Biên bản này gồm..... trang, được người vi phạm, người làm chứng, người lập biên bản ký xác nhận vào từng trang.

<sup>69</sup> Ghi rõ loại phương tiện vận tải, đồ vật, số biển kiểm soát (đối với phương tiện).

<sup>60</sup> Ghi rõ họ tên chủ phương tiện vận tải, đồ vật hoặc người điều khiển phương tiện vận tải.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) <sup>61</sup>.

**NGƯỜI QUYẾT ĐỊNH KHÁM**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**CHỦ PHƯƠNG TIỆN VẬN TẢI, ĐỒ VẬT  
HOẶC NGƯỜI ĐIỀU KHIỂN PHƯƠNG TIỆN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI THAM GIA KHÁM**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

---

<sup>61</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ, tên.



TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>62</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

Số: /BB-KNCGTVPT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>63</sup>....., ngày..... tháng..... năm.....

**BIÊN BẢN KHÁM NƠI CẤT GIẤU TANG VẬT,  
PHƯƠNG TIỆN VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

Căn cứ Điều 45, Điều 49 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>64</sup> .....

Căn cứ Quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính số..... ngày.... tháng.... năm.... do<sup>65</sup> ..... chức vụ..... ký;

Hôm nay, hồi.... giờ.... ngày.... tháng.... năm..... tại.....,

Chúng tôi gồm<sup>66</sup>:

1 ..... Chức vụ:.....;

2 ..... Chức vụ:.....;

Với sự chứng kiến của<sup>67</sup>:

1 ..... Nghề nghiệp:.....;

Địa chỉ thường trú:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Ngày cấp:.....;

Nơi cấp:.....;

2 ..... Nghề nghiệp:.....

Địa chỉ thường trú:.....;

<sup>62</sup> Nếu người lập biên bản là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>63</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>64</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>65</sup> Ghi họ tên, chức vụ của người ký quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

<sup>66</sup> Họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>67</sup> Họ và tên những người làm chứng. Nếu có đại diện chính quyền phải ghi rõ họ tên, chức vụ.

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Ngày cấp: .....

Nơi cấp:.....

Tiến hành khám:<sup>68</sup> .....

Là nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính và lập biên bản về việc khám.

Người chủ nơi bị khám là:<sup>69</sup>

Ông (bà)/tổ chức<sup>70</sup>: .....

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD .....

Cấp ngày:..... tại.....

Sau khi khám chúng tôi thu giữ những tang vật, phương tiện vi phạm hành chính, gồm:

STT	Tên tang vật, phương tiện bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng <sup>71</sup>	Ghi chú <sup>72</sup>

Ngoài những tang vật, phương tiện nêu trên, chúng tôi không tạm giữ thêm thứ gì khác.

<sup>68</sup> Ghi rõ địa chỉ nơi bị khám.

<sup>69</sup> Nếu chủ nơi bị khám vắng mặt thì ghi rõ họ tên người thành niên trong gia đình họ.

<sup>70</sup> Nếu là nơi bị khám là của tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức.

<sup>71</sup> Nếu có phương tiện phải ghi rõ biển kiểm soát.

<sup>72</sup> Ghi rõ tang vật, phương tiện có được niêm phong không, nếu có niêm phong thì trên niêm phong phải có chữ ký của người vi phạm có sự chứng kiến của đại diện gia đình, đại diện tổ chức hay đại diện chính quyền không, nếu không có phải ghi rõ có sự chứng kiến của Ông (bà)...

Việc khám kết thúc vào hồi.... ngày..... giờ..... tháng..... năm.....

Biên bản được lập thành hai bản có nội dung và giá trị như nhau, được giao cho chủ nơi bị khám một bản.

Biên bản này gồm..... trang, được cá nhân/đại diện tổ chức vi phạm, người làm chứng, người lập biên bản ký xác nhận vào từng trang.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) <sup>73</sup>

**CHỦ NƠI BỊ KHÁM HOẶC  
NGƯỜI THÀNH NIÊN TRONG GIA ĐÌNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH TẠM GIỮ**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN KHÁM**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI CHỨNG KIẾN  
ĐẠI DIỆN CHÍNH QUYỀN**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

---

<sup>73</sup> Những người có ý kiến khác về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

Mẫu Quyết định số 01

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN <sup>74</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

Số: /QB-TGN

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>75</sup>..., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH**  
**TẠM GIỮ NGƯỜI THEO THỦ TỤC HÀNH CHÍNH**

Căn cứ Điều 44, Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>76</sup> .....

Xét cần phải áp dụng biện pháp tạm giữ người theo thủ tục hành chính để.....; <sup>77</sup>

Tôi,.....<sup>78</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Tạm giữ Ông (bà) ..... Tuổi.....;

Nghề nghiệp: .....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Cấp ngày.....  
tại.....;

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính <sup>79</sup>.....  
quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của.....<sup>80</sup>

<sup>74</sup> Nếu Quyết định tạm giữ người của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>75</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>76</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>77</sup> Ghi rõ lý do tạm giữ người như: để ngăn chặn, đình chỉ ngay hành vi gây rối trật tự công cộng, gây thương tích cho người khác hoặc để thu thập, xác minh những tình tiết quan trọng làm căn cứ để Quyết định xử lý vi phạm hành chính.

<sup>78</sup> Họ tên người ra quyết định tạm giữ.

<sup>79</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

<sup>80</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

Thời hạn tạm giữ là: 12 giờ kể từ thời điểm bắt đầu giữ là hồi: .... giờ...  
ngày... tháng ... năm.....

Vì lý do<sup>81</sup>:..... nên thời hạn tạm giữ được kéo dài  
là..... giờ

Theo yêu cầu của Ông (bà) <sup>82</sup> ....., việc tạm giữ được thông báo cho gia  
đình, tổ chức, nơi làm việc hoặc học tập là <sup>83</sup>:

Vì Ông (bà)..... là người chưa thành niên và tạm giữ vào ban đêm/thời  
hạn tạm giữ trên 6 giờ, việc tạm giữ được thông báo vào hồi..... giờ.....  
ngày..... tháng..... năm..... cho cha mẹ/người giám hộ là:.....

Địa chỉ .....

**Quyết định này được giao cho:**

1. Ông (bà): ..... để chấp hành;
- 2 .....
- 3 .....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

---

<sup>81</sup> Nếu thời hạn tạm giữ dài hơn 12 tiếng phải ghi rõ lý do việc kéo dài thời hạn tạm giữ.

<sup>82</sup> Nếu người bị tạm giữ không có yêu cầu thì ghi không có yêu cầu.

<sup>83</sup> Ghi rõ tên, địa chỉ người được thông báo.

Mẫu Quyết định số 02

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>84</sup>  
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

Số: /QB-TGTVPT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>85</sup> ....., ngày... tháng... năm .....

**QUYẾT ĐỊNH TẠM GIỮ TANG VẬT, PHƯƠNG TIỆN  
VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

Căn cứ Điều 45, Điều 46 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>86</sup> .....

Xét.....<sup>87</sup>;

Tôi.....<sup>88</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Tạm giữ: Tang vật, phương tiện vi phạm hành chính của.....

Ông (bà)/tổ chức<sup>89</sup>: .....

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD .....

Cấp ngày..... tại.....;

<sup>84</sup> Nếu Quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn..... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>85</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>86</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>87</sup> Ghi rõ lý do tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính như để xác minh tình tiết làm căn cứ để quyết định xử lý vi phạm hành chính hoặc ngăn chặn ngay hành vi vi phạm. Nếu người tạm giữ không phải là người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính, thì phải ghi rõ thêm căn cứ để cho rằng nếu không tạm giữ ngay thì tang vật, phương tiện vi phạm hành chính có thể bị tẩu tán, tiêu hủy.

<sup>88</sup> Họ tên người ra Quyết định tạm giữ.

<sup>89</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính:<sup>90</sup> .....

Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... Nghị định số..... quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực <sup>91</sup>.....

Việc tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được lập biên bản (kèm theo Quyết định này).

**Quyết định này được gửi cho:**

1. Ông (bà)/tổ chức:..... để chấp hành;

2 .....<sup>92</sup>;

3 .....

Quyết định này gồm ..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**

(Ký, ghi rõ họ tên)

Ý kiến Thủ trưởng của người ra Quyết định tạm giữ<sup>93</sup>

<sup>90</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

<sup>91</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3) mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

<sup>92</sup> Trường hợp người Quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính không phải là người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính thì Quyết định này phải được gửi để báo cáo cho Thủ trưởng của người ra Quyết định tạm giữ.

<sup>93</sup> Thủ trưởng của người ra Quyết định tạm giữ (người tạm giữ không có thẩm quyền theo quy định tại Điều 45 Pháp lệnh) có ý kiến về việc tạm giữ, đồng ý hoặc không đồng ý.

Mẫu Quyết định số 03

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>94</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-KN

A<sup>95</sup>....., ngày.... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH**  
**KHÁM NGƯỜI THEO THỦ TỤC HÀNH CHÍNH**

Căn cứ Điều 45, Điều 47 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>96</sup> .....

Xét.....<sup>97</sup>;

Tôi.....<sup>98</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Khám người Ông (bà).....;

Tuổi.....;

Nghề nghiệp: .....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Cấp ngày.....  
tại.....;

Quyết định khám người này đã được thông báo cho Ông (bà)<sup>99</sup> .....

Việc khám người có người chứng kiến là Ông (bà)<sup>100</sup> .....

<sup>94</sup> Nếu Quyết định khám người của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>95</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>96</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>97</sup> Ghi rõ căn cứ khám người là Ông (bà) có cất giấu trong người đồ vật, tài liệu, phương tiện vi phạm hành chính.

<sup>98</sup> Họ tên người ra Quyết định khám người.

<sup>99</sup> Họ tên người bị khám.

<sup>100</sup> Họ và tên người chứng kiến.



Nghề nghiệp: ..... ;  
Địa chỉ: ..... ;  
Giấy chứng minh nhân dân số:.....; Cấp ngày..... ;  
tại..... ;

Việc khám người được lập biên bản (kèm theo Quyết định này).

**Quyết định này được gửi cho:**

1. Ông (bà) ..... để chấp hành;
- 2 ..... ;
- 3 ..... ;

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên)

Mẫu Quyết định số 04

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>101</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-KNCGTV-PT

A<sup>102</sup>....., ngày... tháng... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH KHÁM NƠI CẤT GIẤU TANG VẬT,  
PHƯƠNG TIỆN VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

Căn cứ vào Điều 45, Điều 49 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ vào Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>103</sup> .....

Xét.....<sup>104</sup>;

Tôi.....<sup>105</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Khám: <sup>106</sup> .....

Chủ nơi bị khám là: Ông/bà)/ đại diện tổ chức: <sup>107</sup> .....

Nghề nghiệp (Lĩnh vực hoạt động): .....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....

Cấp ngày..... tại.....

Lý do: .....

<sup>101</sup> Nếu quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thì ghi Ủy ban nhân dân xã, thị trấn... mà không ghi cơ quan chủ quản.

<sup>102</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>103</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>104</sup> Ghi rõ căn cứ cho rằng ở nơi bị khám có cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

<sup>105</sup> Họ tên người ra quyết định khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

<sup>106</sup> Ghi rõ địa điểm bị khám.

<sup>107</sup> Nếu không có người chủ nơi bị khám thì ghi rõ người thành niên trong gia đình họ là.....

Việc khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính được lập biên bản (kèm theo Quyết định này).

Quyết định này được: .....

1. Giao cho: Ông/bà/đại diện tổ chức:..... để chấp hành;

2. Gửi .....<sup>108</sup>;

3 .....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

#### NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH

(Ký, ghi rõ họ tên)

Ý kiến đồng ý của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện trước khi tiến hành khám nơi cất giấu tang vật, phương tiện là nơi ở:

(Ký, ghi rõ họ tên)

---

<sup>108</sup> Trường hợp người quyết định tạm giữ tang vật, phương tiện vi phạm hành chính không phải là người có thẩm quyền quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính thì Quyết định này phải được gửi để báo cáo cho Thủ trưởng của người ra Quyết định tạm giữ.

*Mẫu Quyết định số 05*

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>109</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-XPHC

A<sup>110</sup>....., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH  
BẰNG HÌNH THỨC PHẠT CẢNH CÁO VỀ<sup>111</sup> ...  
(Theo thủ tục đơn giản)**

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;  
Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong  
lĩnh vực<sup>112</sup> ..... ;  
Xét hành vi vi phạm hành chính do ..... thực hiện;  
Tội.....<sup>113</sup>; Chức vụ:.....;  
Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1. Xử phạt cảnh cáo đối với:**

Ông (bà)/tổ chức<sup>114</sup>:..... ;  
Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):..... ;  
Địa chỉ: ..... ;  
Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD..... ;  
Cấp ngày..... tại.....;

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính<sup>115</sup>:.....

<sup>109</sup> Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>110</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>111</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>112</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>113</sup> Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

<sup>114</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

<sup>115</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số..... ngày..... tháng..... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>116</sup>.....

Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm:

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Quyết định này được gửi cho:**

1. Ông (bà)/tổ chức<sup>117</sup>..... để chấp hành;
- 2.....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

---

<sup>116</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3) mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

<sup>117</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Mẫu Quyết định số 06

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>118</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QB-XPHC

A<sup>119</sup> ..., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH**  
**BẰNG HÌNH THỨC PHẠT TIỀN**  
(Theo thủ tục đơn giản)

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong  
lĩnh vực<sup>120</sup> .....

Xét hành vi vi phạm do<sup>121</sup> ..... thực hiện;

Tôi, .....<sup>122</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Xử phạt vi phạm hành chính theo thủ tục đơn giản đối với:

Ông (bà)/tổ chức<sup>123</sup>:.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD .....

Cấp ngày ..... tại.....;

**Bằng hình thức phạt tiền với mức phạt là:** ..... đồng

(Ghi bằng chữ.....).

<sup>118</sup> Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>119</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>120</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>121</sup> Ghi họ tên người / đại diện tổ chức vi phạm.

<sup>122</sup> Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

<sup>123</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính:<sup>124</sup> .....

Hành vi của Ông (bà)/tổ chức..... đã vi phạm quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số..... ngày..... tháng..... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>125</sup> .....

Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm:

Điều 2. Ông (bà)/tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định xử phạt trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định xử phạt là ngày..... tháng..... năm..... trừ trường hợp.....<sup>126</sup>. Quá thời hạn này, nếu Ông (bà)/tổ chức..... cố tình không chấp hành Quyết định xử phạt thì bị cưỡng chế thi hành.

Số tiền phạt quy định tại Điều 1 phải nộp ngay cho người ra Quyết định xử phạt và được nhận biên lai thu tiền phạt hoặc tại điểm thu phạt số... của Kho bạc Nhà nước.....<sup>127</sup> trong vòng mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định xử phạt.

Ông (bà)/tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với Quyết định xử phạt vi phạm hành chính này theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Quyết định này được giao cho:

1. Ông (bà)/tổ chức:..... để chấp hành;
2. Kho bạc..... để thu tiền phạt;
- 3 .....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

<sup>124</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

<sup>125</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3) mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

<sup>126</sup> Ghi rõ lý do.

<sup>127</sup> Ghi rõ tên, địa chỉ Kho bạc.

Mẫu Quyết định số 07

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>128</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

Số: /QĐ-XPHC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

A<sup>129</sup> ....., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH**  
**XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ<sup>130</sup>....**

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>131</sup> .....

Căn cứ Biên bản vi phạm hành chính do<sup>132</sup>..... lập hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm..... tại.....

Tôi.....<sup>133</sup>; Chức vụ:.....

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Xử phạt vi phạm hành chính đối với:

Ông (bà)/tổ chức<sup>134</sup>.....

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....

Cấp ngày..... tại.....

<sup>128</sup> Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>129</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>130</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>131</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3).

<sup>132</sup> Ghi họ tên, chức vụ người lập biên bản.

<sup>133</sup> Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

<sup>134</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.



**Với các hình thức sau:**

**1. Hình thức xử phạt chính:**

Cảnh cáo/phạt tiền với mức phạt là:..... đồng.  
(Viết bằng chữ:.....).

**2. Hình thức phạt bổ sung (nếu có):**

1. Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề: .....

2. Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính  
gồm: .....

**3. Các biện pháp khắc phục hậu quả (nếu có):**

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính:<sup>135</sup> .....

Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số..... ngày....  
tháng.... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực <sup>136</sup> .....

Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm: .....

Điều 2. Ông (bà)/tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành  
Quyết định xử phạt trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định  
xử phạt là ngày..... tháng..... năm..... trừ trường hợp được hoãn chấp hành  
hoặc .....<sup>137</sup>

Quá thời hạn này, nếu ông (bà)/tổ chức..... cố tình không chấp hành  
Quyết định xử phạt thì bị cưỡng chế thi hành.

Số tiền phạt quy định tại Điều 1 phải nộp vào tài khoản số:.....  
của Kho bạc Nhà nước.....<sup>138</sup> trong vòng mười ngày, kể từ ngày được giao  
Quyết định xử phạt.

Ông (bà)/tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với Quyết định  
xử phạt vi phạm hành chính này theo quy định của pháp luật.

<sup>135</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

<sup>136</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3) mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

<sup>137</sup> Ghi rõ lý do.

<sup>138</sup> Ghi rõ tên, địa chỉ Kho bạc.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ..... tháng..... năm.....<sup>139</sup>.

***Trong thời hạn ba ngày, Quyết định này được gửi cho:***

1. Ông (bà)/tổ chức:..... để chấp hành;
2. Kho bạc ..... để thu tiền phạt;
- 3 .....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Bản sao lưu trữ

---

<sup>139</sup> Ngày ký Quyết định hoặc ngày do người có thẩm quyền xử phạt quyết định.

Mẫu Quyết định số 08

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>140</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-CC

A<sup>141</sup>....., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH CƯỜNG CHẾ THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH  
XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ ...<sup>142</sup>**

Căn cứ Điều 66 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Để đảm bảo thi hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính về.....  
số..... ngày... tháng... năm.... của .....

Tôi.....<sup>143</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị: .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Áp dụng biện pháp cưỡng chế để thi hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính số... ngày... tháng... năm..... của ..... về.....

Đối với:.....;

Ông (bà)/tổ chức<sup>144</sup>:.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ: .....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD .....

Cấp ngày..... tại.....

<sup>140</sup> Nếu Quyết định cưỡng chế của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>141</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>142</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>143</sup> Ghi họ tên, chức vụ người ra Quyết định cưỡng chế.

<sup>144</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

**\* Biện pháp cưỡng chế:<sup>145</sup>**

**Điều 2.** Ông (bà)/tổ chức:..... phải nghiêm chỉnh thực hiện Quyết định này và phải chịu mọi chi phí về việc tổ chức thực hiện các biện pháp cưỡng chế.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày .....

Quyết định có..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

Quyết định này được giao cho ông (bà)/tổ chức..... để thực hiện.

**Quyết định này được gửi cho:**

1 ..... để.....<sup>146</sup>

2 ..... để.....<sup>147</sup>

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**

*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*

<sup>145</sup> Ghi cụ thể biện pháp cưỡng chế, số tiền cưỡng chế, hoặc các biện pháp khắc phục phải thực hiện.

<sup>146</sup> Nếu biện pháp cưỡng chế là khấu trừ lương hoặc một phần thu nhập, khấu trừ tiền từ tài khoản tại ngân hàng thì Quyết định được gửi cho cơ quan, tổ chức nơi cá nhân làm việc hoặc ngân hàng để phối hợp thực hiện.

<sup>147</sup> Nếu biện pháp cưỡng chế là kê biên tài sản hoặc các biện pháp cưỡng chế khác để thực hiện tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính, buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép, buộc thực hiện các biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh, buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam, buộc tái xuất hàng hoá, vật phẩm, phương tiện, buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại thì Quyết định được gửi cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi thực hiện việc cưỡng chế để phối hợp thực hiện.

Mẫu Quyết định số 09

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN<sup>148</sup>  
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-KPHQ

A<sup>149</sup>..., ngày..... tháng..... năm.....

**QUYẾT ĐỊNH ÁP DỤNG CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC  
HẬU QUẢ DO VI PHẠM HÀNH CHÍNH GÂY RA TRONG TRƯỜNG  
HỢP KHÔNG ÁP DỤNG XỬ PHẠT VỀ...<sup>150</sup>**

Căn cứ Điều.....<sup>151</sup> Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực<sup>152</sup> .....

Vì.....<sup>153</sup> nên không áp dụng xử phạt vi phạm hành chính;

Để khắc phục triệt để hậu quả do vi phạm hành chính gây ra,

Tôi.....<sup>154</sup>; Chức vụ:.....;

Đơn vị .....

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm hành chính đối với Ông (bà)/tổ chức<sup>155</sup>:.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

<sup>148</sup> Nếu Quyết định khắc phục hậu quả của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., huyện, thành phố thuộc tỉnh..., xã... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

<sup>149</sup> Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

<sup>150</sup> Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

<sup>151</sup> Nếu Quyết định khắc phục hậu quả trong trường hợp hết thời hiệu thì ghi căn cứ vào Điều 10, nếu trong trường hợp hết thời hạn ra Quyết định xử phạt thì ghi căn cứ vào Điều 56 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.

<sup>152</sup> Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3).

<sup>153</sup> Ghi rõ lý do không xử phạt.

<sup>154</sup> Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

<sup>155</sup> Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Địa chỉ: ..... ;  
Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD ..... ;  
Cấp ngày..... tại.....;

**Lý do:**

- Đã có hành vi vi phạm hành chính:<sup>156</sup> .....  
Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của .....<sup>157</sup>  
Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm: .....  
Lý do không xử phạt vi phạm hành chính: .....

**Hậu quả cần khắc phục là:**

**Biện pháp để khắc phục hậu quả là:**

Điều 2. Ông (bà)/tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định này trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định là ngày..... tháng..... năm..... trừ trường hợp.....<sup>158</sup>. Quá thời hạn này, nếu Ông (bà)/tổ chức..... cố tình không chấp hành thì bị cưỡng chế thi hành.

Ông (bà)/tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với Quyết định này theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày..... tháng..... năm.....<sup>159</sup>.

Quyết định này gồm... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

**Trong thời hạn ba ngày, Quyết định này được gửi cho:**

1. Ông (bà)/tổ chức:..... để chấp hành;
- 2 ..... ;
- 3 .....

**NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH**  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

<sup>156</sup> Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

<sup>157</sup> Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước (theo chú thích số 3) mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

<sup>158</sup> Ghi rõ lý do.

<sup>159</sup> Ngày ký Quyết định hoặc ngày do người có thẩm quyền quyết định.

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 113/2004/NĐ-CP NGÀY 16/4/2004  
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động**

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

*Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;*

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

**NGHỊ ĐỊNH**

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng**

1. Nghị định này quy định việc xử phạt hành chính đối với tổ chức, cá nhân Việt Nam có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi phạm hành chính, xảy ra trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế, thềm lục địa của Việt Nam.

2. Cá nhân, tổ chức nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng bị xử phạt hành chính theo quy định của Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

3. Pháp luật lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm những quy định trong Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

## **Điều 2. Nguyên tắc xử phạt vi phạm pháp luật lao động**

1. Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động do người có thẩm quyền được quy định tại Điều 26, 27 và Điều 28 của Nghị định này thực hiện.

Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại Chương II của Nghị định này.

2. Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải được tiến hành nhanh chóng, công minh, triệt để. Khi phát hiện vi phạm phải có quyết định đình chỉ ngay việc vi phạm; mọi hậu quả do hành vi vi phạm hành chính gây ra phải được khắc phục theo quy định của pháp luật.

3. Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt một lần. Một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm. Nhiều người cùng thực hiện một hành vi vi phạm thì mỗi người vi phạm đều bị xử phạt.

4. Việc xử lý vi phạm hành chính phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm và những tình tiết giảm nhẹ, tình tiết tăng nặng được quy định tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định này để quyết định hình thức và biện pháp xử lý phù hợp.

5. Không xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp thuộc tình thế cấp thiết, phòng vệ chính đáng, sự kiện bất ngờ hoặc người vi phạm hành chính trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc các bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

## **Điều 3. Các tình tiết giảm nhẹ**

1. Người vi phạm đã ngăn chặn, làm giảm bớt tác hại của vi phạm hoặc tự nguyện khắc phục hậu quả, bồi thường thiệt hại.

2. Người vi phạm hành chính đã tự nguyện khai báo, thành thật hối lỗi.

3. Người vi phạm là phụ nữ có thai, người chưa thành niên, người cao tuổi, người đang có bệnh hoặc tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

4. Vi phạm do hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không tự mình gây ra hoàn cảnh khó khăn đó.

5. Vi phạm do trình độ lạc hậu.

## **Điều 4. Các tình tiết tăng nặng**

1. Vi phạm có tổ chức.



2. Vi phạm nhiều lần hoặc tái phạm trong cùng một lĩnh vực.
3. Xúi giục, lôi kéo người chưa thành niên vi phạm, ép buộc người bị phụ thuộc vào mình về vật chất, tinh thần vi phạm.
4. Vi phạm trong tình trạng say do dùng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác.
5. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm.
6. Lợi dụng hoàn cảnh chiến tranh, hoàn cảnh thiên tai hoặc những khó khăn đặc biệt khác của xã hội để vi phạm.
7. Vi phạm trong thời gian đang chấp hành hình phạt của bản án hình sự hoặc đang chấp hành quyết định xử lý vi phạm hành chính.
8. Tiếp tục thực hiện hành vi vi phạm hành chính mặc dù người có thẩm quyền đã yêu cầu chấm dứt hành vi đó.
9. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che giấu hành vi vi phạm.

#### **Điều 5. Các hình thức xử phạt**

1. Đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động, tổ chức, cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính sau đây:

- a) Cảnh cáo;
- b) Phạt tiền.

Khi áp dụng hình thức phạt tiền, mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi vi phạm là mức trung bình của khung tiền phạt tương ứng với hành vi đó được quy định tại Nghị định này; nếu vi phạm có tình tiết giảm nhẹ thì mức tiền phạt có thể thấp hơn nhưng không được dưới mức thấp nhất của khung phạt tiền đã được quy định; nếu vi phạm có tình tiết tăng nặng thì mức tiền phạt có thể cao hơn nhưng không vượt quá mức cao nhất của khung phạt tiền đã được quy định.

2. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là tước quyền sử dụng các loại giấy phép, chứng chỉ hành nghề.

3. Ngoài các hình thức xử phạt chính, xử phạt bổ sung quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

a) Buộc bồi hoàn thiệt hại do vi phạm hành chính gây ra, kể cả những thiệt hại về máy, thiết bị và tài sản của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

b) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: lập quỹ dự phòng mất việc làm; thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; đăng ký thỏa ước lao động; các nguyên tắc về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng; về nội quy lao động; về các chế độ đối với lao động đặc thù, về lao động là người nước ngoài, bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm về an toàn lao động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

c) Trả lại số tiền đặt cọc và lãi suất tiết kiệm cho người lao động;

d) Tổ chức đưa người lao động ở nước ngoài về nước;

đ) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội;

e) Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền phong tỏa tài khoản, trích nộp bảo hiểm xã hội hoặc rút giấy phép hoạt động;

g) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

h) Buộc kiểm định và đăng ký các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

i) Những biện pháp khác theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 6. Thời hiệu xử lý vi phạm hành chính**

1. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động quy định tại Nghị định này là một năm, kể từ ngày có hành vi vi phạm hành chính; nếu quá các thời hạn nêu trên thì không xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 5 của Nghị định này.

2. Trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều này mà cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính mới trong cùng lĩnh vực lao động trước đây đã vi phạm hoặc cố tình trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt thì không áp dụng thời hiệu nêu trên; thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính được tính lại kể từ thời điểm thực hiện vi phạm hành chính mới hoặc thời điểm chấm dứt hành vi trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt.

3. Đối với cá nhân bị khởi tố, truy tố hoặc có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình

chỉ vụ án thì bị xử phạt hành chính nếu hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm hành chính, thời hiệu xử phạt là (03) ba tháng, kể từ ngày có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án.

**Điều 7. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính**

Thời hạn được coi là chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động là một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm.

**Chương II**

**HÀNH VI VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG,  
HÌNH THỨC VÀ MỨC XỬ PHẠT**

**Mục 1**

**VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

**Điều 8. Vi phạm quy định về việc làm**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không công bố danh sách người lao động bị thôi việc theo các quy định của pháp luật lao động;

b) Không trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc lâm thời khi cho người lao động thôi việc;

c) Không thông báo với cơ quan lao động cấp tỉnh trước khi cho người lao động thôi việc;

d) Vi phạm một trong những quy định về thủ tục tuyển người lao động Việt Nam vào làm tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm sau: quy định về mức trợ cấp mất việc làm đối với người lao động; thu phí giới thiệu việc làm đối với người lao động cao hơn mức quy định; thu phí giới thiệu việc làm không có biên lai, theo các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Doanh nghiệp không lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 3 Điều 17 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Trung tâm giới thiệu việc làm, doanh nghiệp giới thiệu việc làm không có giấy phép hoạt động của cơ quan có thẩm quyền cấp; hoạt động không đúng quy định trong giấy phép.

4. Phạt tiền 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

a) Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động quy định tại Điều 19 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật quy định tại Điều 19 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

5. Hình thức xử phạt bổ sung đối với tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính quy định tại khoản 4 Điều này như sau:

a) Bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với các doanh nghiệp chuyên hoạt động về giới thiệu việc làm;

b) Bị cơ quan ra quyết định thành lập đình chỉ hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, đình chỉ hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với những Trung tâm giới thiệu việc làm.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Bị buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm quy định tại khoản 2 và khoản 4 Điều này.

b) Lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

### **Điều 9. Vi phạm những quy định về học nghề**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm một trong những quy định về việc thành lập; đăng ký hoạt động; chia; tách; sáp nhập; đình chỉ hoạt động và giải thể cơ sở dạy nghề.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm về: trả công cho người học nghề, tập nghề không đúng quy định tại khoản 2 Điều 23 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; thu học phí học nghề đối với người thuộc đối tượng không phải thu; thu học phí học nghề cao hơn mức quy định của pháp luật, theo các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với các tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi; bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật quy định tại Điều 25 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Hình thức xử phạt bổ sung: tổ chức vi phạm hành chính quy định tại khoản 3 Điều này có thể bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả: bị bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

### **Điều 10. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a) Không giao một bản hợp đồng lao động cho người lao động sau khi ký;

b) Vi phạm những quy định về thuê mướn người giúp việc quy định tại Điều 139 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi bổ sung.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: giao kết hợp đồng lao động không đúng loại theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên, theo các mức sau đây:

a) Từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với trên 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: áp dụng thời gian thử việc với người lao động dài hơn so với thời gian quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các quy định hướng dẫn thi hành; vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; về việc trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác quy định tại Điều 34 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; vi phạm những quy định về chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Ngược đãi, cưỡng bức lao động theo quy định của pháp luật;

b) Bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo những quy định của pháp luật;

c) Người sử dụng lao động kế tiếp không sử dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

5. Ngoài các hình thức xử phạt quy định tại Điều này, người sử dụng lao động một trong các biện pháp khắc phục hậu quả sau:

a) Giao lại một bản hợp đồng lao động cho người lao động theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Tiến hành giao kết hợp đồng cho đúng loại theo quy định của pháp luật trường hợp không có chữ ký của một trong hai bên thì phải bổ sung hợp đồng phù hợp đối với vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Trả lại số tiền đặt cọc cho người lao động và lãi suất gửi tiền tiết kiệm do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;

d) Thực hiện việc sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều này;

đ) Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này.

#### **Điều 11. Vi phạm những quy định về thỏa ước lao động tập thể**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không đăng ký thỏa ước lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 47 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Từ chối thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể khi nhận được yêu cầu của phía yêu cầu thương lượng theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Thực hiện nội dung thỏa ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu;

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành đăng ký thỏa ước lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Phải tiến hành thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể theo yêu cầu thương lượng đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

**Điều 12. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với những người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không thực hiện các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định của pháp luật;

b) Khấu trừ tiền lương của người lao động mà không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (nếu có).

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn, tại nơi làm việc; trả chậm nhưng không đền bù theo quy định tại Điều 59 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; không công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do; khấu trừ tiền lương hàng tháng của người lao động cao hơn mức quy định tại khoản 1 Điều 60 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả đủ tiền lương cho người lao động trong những trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động; trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không do lỗi của người lao động và ngừng việc do sự cố điện, nước hoặc nguyên nhân bất khả kháng quy định tại Điều 62



của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả tiền lương và phụ cấp cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu; trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả lương hoặc trả lương không đúng, không đầy đủ cho người lao động làm việc thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định của pháp luật lao động; xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

5. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương và quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

**6. Biện pháp khắc phục hậu quả:**

a) Buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này;

b) Tiến hành đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động; phải công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp đối với vi phạm điểm b khoản 2 Điều này;

c) Tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm khoản 5 Điều này.

**Điều 13. Vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: quy định về thời gian làm việc theo tiêu chuẩn quy định tại Điều 68, Điều 115, Điều 122, Điều 123 và Điều 125 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về thời gian nghỉ giữa ca và giữa hai ca làm việc hoặc vi phạm các quy định về việc nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 71 và Điều 72 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về việc nghỉ lễ tại Điều 73 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về việc nghỉ hàng năm quy định tại các Điều 74, Điều 75 và Điều 76 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về nghỉ về việc riêng quy định tại Điều 78 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có hành vi sử dụng người lao động làm thêm giờ quá thời gian quy định tại Điều 69 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 50 người lao động;

b) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 50 người đến 100 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 100 người đến 500 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải bố trí thời gian nghỉ bù cho người lao động đối với vi phạm tại khoản 1 Điều này;

b) Phải trả lương làm thêm giờ theo đúng quy định của pháp luật cho thời gian vượt quá hoặc làm việc trong thời gian được nghỉ (mà không được nghỉ bù) đối với vi phạm tại khoản 1 Điều này;

c) Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại Điều này.

### Điều 14. Vi phạm những quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (nếu có) khi xây dựng nội quy lao động quy định tại khoản 2 Điều 82 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại khoản 3 Điều 82 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Nội dung của nội quy lao động vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 83 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không thông báo công khai, không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 83 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Vi phạm thời hạn đình chỉ công việc đối với người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không xây dựng nội quy lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 82 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Vi phạm quy định về thủ tục xử lý kỷ luật quy định tại Điều 87 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; xử lý bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 91 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Buộc người lao động phải bồi thường vật chất trái với quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

d) Không giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định của pháp luật khi cơ quan có thẩm quyền kết luận là kỷ luật sai.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại điểm c khoản 2, điểm d khoản 3 và hoàn trả khoản tiền bồi thường vượt quá quy định tại điểm c khoản 3 Điều này;

b) Tiến hành đăng ký nội quy tại cơ quan lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

c) Tiến hành công bố công khai và niêm yết nội quy lao động trong doanh nghiệp đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này;

d) Xây dựng nội quy lao động theo đúng quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

**Điều 15. Vi phạm những quy định về lao động đặc thù**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

a) Không có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ quy định tại khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không tham khảo ý kiến đại diện của những người lao động nữ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em quy định tại khoản 1 Điều 118 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ; làm việc ban đêm; đi công tác xa quy định tại khoản 1 Điều 115 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và không chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một giờ đối với lao động nữ làm

công việc nặng nhọc quy định tại khoản 2 Điều 115 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

d) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh hoặc nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi quy định tại khoản 3 Điều 115 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

đ) Có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm lao động nữ quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

e) Sử dụng lao động nữ, lao động là người cao tuổi, người tàn tật vào những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại quy định tại Điều 113, khoản 3 Điều 124 và khoản 3 Điều 127 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn thi hành;

g) Không lập sổ theo dõi; kiểm tra sức khỏe định kỳ; lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên quy định tại Điều 119 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

h) Sử dụng lao động chưa thành niên và người tàn tật làm việc quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần quy định tại khoản 1 Điều 122 và khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

i) Sử dụng lao động tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm quy định tại khoản 2 Điều 127 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn; có thai; nghỉ thai sản; nuôi con dưới 12 tháng tuổi quy định khoản 3 Điều 111 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc; công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành được quy định tại Điều 121 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không nhận người lao động tàn tật vào làm việc hoặc không nộp tiền vào quỹ việc làm để giải quyết việc làm cho người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn thi hành.

**Điều 16.** Vi phạm những quy định về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm sau đây:

a) Người nước ngoài có hành vi đánh đập, xúc phạm danh dự, nhân phẩm đối với người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật;

b) Người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài không có giấy phép lao động.

2. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tuyển người lao động nước ngoài quá tỷ lệ quy định; không có kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam thay thế lao động nước ngoài theo quy định tại khoản 1 Điều 132 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Xử phạt bằng hình thức trục xuất đối với người lao động nước ngoài khi vi phạm một trong những hành vi sau:

a) Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ đủ 3 tháng trở lên không có giấy phép lao động hoặc sử dụng giấy phép lao động đã hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Vi phạm tới lần thứ hai đối với hành vi quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

Việc trục xuất phải tiến hành đúng thẩm quyền và thủ tục theo quy định của pháp luật.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Người sử dụng lao động phải sử dụng lao động là người nước ngoài theo đúng tỷ lệ; xây dựng kế hoạch đào tạo người Việt Nam thay thế lao động nước ngoài đối với hành vi quy định tại khoản 2 Điều này.

**Điều 17.** Vi phạm những quy định về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi sau:

a) Không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ nội dung về các đơn vị trực thuộc được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động;

b) Không đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động; đăng ký không đầy đủ số lượng lao động theo hợp đồng hoặc đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động sau khi đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;

c) Không thực hiện đúng quy định về cử cán bộ làm đại diện quản lý lao động ở nước ngoài;

d) Không thực hiện đầy đủ và đúng hạn chế độ báo cáo định kỳ hoặc báo cáo đột xuất theo quy định;

đ) Không thực hiện thanh lý hợp đồng với người lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi vi phạm một trong các quy định tại các điểm c, e và h khoản 2 Điều 135 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đến 15.000.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi sau đây:

a) Vi phạm một trong các quy định tại điểm a, d, đ, g và i khoản 2 Điều 135 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Quản lý tiền đặt cọc thu của người lao động không đúng quy định.

4. Phạt tiền tổ chức, cá nhân từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Không được phép của cơ quan có thẩm quyền mà tiến hành tuyển chọn, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Lợi dụng danh nghĩa xuất khẩu lao động để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng nhằm thu lời bất chính;

c) Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài các nghề, công việc và khu vực thuộc danh mục cấm.

5. Hình thức xử phạt bổ sung: áp dụng theo quy định tại các điểm a, b khoản 1 Điều 11 và khoản 2 Điều 35 của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tổ chức, cá nhân vi phạm điểm a và điểm c khoản 4 Điều này phải tổ chức đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước sở tại hoặc cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam;

b) Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân bồi hoàn những thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh gây ra cho người lao động do vi phạm khoản 2, 3 và 4 Điều này.

**Điều 18. Vi phạm những quy định về bảo hiểm xã hội**

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có hành vi đóng bảo hiểm xã hội nhưng không đầy đủ cho người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không đóng bảo hiểm xã hội, không trả bảo hiểm xã hội vào lương cho người lao động không thuộc đối tượng bảo hiểm bắt buộc, theo các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người có hành vi cấp giấy chứng nhận sai cho người lao động ốm đau, điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

4. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Người lao động gian lận, giả mạo hồ sơ để hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội;



b) Người sử dụng lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội hoặc cá nhân cố tình gây khó khăn hoặc cản trở việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội đối với người được hưởng quyền lợi.

5. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Cấp giấy chứng nhận giám định hoặc xếp hạng thương tật sai cho những người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

b) Người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội chậm từ 30 ngày trở lên kể từ thời hạn phải đóng theo quy định của pháp luật.

6. Hình thức xử phạt bổ sung: kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền rút giấy phép hoạt động đối với vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này tới lần thứ ba.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội theo quy định và bồi hoàn những thiệt hại gây ra cho người lao động đối với vi phạm khoản 1 và khoản 2 Điều này;

b) Bồi hoàn lại các chế độ đã hưởng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với vi phạm điểm a khoản 4 Điều này;

c) Kiến nghị với người có thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị định này phong tỏa tài khoản cho đến khi người sử dụng lao động nộp đủ bảo hiểm xã hội trong thời hạn tối đa không quá 30 ngày đối với vi phạm tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Hết thời hạn trên, người sử dụng lao động không nộp đủ bảo hiểm xã hội thì người có thẩm quyền nêu trên yêu cầu ngân hàng, nơi người sử dụng lao động mở tài khoản, trích khoản nợ bảo hiểm xã hội vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội.

**Điều 19. Vi phạm những quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đình công**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng đối với mỗi người lao động có hành vi sau đây:

a) Tham gia đình công sau khi có Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về tạm hoãn hoặc ngừng cuộc đình công quy định tại Điều 175 hoặc tham gia cuộc đình công quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 176 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Có hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản doanh nghiệp hoặc có hành vi xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người có hành vi cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc hoặc kích động người khác đình công quy định tại khoản 2 Điều 178 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo đình công quy định tại khoản 1 Điều 178 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc bồi thường những thiệt hại về vật chất khi gây tổn hại máy, thiết bị, tài sản đối với người có hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

#### **Điều 20. Vi phạm những quy định về tổ chức hoạt động công đoàn**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn; không bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn hoạt động theo quy định tại khoản 2 Điều 154 và các khoản 1, 2 và 3 Điều 133 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn; dùng biện pháp kinh tế hoặc các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn quy định tại khoản 3 Điều 154 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở mà không có sự thỏa thuận của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc với Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở mà không có sự thỏa thuận của tổ chức công đoàn cấp trên quy định tại khoản 4 Điều 155 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi cản trở việc thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp hoặc cản trở hoạt động của tổ chức công đoàn.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải bảo đảm các điều kiện làm việc cần thiết cho tổ chức công đoàn, bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Nhận người lao động trở lại làm việc đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

### **Điều 21. Vi phạm những quy định khác**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không khai báo việc sử dụng lao động, không báo cáo tình hình thay đổi nhân công; không báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động quy định tại Điều 182 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không lập sổ lao động; không lập sổ lương; không lập sổ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 182 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không trả sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người có hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành khai báo việc sử dụng lao động; báo cáo tình hình thay đổi nhân công; báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động đối với vi phạm tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội đối với vi phạm tại điểm b khoản 1 Điều này;

c) Trả sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động đối với vi phạm tại điểm c khoản 1 Điều này.

## **Mục II**

### **VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**Điều 22. Vi phạm những quy định về trang thiết bị về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với người lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại khoản 1 Điều 95 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không sử dụng các trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân mà người sử dụng lao động đã trang bị.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động quy định tại khoản 1 Điều 95 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không có các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị; không có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động ở những nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo quy định tại Điều 98 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn ở những nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại để gây tai nạn lao động theo quy định tại Điều 100 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không cung cấp đầy đủ các trang bị, phương tiện bảo vệ cá nhân cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại Điều 101 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc người sử dụng lao động phải trang bị các phương tiện kỹ thuật, y tế, bảo vệ cá nhân theo quy định cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

**Điều 23.** Vi phạm những quy định về bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi: không thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không điều trị hoặc khám sức khỏe định kỳ và lập hồ sơ sức khỏe riêng biệt cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với người sử dụng lao động vi phạm một trong những hành vi sau đây:

a) Không tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, những khả năng tai nạn lao động cần đề phòng được quy định tại Điều 102 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, chăm lo sức khỏe cho người lao động quy định tại Điều 102 và Điều 103 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải tiến hành tổ chức huấn luyện, hướng dẫn về biện pháp an toàn, những khả năng tai nạn lao động và tổ chức khám sức khỏe, điều trị, lập hồ sơ sức khỏe cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 1 và điểm a, điểm b khoản 2 Điều này;

b) Phải bồi hoàn khoản bồi dưỡng cho người lao động khi vi phạm khoản 1 Điều này.

**Điều 24. Vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo quy định tại khoản 1 Điều 98 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Vi phạm các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn lao động trong việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ, tàng trữ, vận chuyển đối với các loại máy, thiết bị, vật tư các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không đăng ký đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn;

d) Không bảo đảm các tiêu chuẩn về nơi làm việc quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động khi xây dựng mới, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 96 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không thực hiện kiểm định đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không thực hiện những biện pháp khắc phục hoặc ngừng hoạt động đối với những nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 99 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn khi vi phạm các quy định tại điểm b, điểm d khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều này;

b) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn an toàn lao động theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;

c) Buộc phải đăng ký với cơ quan có thẩm quyền các loại máy, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động khi vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

### Điều 25. Vi phạm những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a) Không thực hiện những quy định về giải quyết, bố trí công việc phù hợp với sức khỏe người lao động bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa quy định tại khoản 1 Điều 107 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không thanh toán các khoản chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không thực hiện việc trợ cấp, bồi thường cho người lao động khi họ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 107 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không khai báo hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thống kê báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này.

### **Chương III**

#### **THẨM QUYỀN, THỦ TỤC XỬ PHẠT, THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT HÀNH CHÍNH VỀ HÀNH VI VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**

**Điều 26. Thẩm quyền của Ủy ban nhân dân các cấp**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;

c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định này.

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền:

a) Phạt cảnh cáo,

b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;

c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định này;

d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 5 của Nghị định này.

**Điều 27. Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra Nhà nước về lao động**

1. Thanh tra viên lao động đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 200.000 đồng;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng về vi phạm hành chính có giá trị đến 2.000.000 đồng.

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

2. Chánh Thanh tra lao động cấp Sở có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;

c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Nghị định này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

3. Chánh thanh tra lao động cấp Bộ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;

c) Áp dụng các biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Nghị định này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

**Điều 28. Thẩm quyền xử phạt trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động thuộc các ngành Công an, Quốc phòng, Khoa học và Công nghệ, Công nghiệp, Giao thông vận tải quản lý**



Những người có thẩm quyền thanh tra về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực quy định tại khoản 3 Điều 191 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, khi tiến hành thanh tra có quyền xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động tương đương với thẩm quyền xử phạt của thanh tra lao động quy định tại Nghị định này.

Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra nhà nước về lao động.

**Điều 29.** Nguyên tắc xác định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động

1. Đối với hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động mà thuộc thẩm quyền xử lý của nhiều cơ quan quản lý nhà nước thì việc xử phạt do cơ quan thụ lý đầu tiên thực hiện theo quy định của Nghị định này.

2. Thẩm quyền xử phạt của những người được quy định tại Điều 26, Điều 27 và Điều 28 là thẩm quyền áp dụng đối với một hành vi vi phạm hành chính.

Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt được xác định căn cứ vào mức tối đa của khung tiền phạt quy định đối với từng hành vi vi phạm cụ thể.

3. Trong trường hợp xử phạt một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì thẩm quyền xử phạt được xác định theo nguyên tắc sau đây:

a) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với từng hành vi đều thuộc thẩm quyền của người xử phạt, thì thẩm quyền xử phạt vẫn thuộc người đó;

b) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với một trong các hành vi vượt quá thẩm quyền của người xử phạt, thì người đó phải chuyển vụ vi phạm đến cấp có thẩm quyền xử phạt;

c) Nếu các hành vi thuộc thẩm quyền xử phạt của nhiều người thuộc các cơ quan khác nhau, thì quyền xử phạt thuộc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp có thẩm quyền xử phạt nơi xảy ra vi phạm.

**Điều 30.** Ủy quyền xử phạt vi phạm hành chính

Trong trường hợp những người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính quy định tại Điều 26, Điều 27 và Điều 28 của Nghị định này vắng mặt thì cấp phó được ủy quyền có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình

**Điều 31.** Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính và thi hành quyết định xử phạt

Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính các hành vi vi phạm pháp luật lao động và việc thi hành quyết định xử phạt được thực hiện theo quy định tại các điều từ Điều 54 đến Điều 68 Chương VI của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002.

**Điều 32.** Công khai tình hình vi phạm pháp luật lao động và kết quả xử lý

Chánh thanh tra lao động có trách nhiệm công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng về tình hình vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp và việc xử lý các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

#### **Chương IV**

### **KHEN THƯỞNG, KHIẾU NẠI, TỐ CÁO VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO**

**Điều 33.** Khiếu nại, tố cáo quyết định xử phạt vi phạm hành chính và giải quyết khiếu nại, tố cáo

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc người đại diện hợp pháp của họ có quyền khiếu nại về quyết định xử phạt vi phạm hành chính, quyết định áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính.

2. Công dân có quyền tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về hành vi trái pháp luật khi xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

3. Thẩm quyền, thủ tục, trình tự, thời hạn khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại tố cáo thực hiện theo các quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

**Điều 34.** Khen thưởng

1. Cá nhân, tổ chức có thành tích trong đấu tranh phòng và chống vi phạm hành chính về pháp luật lao động được khen thưởng theo quy định chung của pháp luật về thi đua khen thưởng.

Nghiêm cấm sử dụng tiền thu được từ xử phạt vi phạm hành chính hoặc từ bán tang vật, phương tiện bị tịch thu để trích thưởng.

2. Các doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật lao động, bảo đảm quan hệ lao động phát triển lành mạnh được khen thưởng theo quy định chung của pháp luật về thi đua khen thưởng.

### **Điều 35. Xử lý vi phạm**

1. Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động nếu có hành vi sách nhiễu, dung túng, bao che, không xử phạt hoặc xử phạt không kịp thời, không đúng mức, xử phạt vượt quá thẩm quyền quy định thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. Người bị xử lý vi phạm hành chính về hành vi phạm pháp luật lao động có hành vi cản trở, chống người thi hành công vụ, trì hoãn, trốn tránh việc chấp hành quyết định xử phạt hoặc có những hành vi vi phạm khác tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

## **Chương V**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 36. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

2. Nghị định này thay thế Nghị định số 38/CP ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

3. Các quy định khác về xử phạt vi phạm hành chính các hành vi vi phạm pháp luật lao động trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

#### **Điều 37. Trách nhiệm hướng dẫn thi hành**

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra việc thi hành Nghị định này.

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

## *Phần II*

---

**NHỮNG QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG  
LÀ NGƯỜI VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC,  
CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**



## **1. Việc làm**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 85/1998/NĐ-CP NGÀY 20/10/1998 CỦA CHÍNH PHỦ**

Về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc  
cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

#### **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**

##### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Người lao động Việt Nam quy định trong Nghị định này là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên, đang thường trú tại Việt Nam, có lý lịch rõ ràng, có đầy đủ năng lực hành vi dân sự.

Điều 2. Tổ chức nước ngoài tại Việt Nam quy định trong Nghị định này là các cơ quan, tổ chức nước ngoài đã được cấp có thẩm quyền của Việt Nam cho phép hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, bao gồm:

1. Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực.

2. Văn phòng đại diện các cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài.

3. Văn phòng đại diện và văn phòng dự án của các tổ chức phi chính phủ nước ngoài.

4. Văn phòng các dự án đầu tư nước ngoài, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện của các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật của nước ngoài.

**Điều 3.** Cá nhân nước ngoài tại Việt Nam quy định trong Nghị định này là người mang quốc tịch nước ngoài làm việc tại các cơ quan nêu tại Điều 2 của Nghị định này hoặc người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép lưu trú tại Việt Nam.

**Điều 4.** Chính phủ Việt Nam khuyến khích tổ chức và cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi tắt là tổ chức, cá nhân nước ngoài) sử dụng lao động Việt Nam theo quy định tại Nghị định này và Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

## **Chương II**

### **VIỆC TUYỂN CHỌN, SỬ DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

**Điều 5.** Người lao động Việt Nam có đủ điều kiện quy định tại Điều 1 của Nghị định này được phép làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, trừ các đối tượng sau:

1. Cán bộ, công chức đương chức; sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ Quân đội nhân dân Việt Nam và Công an nhân dân Việt Nam tại ngũ;
2. Người thuộc diện nêu ở khoản 1 của Điều này có ngành, nghề liên quan đến bí mật Nhà nước theo quy định của pháp luật đã nghỉ hưu, thôi việc hoặc xuất ngũ chưa hết thời hạn 5 năm;
3. Vợ hoặc chồng của người đang làm công tác liên quan đến bí mật Nhà nước;
4. Những người đã bị xử lý kỷ luật vì hành vi tiết lộ bí mật Nhà nước hoặc an ninh quốc gia;
5. Người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, người đang chấp hành bản án hay quyết định của Tòa án về hình sự hoặc người chưa được xoá án.

#### **Điều 6.**

1. Người lao động Việt Nam có nhu cầu làm việc với tổ chức, cá nhân nước ngoài nêu tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều 2 của Nghị định này cần nộp hồ sơ xin việc làm tại tổ chức cung ứng lao động thuộc Bộ Ngoại giao.

2. Người lao động Việt Nam có nhu cầu làm việc với tổ chức, cá nhân nước ngoài nêu tại khoản 4 Điều 2 của Nghị định này cần nộp hồ sơ xin việc làm tại tổ chức cung ứng lao động thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi tổ chức, cá nhân nước ngoài đặt trụ sở chính.

**Điều 7. Hồ sơ xin việc làm của người lao động gồm có:**

1. Đơn xin việc làm (theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định);

2. Sổ lao động, trường hợp người lao động chưa được cấp sổ lao động thì phải có giấy giới thiệu của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động đăng ký hộ khẩu;

3. Sơ yếu lý lịch có xác nhận của cơ quan công an xã, phường, thị trấn nơi người lao động đăng ký hộ khẩu;

4. Giấy chứng nhận sức khỏe hợp lệ của cơ quan y tế;

5. Bốn ảnh màu kiểu chứng minh thư (4 x 6);

6. Bản sao các văn bằng, chứng chỉ về trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ liên quan đến công việc mà người lao động xin làm, có chứng thực của cơ quan có thẩm quyền.

**Điều 8. Tổ chức, cá nhân nước ngoài có nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam cần gửi văn bản yêu cầu đến tổ chức cung ứng lao động quy định tại Điều 6 của Nghị định này. Trong văn bản yêu cầu cần nêu rõ tiêu chuẩn, số lượng, thời hạn cần tuyển; quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam và của tổ chức, cá nhân nước ngoài trong quá trình làm việc và khi thôi việc.**

**Điều 9. Tổ chức cung ứng lao động nêu tại Điều 6 của Nghị định này có trách nhiệm:**

1. Tiếp nhận hồ sơ xin việc làm của người lao động Việt Nam và văn bản đề nghị cung ứng lao động của tổ chức, cá nhân nước ngoài;

2. Giao kết hợp đồng cung ứng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài;

3. Tổ chức tuyển chọn, giới thiệu và cung ứng lao động Việt Nam cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo đúng hợp đồng cung ứng lao động đã giao kết;

4. Giải quyết các thủ tục về hành chính và nhân sự đối với người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo sự uỷ quyền của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.



5. Thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Lao động, Nghị định này và các quy định khác của pháp luật Việt Nam;

6. Định kỳ 6 tháng và một năm báo cáo cơ quan lao động có thẩm quyền về tình hình tuyển chọn, đào tạo, cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

**Điều 10.** Việc cung ứng lao động Việt Nam cho tổ chức, cá nhân nước ngoài được thực hiện theo hợp đồng cung ứng lao động giữa tổ chức cung ứng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài. Trường hợp hết thời hạn tuyển chọn theo hợp đồng cung ứng lao động đã giao kết mà tổ chức cung ứng lao động không đáp ứng được yêu cầu của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì tổ chức, cá nhân nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam và chuyển hồ sơ cho tổ chức cung ứng lao động nêu tại Điều 6 của Nghị định này để làm thủ tục theo các quy định tại Nghị định này.

**Điều 11.** Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động Việt Nam với tổ chức, cá nhân nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Người lao động Việt Nam chỉ được giao kết hợp đồng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài khi có sự giới thiệu của tổ chức cung ứng lao động và không được trái với hợp đồng cung ứng lao động quy định tại Điều 10 của Nghị định này.

**Điều 12.** Tổ chức cung ứng lao động được tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động Việt Nam để đáp ứng yêu cầu về lao động của tổ chức, cá nhân nước ngoài.

**Điều 13.** Trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài:

1. Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với Nhà nước theo quy định của pháp luật Việt Nam;

2. Thực hiện đúng các điều khoản của hợp đồng lao động đã giao kết với tổ chức, cá nhân nước ngoài;

3. Thực hiện đúng các quy định của tổ chức cung ứng lao động, nơi đã giới thiệu, chỉ dẫn và tạo điều kiện cho mình đến làm việc tại tổ chức cá nhân nước ngoài.

**Điều 14.** Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài khi sử dụng lao động Việt Nam:

1. Thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Lao động, Nghị định này và các quy định khác có liên quan của pháp luật Việt Nam;

2. Thực hiện đúng hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng lao động đã giao kết;

3. Khi cần cử người lao động Việt Nam đi đào tạo ở nước ngoài, tổ chức, cá nhân nước ngoài phải gửi văn bản thông báo số lượng, thời gian, nơi đào tạo và ngành nghề đào tạo cho tổ chức cung ứng lao động nêu tại Điều 6 của Nghị định này để thực hiện quy định tại khoản 4, Điều 9 của Nghị định này.

**Điều 15.** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm giám sát và kiểm tra việc tuyển chọn, đào tạo và cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài của các tổ chức cung ứng lao động thuộc phạm vi quản lý của địa phương; định kỳ 6 tháng, một năm báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan về tình hình tuyển chọn, đào tạo, cung ứng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thuộc phạm vi quản lý của địa phương.

### **Chương III** **XỬ LÝ VI PHẠM**

**Điều 16.** Người lao động Việt Nam, tổ chức cung ứng lao động, tổ chức, cá nhân nước ngoài không thực hiện đầy đủ hoặc vi phạm các quy định của Nghị định này thì tùy theo đối tượng là tập thể hoặc cá nhân, tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

### **Chương IV** **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 17.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1999. Bãi bỏ những quy định trước đây trái với Nghị định này.

**Điều 18.** Trong thời hạn 90 ngày, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, những người lao động Việt Nam đã làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài từ trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành mà hợp đồng lao động còn thời hạn phải bổ sung hồ sơ cho đủ như quy định tại Điều 7 của Nghị định này để tổ chức, cá nhân nước ngoài chuyển cho cơ quan quản lý lao động đăng ký quản lý chính thức.

**Điều 19.** Bộ Ngoại giao, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm thành lập hoặc chỉ định tổ chức cung ứng lao động để thực hiện nhiệm vụ nêu trong Nghị định này.

**Điều 20.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra việc thi hành Nghị định này.

**Điều 21.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

## **THÔNG TƯ SỐ 09/1999/TT-BLĐTBXH NGÀY 15/3/1999 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện một số Điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

*Sau khi tham khảo ý kiến của các Bộ, ngành có liên quan và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Thông tư này được áp dụng đối với người lao động Việt Nam, tổ chức cung ứng lao động và tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo quy định tại Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Thông tư này không áp dụng đối với cán bộ, công chức Việt Nam làm việc theo chế độ biệt phái trong các văn phòng, dự án do nước ngoài tài trợ hoặc đại diện của phía Việt Nam là một bên đối tác trong các văn phòng dự án đầu tư nước ngoài.

### **II. TUYỂN CHỌN, SỬ DỤNG VÀ QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

1. Người lao động Việt Nam xin làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam phải làm đơn xin việc làm (theo mẫu số 1 kèm theo Thông tư này).

2. Tiếp nhận và trả hồ sơ xin việc làm của người lao động:

Tổ chức cung ứng lao động khi nhận hồ sơ xin việc làm của người lao động phải vào sổ theo dõi và có giấy biên nhận trao cho người lao động.

Trong giấy biên nhận phải ghi rõ: ngày tháng năm nhận hồ sơ, hồ sơ bao gồm những gì, thời hạn tuyển. Khi Tổ chức cung ứng lao động chưa giới thiệu người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, mà người lao động yêu cầu lấy lại hồ sơ xin việc làm thì Tổ chức cung ứng lao động phải trả hồ sơ xin việc làm cho người lao động và thu lại giấy biên nhận.

3. Hợp đồng cung ứng lao động được giao kết giữa một bên là Tổ chức cung ứng lao động với một bên là tổ chức, cá nhân nước ngoài có nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam theo mẫu số 2 kèm theo Thông tư này.

#### 4. Hợp đồng lao động:

a) Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động Việt Nam và tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam bằng bản hợp đồng lao động được in bằng hai thứ tiếng Việt, Anh do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hành theo Quyết định số 207/LĐTB-XH ngày 2/4/1993 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Hợp đồng lao động được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản và có giá trị ngang nhau.

Trong mọi trường hợp, hợp đồng lao động không được trái với hợp đồng cung ứng lao động. Hợp đồng lao động chỉ được giao kết khi người lao động Việt Nam đã được phổ biến nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã được giao kết và có sự giới thiệu của Tổ chức cung ứng lao động.

b) Chậm nhất sau 05 ngày (năm ngày) kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, người lao động Việt Nam phải chuyển cho Tổ chức cung ứng lao động đã giới thiệu mình bản sao (sao y bản chính) hợp đồng lao động đã giao kết có xác nhận của người sử dụng lao động.

#### 5. Quy định việc báo cáo định kỳ:

a) Tổ chức cung ứng lao động thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (theo mẫu số 3 kèm theo Thông tư này) về tình hình tuyển chọn, đào tạo, cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho văn phòng các dự án đầu tư nước ngoài, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện của các tổ chức nước ngoài về: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật; các cá nhân nước ngoài làm việc tại các tổ chức này và người nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép lưu trú tại Việt Nam. Báo cáo 6 tháng đầu năm phải

gửi trước ngày 15 tháng 7 hằng năm; báo cáo năm phải gửi trước ngày 15 tháng 1 năm sau.

b) Tổ chức cung ứng lao động thuộc Bộ Ngoại giao có trách nhiệm báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Ngoại giao (theo mẫu số 3 kèm theo Thông tư này) về tình hình tuyển chọn, đào tạo, cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực; văn phòng đại diện các cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài; văn phòng đại diện và văn phòng dự án của các tổ chức phi Chính phủ nước ngoài và các cá nhân nước ngoài làm việc cho các tổ chức này. Báo cáo 6 tháng đầu năm phải gửi trước ngày 15 tháng 7 hằng năm; báo cáo năm phải gửi trước ngày 15 tháng 1 năm sau.

c) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm báo cáo với Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (theo mẫu số 4 kèm theo Thông tư này) về tình hình tuyển chọn, đào tạo, cung ứng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam nêu tại khoản a, điểm 6, mục II của Thông tư này. Báo cáo 6 tháng đầu năm phải gửi trước ngày 31 tháng 7; báo cáo hằng năm phải gửi trước ngày 31 tháng 1 năm sau.

6. Đối với người lao động Việt Nam quy định tại Điều 18 của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ thì bổ sung và chuyển hồ sơ cho Tổ chức cung ứng lao động thuộc Bộ Ngoại giao nếu đang làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài nêu tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều 2 của Nghị định nêu trên; bổ sung và chuyển hồ sơ cho Tổ chức cung ứng lao động thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi tổ chức, cá nhân nước ngoài đặt trụ sở chính, nếu đang làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài nêu tại khoản 4, Điều 2 của Nghị định nêu trên.

7. Trong thời hạn 30 ngày kể từ khi có quyết định thành lập hoặc chỉ định tổ chức cung ứng lao động, Tổ chức cung ứng lao động phải đăng trên báo Trung ương hoặc địa phương 5 số liên về: tên Tổ chức cung ứng lao động, địa điểm, số điện thoại, số fax, ngày thành lập, ngày bắt đầu hoạt động, lĩnh vực hoạt động.

Quyết định thành lập hoặc chỉ định tổ chức cung ứng lao động phải gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội một bản chính.

### **III. TỔ CHỨC, THỰC HIỆN**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.
  2. Thông tư này được phổ biến đến người lao động Việt Nam, các tổ chức cung ứng lao động, tổ chức và cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.
  3. Bãi bỏ các quy định trước đây trái với quy định tại Thông tư này.
- Trong quá trình thực hiện, nếu có gì vướng mắc đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**ĐƠN XIN VIỆC LÀM**

**Kính gửi:**.....

Tên tôi là: ..... Bí danh:.....

Sinh ngày: ..... Dân tộc:.....

Chỗ ở hiện nay: .....

Hộ khẩu thường trú: .....

Số sổ lao động: ..... Cấp ngày.....

Nơi cấp: .....

Nơi đang giữ sổ lao động: .....

Số chứng minh nhân dân: ..... Cấp ngày.....

Nơi cấp: .....

Trình độ chuyên môn: .....

Trình độ ngoại ngữ: .....

Sức khoẻ: .....

Sau khi nghiên cứu các quy định về việc tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; xét khả năng của bản thân, tôi làm đơn này xin đề nghị..... tạo điều kiện cho tôi được làm việc tại .....; nếu được tôi xin cam kết:



1. Chấp hành đầy đủ nghĩa vụ của công dân theo pháp luật Việt Nam, các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn.

2. Thực hiện đúng các điều khoản ghi trong hợp đồng lao động và hợp đồng cung ứng lao động.

3. Chấp hành đầy đủ các quy định của Tổ chức cung ứng lao động.

4. Nếu vi phạm những điều cam kết trên tôi xin chịu trách nhiệm về những tổn thất gây ra theo quy định của pháp luật.

....., ngày .....tháng.....năm.....

NGƯỜI VIẾT ĐƠN

(Ký và ghi rõ họ tên)

*Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20-10-1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**HỢP ĐỒNG CUNG ỨNG LAO ĐỘNG**

- Căn cứ Bộ luật Lao động nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 23 tháng 6 năm 1994;

- Căn cứ Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

- Căn cứ Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 3 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

- Căn cứ nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam của .....

Chúng tôi, một bên là (tổ chức, cá nhân nước ngoài):

- Do ông (bà):.....

- Chức vụ:.....

- Đại diện cho: .....

- Địa chỉ: .....

- Điện thoại: .....

- Tài khoản: .....

Và một bên là (cơ quan cung ứng lao động):

- Do ông (bà):.....
- Chức vụ:.....
- Đại diện cho tổ chức cung ứng lao động: .....
- Địa chỉ: .....
- Điện thoại: .....
- Tài khoản: .....

Sau khi trao đổi thống nhất, hai bên giao kết hợp đồng cung ứng lao động theo các điều khoản dưới đây:

**Điều 1:** Căn cứ nhu cầu sử dụng lao động của....., Tổ chức cung ứng lao động có trách nhiệm cung ứng cho tổ chức, cá nhân có nhu cầu theo số lượng và yêu cầu sau:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

**Điều 2:** Tổ chức, cá nhân nước ngoài có trách nhiệm thực hiện đầy đủ những quy định của Bộ luật Lao động và các thoả thuận cụ thể với Tổ chức cung ứng lao động về những vấn đề chủ yếu dưới đây:

- Tiền lương (tiền công) của từng người lao động (USD):.....
- An toàn lao động và vệ sinh lao động :.....

- Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi:.....

.....  
.....

- Bảo hiểm xã hội:.....

.....  
.....

- Trợ cấp thôi việc, mất việc:.....

.....  
.....

- Bảo hiểm y tế:.....

.....  
.....

- Các thoả thuận khác: .....

.....  
.....

.....  
.....

.....

**Điều 3:** Tổ chức cung ứng lao động có trách nhiệm tuyển chọn, đào tạo và cung ứng người lao động Việt Nam theo đúng yêu cầu ghi tại Điều 1 của hợp đồng cung ứng lao động này; phổ biến đầy đủ nội dung hợp đồng cung ứng lao động cho người lao động dự tuyển và thực hiện đầy đủ các điều khoản ghi trong hợp đồng cung ứng lao động đã ký kết.

**Điều 4:** Tổ chức, cá nhân nước ngoài giao kết hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động khi có sự giới thiệu của Tổ chức cung ứng lao động. Các điều khoản ghi trong hợp đồng lao động không được trái với hợp đồng cung ứng lao động và pháp luật của Việt Nam.

**Điều 5:** Trong quá trình thực hiện hợp đồng cung ứng lao động, khi có những vấn đề nảy sinh thì hai bên bàn bạc giải quyết đúng theo chức năng và quyền hạn của mỗi bên.

**Điều 6:** Hợp đồng cung ứng lao động này có hiệu lực kể từ ngày..... /...../..... đến ngày...../...../.....; hai bên phải giải quyết mọi vướng mắc, tồn tại trong vòng..... ngày, kể từ ngày hợp đồng này hết hiệu lực.

Hợp đồng cung ứng lao động này làm thành 4 bản có giá trị ngang nhau (2 bản bằng tiếng Việt Nam và 2 bản bằng tiếng.....). Mỗi bên giữ một bản bằng tiếng Việt Nam và 1 bản bằng tiếng.....

....., ngày.... tháng.... năm.....

**ĐẠI DIỆN  
TỔ CHỨC CUNG ỨNG LAO ĐỘNG**

**ĐẠI DIỆN  
TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI  
TẠI VIỆT NAM**

Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

**TÊN TỔ CHỨC CUNG ỨNG LAO ĐỘNG**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----

Số: ..... /BC

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO, CUNG ỨNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM  
6 THÁNG ĐẦU NĂM..... (HOẶC NĂM.....)**

*Kính gửi:* .....

Số TT	Tên tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam	Địa điểm	Tình hình cung ứng LĐ 6 tháng đầu năm.....(hoặc năm.....)						Số LĐ thời không làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài 6 tháng đầu năm ....(hoặc năm...)						Số LĐ Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại thời điểm báo cáo							
			Số hồ sơ đã được tiếp nhận	Số người được tổ chức cung ứng lao động tạo	Số người mà tổ chức, cá nhân nước ngoài yêu cầu	Số người được cung ứng vào làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài	Trong đó			Tổng số	Nữ	Nghỉ hưởng chế độ hưu	Trong đó			Tổng số	Nữ	HDLĐ không xác định thời hạn	HDLĐ từ 1-3 năm	HDLĐ từ 1-3 năm	HDLĐ dưới 1 năm	
							HDLĐ không xác định thời hạn	HDLĐ từ 1-3 năm	HDLĐ từ 1-3 năm				Tiền lương bình quân (USD)	Thời việc	Sa thải do kỷ luật lao động							Ly do khác
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1			x																			
2																						
3																						
...																						

....., ngày..... tháng..... năm.....

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên và đóng dấu)

**NGƯỜI LẬP BIỂU BÁO CÁO**  
(Ký và ghi rõ họ tên)

*Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20-10-1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.*

SỞ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----  
Số: ..... /BC

-----  
....., ngày ..... tháng ..... năm.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO, CUNG ỨNG VÀ  
QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO  
TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM  
6 THÁNG ĐẦU NĂM..... (HOẶC NĂM.....)**

*Kính gửi:* - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.  
- Ủy ban nhân dân tỉnh (thành phố) .....

**Phần thứ nhất**

**ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO, CUNG ỨNG VÀ QUẢN LÝ  
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN  
NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM 6 THÁNG ĐẦU NĂM.....(HOẶC NĂM.....)**

I. Đánh giá việc sử dụng lao động Việt Nam của các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

II. Đánh giá việc tuyển chọn, cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

III. Đánh giá việc đào tạo người lao động Việt Nam để làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

IV. Đánh giá chung việc quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

- Nêu rõ những mặt được, những mặt còn tồn tại, nguyên nhân. Chú trọng việc chấp hành pháp luật về lao động của người lao động Việt Nam, Tổ chức cung ứng lao động, tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

- Báo cáo (theo mẫu số 3 của Thông tư này) của Tổ chức cung ứng lao động gửi kèm theo báo cáo này.

## **Phần thứ hai**

### **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG ĐỀ NGHỊ VỀ VIỆC TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO, CUNG ỨNG VÀ QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM 6 THÁNG ĐẦU NĂM..... (HOẶC NĂM.....)**

I. Phương hướng về tuyển chọn, đào tạo, cung ứng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

II. Đề nghị:

1. Tuyển chọn và cung ứng:
2. Đào tạo:
3. Quản lý người lao động Việt Nam:
4. Các vấn đề khác:

**GIÁM ĐỐC**  
**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
*(Ký tên, đóng dấu)*

**Nơi nhận:**

- Như trên
- Lưu



**NGHỊ ĐỊNH SỐ 46/1999/NĐ-CP NGÀY 01/7/1999  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Về sửa đổi một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998  
của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam  
làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

**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**

Điều 1. Sửa đổi khoản 4 của Điều 2, khoản 3 của Điều 7 và Điều 10 của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20 tháng 10 năm 1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam như sau:

**1. Khoản 4, Điều 2 được sửa thành khoản 4 Điều 2 mới sau đây:**

"4. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên nước ngoài tham gia hợp đồng hợp tác kinh doanh, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện của các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật của nước ngoài."

**2. Khoản 3 của Điều 7 được sửa thành khoản 3 của Điều 7 mới sau đây:**

"3. Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn, nơi người lao động đăng ký hộ khẩu";

**3. Điều 10 được sửa thành Điều 10 mới sau đây:**

"Việc cung ứng lao động Việt Nam cho tổ chức, cá nhân nước ngoài được thực hiện theo hợp đồng cung ứng lao động giữa tổ chức cung ứng lao động với

tổ chức, cá nhân nước ngoài. Sau thời hạn tối đa 30 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu cung ứng lao động Việt Nam của tổ chức, cá nhân nước ngoài thể hiện trên hợp đồng cung ứng lao động, mà tổ chức cung ứng lao động không đáp ứng được yêu cầu thì tổ chức, cá nhân nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam và chuyển hồ sơ cho tổ chức cung ứng lao động, nêu tại Điều 6 của Nghị định này, để làm thủ tục theo các quy định của Nghị định này".

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG  
Phan Văn Khải

## **NGHỊ ĐỊNH SỐ 75/2001/NĐ-CP NGÀY 19/10/2001 CỦA CHÍNH PHỦ**

Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 46/1999/NĐ-CP ngày 01/7/1999  
và Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn,  
sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức,  
cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

### **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**

Điều 1. Sửa đổi khoản 1 và khoản 3 Điều 1 Nghị định số 46/1999/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 1999 của Chính phủ về sửa đổi một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20 tháng 10 năm 1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam như sau:

**1. Khoản 1 Điều 1 được sửa đổi, bổ sung như sau:**

*"1. Khoản 4 Điều 2 được sửa đổi thành khoản 4 Điều 2 mới như sau:*

4. Văn phòng đại diện hoạt động không sinh lời tại Việt Nam của các tổ chức kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế và các lĩnh vực khác của nước ngoài".

**2. Khoản 3 Điều 1 được sửa đổi như sau:**

*"3. Điều 10 được sửa đổi thành Điều 10 mới như sau:*

Việc cung ứng lao động Việt Nam cho tổ chức, cá nhân nước ngoài được thực hiện theo hợp đồng cung ứng lao động giữa tổ chức cung ứng lao động với

tổ chức, cá nhân nước ngoài. Trong thời hạn không quá 15 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu cung ứng lao động Việt Nam của tổ chức, cá nhân nước ngoài như được thoả thuận trong hợp đồng cung ứng lao động, mà tổ chức cung ứng lao động không đáp ứng được yêu cầu thì tổ chức, cá nhân nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam và chuyển hồ sơ cho tổ chức cung ứng lao động quy định tại Điều 6 của Nghị định này để làm thủ tục theo các quy định của Nghị định này”.

**Điều 2.** Điều 19 Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20 tháng 10 năm 1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam được sửa đổi, bổ sung như sau:

**“Điều 19.**

1. Bộ Ngoại giao có trách nhiệm chỉ định hoặc thành lập tổ chức cung ứng lao động đối với lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 2 Nghị định này.

Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ định hoặc thành lập tổ chức cung ứng lao động đối với lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại khoản 4 Điều 2 của Nghị định này.

2. Bộ Tài chính hướng dẫn về cơ chế tài chính đối với các tổ chức cung ứng lao động được giao nhiệm vụ cung ứng lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo quy định tại khoản 1 Điều này”.

**Điều 3.** Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Các quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Việc tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam không thuộc đối tượng quy định tại Nghị định này, được thực hiện theo các quy định khác của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam và theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 4.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**  
**Phan Văn Khải**

## **2. Tiền lương**

---

### **QUYẾT ĐỊNH SỐ 708/1999/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 15/6/1999 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về mức lương tối thiểu và tiền lương của lao động Việt Nam  
làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

#### **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

- Căn cứ Quyết định số 53/1999/QĐ-TTg ngày 26 tháng 3 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp khuyến khích đầu tư trực tiếp nước ngoài và ý kiến của Thủ tướng Chính phủ tại Văn bản số 619/CP-VX ngày 15 tháng 6 năm 1999 của Văn phòng Chính phủ;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tiền lương và Tiền công,

#### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Nay quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm công việc giản đơn nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như sau:

1. Mức lương tối thiểu không thấp hơn 626.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn các quận của thành phố Hà Nội và các quận của thành phố Hồ Chí Minh;

2. Mức lương tối thiểu không thấp hơn 556.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn các huyện của thành phố Hà Nội và các huyện của thành phố Hồ Chí Minh; các quận của thành phố Hải Phòng, thành phố Biên Hoà và thành phố Vũng Tàu;

3. Mức lương tối thiểu không thấp hơn 487.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn các huyện, tỉnh, thành phố còn lại.

4. Đối với một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn khó khăn, hạ tầng cơ sở thấp kém (ngoài phạm vi quy định tại khoản 1, 2 nói trên) cần phải áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn 487.000 đồng/tháng đến 417.000 đồng/tháng thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét, quyết định thực hiện trong thời hạn nhất định và báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, tổng hợp.

**Điều 2.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ điều chỉnh mức lương tối thiểu theo quy định tại Điều 1 nói trên khi chỉ số giá tiêu dùng do Tổng cục Thống kê công bố tăng từ 10% trở lên so với lần điều chỉnh mức lương tối thiểu gần nhất sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Kế hoạch và Đầu tư cùng đại diện người sử dụng lao động và báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 3.** Không dùng các mức lương tối thiểu quy định tại Điều 1 nói trên để trả lương cho lao động chuyên môn, kỹ thuật đã qua đào tạo (kể cả lao động do doanh nghiệp tự đào tạo).

**Điều 4.** Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/1999.

Đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mà mức lương tối thiểu và các mức lương khác ghi trong hợp đồng lao động bằng Đô la Mỹ (USD) thì nay chuyển đổi sang mức lương bằng Đồng Việt Nam theo tỷ giá 13.910 Đồng Việt Nam/1 USD.

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã được cấp giấy phép đầu tư trước ngày Quyết định số 53/1999/QĐ-TTg ngày 26/3/1999 của Thủ tướng Chính phủ có hiệu lực, đóng trên các địa bàn thuộc vùng thay đổi mức lương tối thiểu theo quy định tại Điều 1 nói trên thì người sử dụng lao động và tập thể người lao động thoả thuận áp dụng mức lương tối thiểu cho phù hợp.

**Điều 5.** Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Vụ trưởng Vụ Tiền lương và Tiền công và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thuê mướn lao động là người Việt Nam thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

**QUYẾT ĐỊNH SỐ 1037/2000/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 09/10/2000  
CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc quy định tiền lương của chuyên gia và lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng với các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ Nghị định số 88/1999/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ về việc ban hành quy chế đấu thầu;

- Căn cứ ý kiến của Thủ tướng Chính phủ tại Văn bản số 2702/VPCP - VX ngày 30 tháng 6 năm 2000 của Văn phòng Chính phủ;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tiền lương và Tiền công,

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Nay quy định mức lương thấp nhất theo chức danh áp dụng đối với chuyên gia và lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng với các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam như sau:

*Đơn vị tính theo USD/tháng*

Số TT	Chức danh	Mức lương thấp nhất theo chức danh
1	Kỹ sư cao cấp	1.000
2	Kỹ sư chính	700
3	Kỹ sư	500
4	Phiên dịch	400
5	Kỹ thuật viên	350
6	Thư ký	250
7	Nhân viên văn phòng, văn thư - đánh máy	200

Mức lương thấp nhất trên đây chưa bao gồm: 15% tiền bảo hiểm xã hội, 2% bảo hiểm y tế mà người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng cho người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Các nhà thầu nước ngoài căn cứ vào mức lương thấp nhất, quy định các mức lương cao hơn khác tương ứng với mỗi chức danh làm cơ sở để thỏa thuận mức lương cụ thể với chuyên gia và lao động Việt Nam ghi trong hợp đồng lao động để trả lương và thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, ngừng việc, thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động của Việt Nam.

Việc trả lương cho chuyên gia và người lao động Việt Nam thực hiện bằng đồng Việt Nam theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Các văn bản quy định trước đây trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam; chuyên gia và người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng với các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**



## **THÔNG TƯ SỐ 14/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 30/5/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam

*Thi hành Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương, sau khi trao đổi ý kiến với Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam như sau:*

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

Đối tượng, phạm vi áp dụng tiền lương theo quy định tại Thông tư này là người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các tổ chức sau:

1. Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
2. Ngân hàng liên doanh với nước ngoài, chi nhánh ngân hàng liên doanh với nước ngoài và tổ chức tín dụng liên doanh, tổ chức tín dụng 100% vốn nước ngoài hoạt động tại Việt Nam;
3. Nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) của nước ngoài nhận thầu các công trình tại Việt Nam;
4. Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực có thuê lao động, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;
5. Văn phòng đại diện các cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;

6. Văn phòng đại diện và văn phòng dự án của các tổ chức phi Chính phủ nước ngoài;

7. Văn phòng các dự án nước ngoài, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật của nước ngoài; chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam;

8. Người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động.

(Các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân nêu trên được gọi tắt là doanh nghiệp, cơ quan).

## II. LƯƠNG TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu theo Điều 4, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP đối với lao động làm công việc giản đơn nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động bình thường trong doanh nghiệp, cơ quan được quy định như sau:

1. Mức lương tối thiểu hiện hành quy định và trả bằng tiền Đồng Việt Nam theo Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tiếp tục được áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên hợp doanh, cụ thể như sau:

a) Không thấp hơn 626.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các quận của thành phố Hà Nội và các quận của thành phố Hồ Chí Minh;

b) Không thấp hơn 556.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện của thành phố Hà Nội và các huyện của thành phố Hồ Chí Minh; các quận của thành phố Hải Phòng, thành phố Biên Hoà và thành phố Vũng Tàu;

c) Không thấp hơn 487.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện, tỉnh, thành phố còn lại;

d) Đối với một số doanh nghiệp đóng trên địa bàn khó khăn, hạ tầng cơ sở thấp kém (ngoài phạm vi quy định tại tiết a, b nêu trên) cần phải áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn (từ 417.000 đồng/tháng đến dưới 487.000 đồng/tháng) thì Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét, quyết định cho phép áp dụng trong một thời gian nhất định.

2. Mức lương tối thiểu hiện hành theo quy định tại Quyết định số 385/LĐTBXH-QĐ ngày 01 tháng 4 năm 1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp tục được áp dụng đối với cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam.

3. Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp, cơ quan được quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại điểm 1, 2 nêu trên làm căn cứ trả lương cho người lao động.

### **III. THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG**

1. Thang lương, bảng lương theo khoản 1, 3, Điều 5 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức làm cơ sở ký kết hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể, xác định quỹ lương, trả lương và giải quyết các chế độ khác cho người lao động.

Việc xây dựng thang lương, bảng lương phải bảo đảm nguyên tắc quy định tại khoản 1, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn phương pháp tại phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này hoặc áp dụng các phương pháp khác phù hợp để xây dựng thang lương, bảng lương.

b) Khi xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, doanh nghiệp, cơ quan phải tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời và công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan trước khi áp dụng.

c) Doanh nghiệp, cơ quan phải đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đóng trụ sở chính trong vòng một tháng kể từ ngày thang lương, bảng lương được công bố áp dụng. Hồ sơ bao gồm công văn đề nghị đăng ký, kèm theo hệ thống thang lương, bảng lương doanh nghiệp, cơ quan đã xây dựng.

#### **2. Phụ cấp lương:**

Ngoài việc xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định nêu trên, doanh nghiệp, cơ quan được quyền quy định các khoản phụ cấp lương hoặc áp dụng chế độ phụ cấp lương do Chính phủ quy định đối với doanh nghiệp nhà nước để trả cho người lao động.

#### **IV. ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG**

Định mức lao động theo khoản 2, 3, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng hệ thống mức lao động để xác định kế hoạch lao động, tổ chức, sử dụng lao động và trả lương cho người lao động. Việc xây dựng mức lao động phải bảo đảm các nguyên tắc quy định tại khoản 2, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP.

2. Việc xây dựng mức lao động được thực hiện như sau:

a) Doanh nghiệp, cơ quan thành lập Hội đồng định mức lao động để tổ chức xây dựng hoặc rà soát, điều chỉnh, bổ sung hệ thống mức lao động áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan. Thành phần Hội đồng gồm có Giám đốc doanh nghiệp, cơ quan, một số thành viên có đủ năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ do Giám đốc lựa chọn và đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời.

b) Căn cứ vào thực tế tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn phương pháp xây dựng mức lao động tại phụ lục số 2 kèm theo Thông tư này hoặc áp dụng các phương pháp xây dựng mức lao động khác phù hợp để xây dựng mức lao động bảo đảm các nguyên tắc nêu trên.

c) Hằng năm doanh nghiệp, cơ quan tổ chức đánh giá tình hình thực hiện mức lao động để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động. Nếu mức lao động thực hiện thấp hơn 5% hoặc cao hơn 15% so với mức được giao, thì trong thời hạn 3 tháng, doanh nghiệp, cơ quan phải xem xét, điều chỉnh lại cho phù hợp.

3. Khi xây dựng, điều chỉnh, bổ sung mức lao động, doanh nghiệp, cơ quan phải tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời và công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan.

#### **V. CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG**

1. Hình thức trả lương:

Hình thức trả lương theo Điều 7, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Tiền lương theo thời gian (theo tháng, theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ), áp dụng đối với những người làm công tác quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ; những người làm các công việc theo dây chuyền công nghệ, máy móc

thiết bị và những người làm các công việc mà trả lương thời gian có hiệu quả hơn các hình thức trả lương khác.

b) Tiền lương theo sản phẩm, áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm được giao.

c) Tiền lương khoán, áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Căn cứ các hình thức trả lương nêu trên, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn hình thức trả lương phù hợp với tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh, gắn tiền lương với kết quả công việc, bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao hiệu quả, năng suất lao động. Việc lựa chọn hoặc thay đổi hình thức trả lương phải thể hiện trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể.

## 2. Trả lương làm thêm giờ:

Trả lương khi người lao động làm thêm giờ theo khoản 1, 2 và 3, Điều 10, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Đối với lao động trả lương theo thời gian, nếu làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn thì doanh nghiệp, cơ quan phải trả lương làm thêm giờ theo cách tính sau:

$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \text{Tiền lương giờ thực trả} \times \begin{matrix} 150\% \text{ hoặc } 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm}$$

*Trong đó:*

- Tiền lương giờ thực trả được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả của tháng mà người lao động làm thêm giờ (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác không có tính chất lương) chia cho số giờ thực tế làm việc trong tháng (không kể số giờ làm thêm) nhưng không quá 208 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường hoặc 156 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trường hợp trả lương ngày, thì tiền lương giờ thực trả được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả của ngày làm việc đó (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác không có tính chất lương) chia cho số giờ thực tế làm việc trong ngày (không kể số giờ làm thêm) nhưng không quá 8 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động, môi trường lao

động bình thường hoặc 6 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

- Mức 150%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường;

- Mức 200%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 72 của Bộ luật Lao động;

- Mức 300%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (trong mức 300% này đã bao gồm tiền lương trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương theo Điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ luật Lao động).

- Thời giờ làm thêm được quy định tại Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Trường hợp làm thêm giờ nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch 50% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm, nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường; 100%, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần; 200%, nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

*Ví dụ 1.* Tiền lương và các khoản thu nhập khác thực trả trong tháng của anh A (làm việc trong điều kiện lao động bình thường với số ngày làm việc thực tế bằng số ngày làm việc của doanh nghiệp, cơ quan chọn là 24 ngày/tháng) là 1.013.600 đồng (trong đó tiền thưởng là 150.000 đồng; tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm là 57.600 đồng; tiền ăn giữa ca là 180.000 đồng; tiền hỗ trợ phương tiện đi lại là 50.000 đồng):

- Tiền lương tháng thực trả (gồm tiền lương và các khoản phụ cấp lương) là:

1.013.600 đồng - (150.000 đồng + 57.600 đồng + 180.000 đồng + 50.000 đồng)  
= 576.000 đồng.

- Tiền lương giờ thực trả là:

576.000 đồng : (24 ngày x 8 giờ) = 3.000 đồng.

- Tiền lương làm thêm 1 giờ vào ngày thường được trả là:

3.000 đồng x 150% x 1 giờ = 4.500 đồng.

Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm, 1 giờ là: 1.500 đồng (4.500 đồng - 3.000 đồng).

*Ví dụ 2.* Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày nghỉ hàng tuần thì được trả 6.000 đồng (3.000 đồng x 200% x 1 giờ). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 3.000 đồng (6000 đồng - 3.000 đồng).

*Ví dụ 3.* Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương thì được trả 9.000 đồng (3.000 đồng x 300% x 1 giờ). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 6.000 đồng (9.000 đồng - 3.000 đồng).

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm, nếu ngoài giờ tiêu chuẩn doanh nghiệp, cơ quan có yêu cầu làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài định mức hoặc những công việc phát sinh chưa xác định trong kế hoạch sản xuất, kinh doanh năm, mà doanh nghiệp, cơ quan cần làm thêm giờ thì đơn giá tiền lương của những sản phẩm, công việc làm thêm được trả bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn, nếu làm thêm vào ngày thường; bằng 200%, nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần; bằng 300%, nếu làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

*Ví dụ 4.* Đơn giá tiền lương của sản phẩm B làm trong giờ tiêu chuẩn là 1.000 đồng/sản phẩm, trường hợp doanh nghiệp, cơ quan yêu cầu làm thêm ngoài định mức và ngoài giờ tiêu chuẩn thì đơn giá tiền lương của sản phẩm làm thêm được trả như sau:

- 1.500 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường (1.000 đồng x 150%);

- 2.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần (1.000 đồng x 200%);

- 3.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (1.000 đồng x 300%).

### **3. Trả lương làm việc vào ban đêm:**

Tiền lương của người lao động làm việc vào ban đêm theo khoản 4, Điều 10, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Đối với lao động trả lương theo thời gian, nếu làm việc vào ban đêm, thì doanh nghiệp, cơ quan phải trả lương làm việc vào ban đêm theo cách tính sau:

$$\text{Tiền lương làm việc vào ban đêm} = \text{Tiền lương giờ thực trả} \times 130\% \times \text{Số giờ làm việc vào ban đêm}$$

Trong đó:

- Tiền lương giờ thực trả được tính theo tiết a, điểm 2 nêu trên;
- Mức 130% gồm tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban ngày và 30% tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban đêm;
- Thời giờ làm việc vào ban đêm theo quy định tại Điều 6, Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ được xác định từ 22 giờ ngày hôm trước đến 6 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Thừa Thiên - Huế trở ra phía Bắc; từ 21 giờ ngày hôm trước đến 5 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Đà Nẵng trở vào phía Nam;

Ví dụ 5. Tiền lương thực trả của công việc đang làm vào ban ngày 1 giờ là 2.000 đồng, nếu người lao động làm việc vào ban đêm thì tiền lương 1 giờ vào ban đêm được trả là:

$$2.000 \text{ đồng} \times 130\% \times 1 \text{ giờ} = 2.600 \text{ đồng.}$$

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{của sản phẩm làm} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương của} \\ \text{sản phẩm làm trong giờ} \\ \text{tiêu chuẩn vào ban ngày} \end{array} \times 130\%$$

Ví dụ 6. Đơn giá tiền lương làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày của sản phẩm C là 1.000 đồng thì đơn giá tiền lương của sản phẩm đó khi làm vào ban đêm là 1.300 đồng (1.000 đồng x 130%) và căn cứ vào số lượng sản phẩm làm vào ban đêm để thanh toán trả lương theo thực tế thực hiện.

c) Trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ được tính trả như sau:

- Đối với lao động trả lương theo thời gian:

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{làm thêm giờ} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{giờ thực trả} \end{array} \times 130\% \times \begin{array}{l} 150\% \text{ hoặc } 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Số giờ làm thêm} \\ \text{vào ban đêm} \end{array}$$

Ví dụ 7. Người lao động làm việc vào ban đêm 1 giờ được trả 2.600 đồng (ví dụ 5), nếu làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì 1 giờ được trả là:

$$2.600 \text{ đồng} \times 150\% \times 1 \text{ giờ} = 3.900 \text{ đồng.}$$

- Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{của sản phẩm làm} \\ \text{thêm vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{của sản phẩm làm} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} \times \begin{array}{l} 150\% \text{ hoặc } 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{array}$$



*Ví dụ 8.* Đơn giá tiền lương của sản phẩm C làm vào ban đêm được trả 1.300 đồng (ví dụ 6), nếu sản phẩm C được làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì đơn giá tiền lương được trả là:

$$1.300 \text{ đồng} \times 150\% = 1.950 \text{ đồng.}$$

d) Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định tại điểm 2, 3 nêu trên được lấy trong quỹ tiền lương năm ứng với kế hoạch sản xuất, kinh doanh. Trường hợp phát sinh số lượng, khối lượng công việc mới chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch năm, doanh nghiệp, cơ quan cần làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm này được bổ sung vào quỹ tiền lương của doanh nghiệp, cơ quan và hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

Mức trả lương làm thêm giờ bằng 150%; 200%; 300%, làm việc vào ban đêm bằng 130% quy định tại điểm 2, 3 nêu trên là mức bắt buộc doanh nghiệp, cơ quan phải trả khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, còn mức cao hơn thì người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận.

#### **4. Chế độ nâng bậc lương:**

Chế độ nâng bậc lương theo khoản 2, Điều 6, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hằng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời, doanh nghiệp, cơ quan lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan.

b) Người lao động có đủ các điều kiện dưới đây thì được xét nâng bậc lương hằng năm:

- Có thời gian làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan ít nhất 1 năm (đủ 12 tháng);
- Thường xuyên hoàn thành công việc được giao về số lượng, chất lượng theo hợp đồng lao động đã ký kết;
- Không trong thời gian thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp, cơ quan.

c) Chế độ nâng bậc lương đối với người lao động phải được thể hiện trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Khuyến khích người sử dụng lao động nâng bậc lương sớm đối với những người lao động tài năng, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cơ quan.

### **5. Quy chế trả lương:**

Theo khoản 4, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng và ban hành quy chế trả lương, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tài năng, bảo đảm hài hoà giữa lợi ích doanh nghiệp, cơ quan và người lao động.

## **VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm:**

- Xây dựng, ban hành và đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đóng trụ sở chính. Trường hợp sửa đổi, bổ sung hệ thống thang lương, bảng lương thì doanh nghiệp, cơ quan phải đăng ký phần sửa đổi, bổ sung đó;

- Xây dựng, ban hành phụ cấp lương, hệ thống mức lao động, quy chế trả lương, tiền thưởng, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức để áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan.

Đối với cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam; người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động không nhất thiết phải xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo đúng quy định tại mục III và IV nêu trên mà có thể vận dụng hoặc tự quy định cho phù hợp;

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động cho phù hợp với những nội dung quy định nêu trên;

- Thông báo công khai, kịp thời đến người lao động các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập; các quy định của doanh nghiệp, cơ quan về thang lương, bảng lương, phụ cấp lương; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân; chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức; định mức lao động; quy chế trả lương, tiền thưởng.

### **2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:**

- Hướng dẫn các doanh nghiệp, cơ quan thuộc quyền quản lý thực hiện các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập;

- Tiếp nhận, vào sổ theo dõi bản đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương của các doanh nghiệp, cơ quan đóng trên địa bàn thuộc quyền quản lý. Trường

hợp thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, cơ quan xây dựng không theo đúng quy định tại Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP thì trong 15 ngày kể từ ngày nhận được bản đăng ký, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải thông báo cho doanh nghiệp, cơ quan sửa lại;

- Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động trong doanh nghiệp, cơ quan thuộc quyền quản lý.

## **VII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo.

Bãi bỏ Thông tư số 11/LĐTBXH-TT ngày 03 tháng 5 năm 1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về tiền lương đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

## PHỤ LỤC 1

### PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH  
ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

*Căn cứ nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ và lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo trình tự sau:*

#### 1. Phân tích công việc.

- Tiến hành thống kê đầy đủ các công việc theo từng chức danh đang sử dụng trong doanh nghiệp, cơ quan;

- Thu thập những thông tin chi tiết về từng vị trí công việc cụ thể để xác định nhiệm vụ chính, nhiệm vụ phụ, các mối quan hệ của từng chức danh công việc và xác định các yêu cầu chuyên môn về trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kiến thức, kỹ năng, thể chất điều kiện làm việc cần thiết... của từng công việc.

#### 2. Đánh giá giá trị công việc.

Trên cơ sở phân tích công việc, tiến hành đánh giá giá trị công việc để xác định những vị trí công việc tương tự nhau có thể được tập hợp thành nhóm làm cơ sở xác định thang lương, bảng lương cho mỗi nhóm. Các bước đánh giá giá trị công việc như sau:

*a) Lập danh sách các yếu tố công việc theo nhóm yếu tố công việc chủ yếu về:*

- + Kiến thức và kỹ năng;
- + Trí lực;
- + Thể lực và cường độ lao động;
- + Môi trường;
- + Trách nhiệm.

Trong mỗi nhóm yếu tố công việc, doanh nghiệp, cơ quan xác định cụ thể các yếu tố thành phần theo các mức độ từ thấp đến cao. Các yếu tố công việc là cơ sở để so sánh giữa các vị trí công việc trong doanh nghiệp, cơ quan.

*b) Lựa chọn các vị trí để đánh giá:* trên cơ sở danh sách các yếu tố công việc, đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí riêng biệt trong doanh nghiệp, cơ quan đồng thời so sánh các yêu cầu chuyên môn của từng vị trí.

*c) Đánh giá và cho điểm các mức độ của các yếu tố* để đánh giá và cho điểm các yếu tố thành phần theo các mức độ, trên cơ sở đó xác định thang điểm các yếu tố phù hợp với từng công việc.

*d) Cân đối thang điểm giữa các yếu tố* nhằm đánh giá mức độ phức tạp hay giá trị của mỗi yếu tố trong tổng thể các yếu tố cấu thành công việc, từ đó điều chỉnh lại thang điểm cho hợp lý.

### **3. Phân ngạch công việc.**

Sau khi phân tích, đánh giá giá trị từng công việc, tiến hành nhóm các công việc có chức năng và yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau. Mỗi nhóm công việc được quy định thành một ngạch công việc tùy theo tầm quan trọng của nhóm công việc. Trình tự phân ngạch công việc tiến hành theo các bước sau:

- Tập hợp các công việc riêng lẻ thành các nhóm công việc;
- Thiết lập các mức ngạch công việc và tiêu chuẩn phân ngạch;
- Quy định một ngạch công việc cho mỗi nhóm công việc.

### **4. Thiết lập thang lương, bảng lương cho từng ngạch công việc.**

Thang lương, bảng lương theo ngạch công việc xác định theo trình tự sau:

*a) Xác định các yếu tố ảnh hưởng,* bao gồm: khả năng cạnh tranh tiền lương so với các doanh nghiệp, cơ quan khác; các quy định của pháp luật, trước hết là so với mức lương tối thiểu Nhà nước quy định; năng suất lao động; kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm hoặc thâm niên công tác của người lao động trong doanh nghiệp, cơ quan; các hình thức khuyến khích hiện có, các khoản tiền thưởng...

*b) Thiết lập thang lương, bảng lương:* trên cơ sở các thông tin đã thu thập được và các yếu tố ảnh hưởng đã xem xét, việc thiết lập thang lương, bảng lương tiến hành theo trình tự:

- Xác định số ngạch lương trong doanh nghiệp, cơ quan thông qua việc lấy thông tin từ khâu phân ngạch công việc.

- Xác định số bậc lương trong mỗi ngạch căn cứ vào việc tính các điểm ưu thế theo kết quả làm việc và xem xét mức độ phức tạp cần có đối với thang lương, bảng lương.

- Quyết định mức lương theo ngạch và theo bậc.

**PHỤ LỤC 2**  
**PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG MỨC LAO ĐỘNG**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH  
ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

Trên cơ sở nguyên tắc xây dựng mức lao động, điều kiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan tiến hành xây dựng mức lao động chi tiết theo các phương pháp sau:

**1. Phương pháp phân tích:** Mức lao động được xây dựng bằng cách phân chia quá trình sản xuất, quá trình lao động, các bước công việc ra các bộ phận hợp thành và nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hao phí lao động để thực hiện các bộ phận hợp thành đó. Trên cơ sở đó xác định cơ cấu và trình độ hợp lý để thực hiện các bước công việc, hoàn thiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, áp dụng các thành tựu khoa học, kỹ thuật mới, các kinh nghiệm của những người sản xuất tiên tiến. Tùy theo điều kiện sản xuất, doanh nghiệp có thể xây dựng mức lao động bằng phương pháp phân tích khảo sát, phân tích tính toán hoặc so sánh điển hình, cụ thể:

- **Phương pháp phân tích khảo sát:** Mức lao động được xây dựng căn cứ vào các tài liệu khảo sát (chụp ảnh hoặc bấm giờ) thời gian làm việc. Phương pháp này thường áp dụng trong sản xuất hàng loạt lớn hoặc các khâu công việc có tính chất hàng khối. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp này như sau:

+ Phân tích và nghiên cứu kết cấu bước công việc, xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hoàn thành bước công việc;

+ Dựa vào tiêu chuẩn hoặc tài liệu nghiên cứu khảo sát tại nơi làm việc xác định thời gian của từng bộ phận bước công việc và thời gian trong ca làm việc của người lao động (thời gian chuẩn bị, kết thúc, tác nghiệp, phục vụ, nghỉ ngơi, nhu cầu cần thiết...).

+ Dùng phương pháp tính toán để xác định mức thời gian, mức sản lượng.

- **Phương pháp phân tích tính toán:** Mức lao động được xây dựng dựa vào tài liệu tiêu chuẩn được xây dựng sẵn (tiêu chuẩn thời gian, tiêu chuẩn số lượng...), vận dụng các phương pháp toán, sử dụng các công thức để tính toán các thời gian chính và thời gian khác trong mức. Phương pháp này thường áp

dụng đối với điều kiện sản xuất hàng loạt. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp phân tích tính toán như sau:

+ Phân tích bước công việc cần định mức ra các bộ phận hợp thành về lao động cũng như về công nghệ, loại bỏ những bộ phận thừa và thay thế những bộ phận lạc hậu bằng những bộ phận tiên tiến để có được kết cấu bước công việc hợp lý.

+ Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành từng bộ phận của bước công việc, trên cơ sở đó xác định trình độ lành nghề của người lao động cần có, máy móc, dụng cụ cần dùng, chế độ làm việc tối ưu và tổ chức nơi làm việc hợp lý nhất.

+ Dựa vào quy trình công nghệ và tiêu chuẩn các loại thời gian cho từng bộ phận của từng bước công việc. Tổng cộng các hao phí thời gian này được mức thời gian cho bước công việc.

- **Phương pháp so sánh điển hình:** Mức lao động được xây dựng dựa trên những hao phí theo mức điển hình. Mức điển hình được xây dựng theo phương pháp phân tích khảo sát, có căn cứ khoa học đại diện cho nhóm công việc có những đặc trưng công nghệ hay nội dung kết cấu trình tự thực hiện giống nhau nhưng khác nhau về kích cỡ. Phương pháp này thường áp dụng đối với điều kiện sản xuất nhỏ, đơn chiếc. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp so sánh điển hình như sau:

+ Phân tích bước công việc phải thực hiện thành các nhóm theo những đặc trưng nhất định về kết cấu và quy trình công nghệ tương đối giống nhau. Trong mỗi nhóm chọn một hoặc một số bước công việc điển hình.

+ Xác định quy trình công nghệ hợp lý và các điều kiện tổ chức - kỹ thuật thực hiện bước công việc điển hình.

+ Xây dựng mức lao động cho bước công việc điển hình bằng phương pháp phân tích khảo sát hoặc phân tích tính toán.

+ Xác định hệ số quy đổi  $K_i$  cho các bước công việc trong nhóm với quy ước: hệ số của bước công việc điển hình bằng 1 (tức là  $K_1 = 1$ ), hệ số của các bước công việc còn lại trong nhóm được xác định trên cơ sở phân tích điều kiện tổ chức, kỹ thuật cụ thể của từng bước công việc đó, các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành và so sánh với bước công việc điển hình. Nếu điều kiện tổ chức kỹ thuật, các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó thuận lợi hơn bước công việc điển hình thì  $K_i < 1$ ; nếu tương tự như bước công việc điển hình thì  $K_i = 1$ ; nếu khó khăn hơn thì  $K_i > 1$ .

+ Căn cứ vào mức của bước công việc điển hình và các hệ số quy đổi  $K_i$ , xác định mức lao động cho mỗi bước công việc trong nhóm theo công thức sau:

$$M_{tgi} = M_{tgi} \times K_i \text{ hoặc } M_{sli} = \frac{M_{sli}}{K_i}$$

*Trong đó:*

$M_{tgi}$  là mức thời gian cho mỗi bước công việc  $i$  trong nhóm;

$M_{tgi}$  là mức thời gian cho bước công việc điển hình;

$K_i$  là hệ số quy đổi cho các bước công việc trong nhóm;

$M_{sli}$  là mức sản lượng cho mỗi bước công việc  $i$  trong nhóm;

$M_{sli}$  là mức sản lượng cho bước công việc điển hình.

**2. Phương pháp tổng hợp:** Mức lao động được xây dựng dựa trên các tài liệu thống kê về thời gian hao phí thực tế để hoàn thành bước công việc, kinh nghiệm tích lũy của người làm định mức lao động và tham khảo ý kiến tham gia của các chuyên gia để xác định.





### *Phần III*

---

## NHỮNG QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM



# LUẬT QUỐC TỊCH VIỆT NAM

*Quốc tịch Việt Nam thể hiện mối quan hệ gắn bó của cá nhân với Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, làm phát sinh quyền, nghĩa vụ của công dân Việt Nam đối với Nhà nước và quyền, trách nhiệm của Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đối với công dân Việt Nam.*

*Để đề cao vinh dự và ý thức trách nhiệm của công dân Việt Nam trong việc hưởng quyền và làm nghĩa vụ công dân, kế thừa và phát huy truyền thống đoàn kết, yêu nước của dân tộc Việt Nam, tăng cường sự gắn bó giữa Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam với mọi người Việt Nam, dù cư trú ở trong nước hay ngoài nước, vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh;*

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992;*

*Luật này quy định về quốc tịch Việt Nam.*

## Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Quyền đối với quốc tịch

1. Ở nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, mỗi cá nhân đều có quyền có quốc tịch. Công dân Việt Nam không ai bị tước quốc tịch Việt Nam, trừ trường hợp quy định tại Điều 25 của Luật này.

2. Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là Nhà nước thống nhất của các dân tộc cùng sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam; mọi thành viên của các dân tộc đều bình đẳng về quyền có quốc tịch Việt Nam.

#### Điều 2. Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. "Quốc tịch nước ngoài" là quốc tịch của một nước khác không phải là Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

2. "Người không quốc tịch" là người không có quốc tịch Việt Nam và cũng không có quốc tịch nước ngoài.

3. "Người Việt Nam ở nước ngoài" là công dân Việt Nam và người gốc Việt Nam đang thường trú hoặc tạm trú ở nước ngoài.

4. "Người Việt Nam định cư ở nước ngoài" là công dân Việt Nam và người gốc Việt Nam cư trú, làm ăn, sinh sống lâu dài ở nước ngoài.

5. "Người nước ngoài cư trú ở Việt Nam" là công dân nước ngoài và người không quốc tịch thường trú hoặc tạm trú ở Việt Nam.

6. "Người nước ngoài thường trú ở Việt Nam" là công dân nước ngoài và người không quốc tịch cư trú, làm ăn, sinh sống lâu dài ở Việt Nam.

7. "Dẫn độ" là việc một nước chuyển giao cho nước khác người có hành vi phạm tội hoặc người bị kết án hình sự mà bản án đã có hiệu lực pháp luật đang có mặt trên lãnh thổ của nước mình để nước được chuyển giao truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc thi hành hình phạt đối với người đó.

8. "Tước quốc tịch" là việc công dân bị mất quốc tịch theo quyết định có tính chất chế tài của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

### **Điều 3. Nguyên tắc một quốc tịch**

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam công nhận công dân Việt Nam có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam.

### **Điều 4. Quan hệ giữa Nhà nước và công dân**

1. Người có quốc tịch Việt Nam là công dân nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi là công dân Việt Nam).

2. Công dân Việt Nam được Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo đảm các quyền công dân và phải làm tròn nghĩa vụ công dân của mình đối với Nhà nước và xã hội theo quy định của pháp luật.

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam không dẫn độ công dân Việt Nam cho nước khác.

### **Điều 5. Bảo hộ đối với người Việt Nam ở nước ngoài**

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo hộ quyền lợi chính đáng của người Việt Nam ở nước ngoài.

Các cơ quan nhà nước ở trong nước, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm thi hành mọi biện pháp cần thiết, phù hợp với pháp luật của nước sở tại, pháp luật và tập quán quốc tế để thực hiện sự bảo hộ đó.

**Điều 6. Chính sách đối với người gốc Việt Nam ở nước ngoài**

1. Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam có chính sách khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để người gốc Việt Nam ở nước ngoài giữ quan hệ gắn bó với gia đình và quê hương, góp phần xây dựng quê hương, đất nước.

2. Nhà nước có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho người đã mất quốc tịch Việt Nam được trở lại quốc tịch Việt Nam.

**Điều 7. Chính sách đối với công dân Việt Nam ở nước ngoài**

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam có chính sách để công dân Việt Nam ở nước ngoài có điều kiện hưởng các quyền công dân và làm các nghĩa vụ công dân của mình phù hợp với hoàn cảnh sống xa đất nước.

**Điều 8. Hạn chế tình trạng không quốc tịch**

Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam tạo điều kiện cho trẻ em sinh ra trên lãnh thổ Việt Nam đều có quốc tịch và những người không quốc tịch thường trú ở Việt Nam được nhập quốc tịch Việt Nam theo quy định của Luật này.

**Điều 9. Giữ quốc tịch khi kết hôn, ly hôn, huỷ việc kết hôn trái pháp luật**

Việc kết hôn, ly hôn và huỷ việc kết hôn trái pháp luật giữa công dân Việt Nam với người nước ngoài không làm thay đổi quốc tịch Việt Nam của đương sự, cũng như của con chưa thành niên của họ.

**Điều 10. Giữ quốc tịch khi quốc tịch của vợ hoặc chồng thay đổi**

Việc vợ hoặc chồng nhập hoặc mất quốc tịch Việt Nam không làm thay đổi quốc tịch của người kia.

**Điều 11. Giấy tờ chứng minh quốc tịch Việt Nam**

Các giấy tờ sau đây là căn cứ để chứng minh người có quốc tịch Việt Nam:

1. Giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam, quyết định cho trở lại quốc tịch Việt Nam; giấy chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu Việt Nam;

2. Giấy khai sinh của đương sự kèm theo giấy tờ chứng minh quốc tịch Việt Nam của cha mẹ, nếu không có các giấy tờ quy định tại điểm 1 Điều này;

3. Các giấy tờ khác do Chính phủ quy định.

**Điều 12. Quản lý nhà nước về quốc tịch**

Nội dung quản lý nhà nước về quốc tịch Việt Nam bao gồm:

1. Ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về quốc tịch Việt Nam; xây dựng chính sách về quốc tịch Việt Nam;
2. Quyết định việc cho nhập, cho trở lại, cho thôi và tước quốc tịch Việt Nam;
3. Cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam;
4. Thống kê nhà nước về quốc tịch Việt Nam;
5. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
6. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về quốc tịch Việt Nam;
7. Thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực quốc tịch.

#### **Điều 13. Áp dụng điều ước quốc tế**

Trong trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác với quy định của Luật này, thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế đó.

## **Chương II CÓ QUỐC TỊCH VIỆT NAM**

#### **Điều 14. Người có quốc tịch Việt Nam**

Người có quốc tịch Việt Nam bao gồm người đang có quốc tịch Việt Nam cho đến ngày Luật này có hiệu lực và người có quốc tịch Việt Nam theo quy định của Luật này.

#### **Điều 15. Căn cứ xác định người có quốc tịch Việt Nam**

Người được xác định là có quốc tịch Việt Nam, nếu có một trong những căn cứ sau đây:

1. Do sinh ra theo quy định tại các Điều 16, 17 và 18 của Luật này;
2. Được nhập quốc tịch Việt Nam;
3. Được trở lại quốc tịch Việt Nam;
4. Theo điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia;
5. Các căn cứ quy định tại các Điều 19, 28 và 30 của Luật này.

**Điều 16. Quốc tịch của trẻ em khi sinh ra có cha mẹ là công dân Việt Nam**

Trẻ em khi sinh ra có cha mẹ đều là công dân Việt Nam thì có quốc tịch Việt Nam, không kể trẻ em đó sinh trong hoặc ngoài lãnh thổ Việt Nam.

**Điều 17. Quốc tịch của trẻ em khi sinh ra có cha hoặc mẹ là công dân Việt Nam**

1. Trẻ em khi sinh ra có cha hoặc mẹ là công dân Việt Nam, còn người kia là người không quốc tịch, hoặc có mẹ là công dân Việt Nam, còn cha không rõ là ai, thì có quốc tịch Việt Nam, không kể trẻ em đó sinh trong hoặc ngoài lãnh thổ Việt Nam.

2. Trẻ em khi sinh ra có cha hoặc mẹ là công dân Việt Nam, còn người kia là công dân nước ngoài, thì có quốc tịch Việt Nam, nếu có sự thoả thuận bằng văn bản của cha mẹ vào thời điểm đăng ký khai sinh cho con.

**Điều 18. Quốc tịch của trẻ em khi sinh ra có cha mẹ là người không quốc tịch**

1. Trẻ em sinh ra trên lãnh thổ Việt Nam mà khi sinh có cha mẹ đều là người không quốc tịch, nhưng có nơi thường trú tại Việt Nam, thì có quốc tịch Việt Nam.

2. Trẻ em sinh ra trên lãnh thổ Việt Nam mà khi sinh có mẹ là người không quốc tịch, nhưng có nơi thường trú tại Việt Nam, còn cha không rõ là ai, thì có quốc tịch Việt Nam.

**Điều 19. Quốc tịch của trẻ sơ sinh bị bỏ rơi, trẻ em được tìm thấy trên lãnh thổ Việt Nam**

1. Trẻ sơ sinh bị bỏ rơi và trẻ em được tìm thấy trên lãnh thổ Việt Nam mà không rõ cha mẹ là ai, thì có quốc tịch Việt Nam.

2. Trong trường hợp người nói tại khoản 1 Điều này chưa đủ 15 tuổi mà tìm thấy cha mẹ đều có quốc tịch nước ngoài, cha hoặc mẹ có quốc tịch nước ngoài, người giám hộ có quốc tịch nước ngoài, thì người đó không còn quốc tịch Việt Nam; đối với người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đó.

**Điều 20. Nhập quốc tịch Việt Nam**

1. Công dân nước ngoài và người không quốc tịch đang thường trú ở Việt Nam có đơn xin nhập quốc tịch Việt Nam, thì có thể được nhập quốc tịch Việt Nam, nếu có đủ các điều kiện sau đây:



- a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của pháp luật Việt Nam;
- b) Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật Việt Nam; tôn trọng truyền thống, phong tục, tập quán của dân tộc Việt Nam;
- c) Biết tiếng Việt đủ để hoà nhập vào cộng đồng xã hội Việt Nam;
- d) Đã thường trú ở Việt Nam từ 5 năm trở lên;
- đ) Có khả năng bảo đảm cuộc sống tại Việt Nam.

2. Công dân nước ngoài và người không quốc tịch có thể được nhập quốc tịch Việt Nam mà không phải có đủ các điều kiện quy định tại các điểm c, d và đ khoản 1 Điều này, nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

- a) Là vợ, chồng, con, cha hoặc mẹ của công dân Việt Nam;
- b) Có công lao đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam;
- c) Có lợi cho Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

3. Công dân nước ngoài được nhập quốc tịch Việt Nam thì không còn giữ quốc tịch nước ngoài, trừ trường hợp đặc biệt do Chủ tịch nước quyết định.

4. Người xin nhập quốc tịch Việt Nam không được nhập quốc tịch Việt Nam, nếu việc đó làm phương hại đến lợi ích quốc gia của Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục, trình tự giải quyết đơn xin nhập quốc tịch Việt Nam.

#### **Điều 21. Trở lại quốc tịch Việt Nam**

1. Người đã mất quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Điều 23 của Luật này có đơn xin trở lại quốc tịch Việt Nam, thì có thể được trở lại quốc tịch Việt Nam, nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

- a) Xin hồi hương về Việt Nam;
- b) Có vợ, chồng, con, cha hoặc mẹ là công dân Việt Nam;
- c) Có công lao đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam;
- d) Có lợi cho Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

2. Người xin trở lại quốc tịch Việt Nam không được trở lại quốc tịch Việt Nam, nếu việc đó làm phương hại đến lợi ích quốc gia của Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục, trình tự giải quyết đơn xin trở lại quốc tịch Việt Nam.

**Điều 22. Giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam**

1. Công dân Việt Nam có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam quy định tại Điều 35 và Điều 36 của Luật này cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam.

2. Giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam được cấp cho người có đơn yêu cầu và chứng minh được rằng họ có quốc tịch Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục, trình tự cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam.

**Chương III**

**MẤT QUỐC TỊCH VIỆT NAM**

**Điều 23. Mất quốc tịch Việt Nam**

Công dân Việt Nam mất quốc tịch Việt Nam trong các trường hợp sau đây:

1. Được thôi quốc tịch Việt Nam;
2. Bị tước quốc tịch Việt Nam;
3. Theo điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia;
4. Trong các trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 19, Điều 26 và Điều 28 của Luật này.

**Điều 24. Thôi quốc tịch Việt Nam**

1. Công dân Việt Nam có đơn xin thôi quốc tịch Việt Nam để nhập quốc tịch nước ngoài, thì có thể được thôi quốc tịch Việt Nam.

2. Người xin thôi quốc tịch Việt Nam chưa được thôi quốc tịch Việt Nam, nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

a) Đang nợ thuế đối với Nhà nước hoặc một nghĩa vụ tài sản đối với cơ quan, tổ chức hoặc công dân Việt Nam;

b) Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

c) Chưa chấp hành xong bản án, quyết định của Tòa án Việt Nam.

3. Người xin thôi quốc tịch Việt Nam không được thôi quốc tịch Việt Nam, nếu việc đó làm phương hại đến lợi ích quốc gia của Việt Nam.

4. Cán bộ, công chức và những người đang phục vụ trong các lực lượng vũ trang nhân dân không được thôi quốc tịch Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục, trình tự giải quyết đơn xin thôi quốc tịch Việt Nam.

**Điều 25. Tước quốc tịch Việt Nam**

1. Công dân Việt Nam cư trú ở nước ngoài có thể bị tước quốc tịch Việt Nam, nếu có hành động gây phương hại nghiêm trọng đến nền độc lập dân tộc, đến sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam hoặc đến uy tín của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

2. Người đã nhập quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Điều 20 của Luật này dù cư trú ở trong hoặc ngoài lãnh thổ Việt Nam cũng có thể bị tước quốc tịch Việt Nam, nếu có hành động quy định tại khoản 1 Điều này.

**Điều 26. Hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam**

1. Người đã nhập quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Điều 20 của Luật này dù cư trú ở trong hoặc ngoài lãnh thổ Việt Nam mà cố ý khai báo không đúng sự thật hoặc giả mạo giấy tờ khi xin nhập quốc tịch Việt Nam, thì quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam có thể bị hủy bỏ, nếu quyết định đó được cấp chưa quá 5 năm.

2. Việc hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam của vợ hoặc chồng không làm thay đổi quốc tịch Việt Nam của người kia.

**Điều 27. Giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam**

Giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam được cấp cho người có đơn yêu cầu và chứng minh được rằng họ đã từng có quốc tịch Việt Nam.

Chính phủ quy định thủ tục, trình tự cấp giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam.

**Chương IV**

**THAY ĐỔI QUỐC TỊCH CỦA NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN  
VÀ CỦA CON NUÔI**

**Điều 28.** Quốc tịch của con chưa thành niên khi cha mẹ nhập, thôi hoặc trở lại quốc tịch Việt Nam

1. Khi cha mẹ có sự thay đổi về quốc tịch do nhập, thôi hoặc trở lại quốc tịch Việt Nam, thì quốc tịch của con chưa thành niên sinh sống cùng với cha mẹ được thay đổi theo quốc tịch của họ.

2. Khi chỉ cha hoặc mẹ có thay đổi quốc tịch do nhập, thôi hoặc trở lại quốc tịch Việt Nam, thì quốc tịch của con chưa thành niên được xác định theo sự thoả thuận bằng văn bản của cha mẹ.

3. Sự thay đổi quốc tịch của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đó.

**Điều 29.** Quốc tịch của con chưa thành niên khi cha mẹ bị tước quốc tịch Việt Nam hoặc bị huỷ bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam

Khi cha mẹ hoặc một trong hai người bị tước quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Điều 25 của Luật này hoặc bị huỷ bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Điều 26 của Luật này, thì quốc tịch của con chưa thành niên không thay đổi.

**Điều 30.** Quốc tịch của con nuôi chưa thành niên

1. Trẻ em là công dân Việt Nam được người nước ngoài nhận làm con nuôi vẫn giữ quốc tịch Việt Nam.

2. Trẻ em là người nước ngoài được công dân Việt Nam nhận làm con nuôi thì có quốc tịch Việt Nam, kể từ ngày được cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam công nhận việc nuôi con nuôi.

3. Trẻ em là người nước ngoài được cha mẹ mà một người là công dân Việt Nam, còn người kia là người nước ngoài nhận làm con nuôi, thì được nhập quốc tịch Việt Nam theo đơn xin nhập quốc tịch Việt Nam của cha mẹ nuôi và được miễn các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều 20 của Luật này.

Sự thay đổi quốc tịch của con nuôi từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đó.

## **Chương V**

### **THẨM QUYỀN VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ VỀ QUỐC TỊCH**

**Điều 31.** Thẩm quyền của Quốc hội về quốc tịch

Quốc hội có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây về quốc tịch:

1. Ban hành văn bản quy phạm pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
2. Giám sát tối cao việc tuân theo pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
3. Phê chuẩn hoặc bãi bỏ điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia về quốc tịch theo đề nghị của Chủ tịch nước.

**Điều 32. Thẩm quyền của Chủ tịch nước về quốc tịch**

Chủ tịch nước có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây về quốc tịch:

1. Cho nhập quốc tịch Việt Nam;
2. Cho trở lại quốc tịch Việt Nam;
3. Cho thôi quốc tịch Việt Nam;
4. Tước quốc tịch Việt Nam;
5. Huỷ bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam;
6. Ký kết điều ước quốc tế nhân danh Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, quyết định phê chuẩn hoặc tham gia điều ước quốc tế về quốc tịch hoặc liên quan đến quốc tịch, trừ trường hợp cần trình Quốc hội quyết định.

**Điều 33. Thẩm quyền của Chính phủ về quốc tịch**

Chính phủ có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây về quốc tịch:

1. Trình Quốc hội, Uỷ ban Thường vụ Quốc hội các dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết về quốc tịch Việt Nam; ban hành văn bản hướng dẫn thi hành pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
2. Trình Chủ tịch nước quyết định việc cho nhập, cho trở lại, cho thôi quốc tịch Việt Nam, tước quốc tịch Việt Nam và huỷ bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam;
3. Trình Chủ tịch nước quyết định việc ký kết điều ước quốc tế nhân danh Nhà nước, phê chuẩn hoặc tham gia điều ước quốc tế về quốc tịch hoặc liên quan đến quốc tịch; quyết định việc ký kết hoặc tham gia điều ước quốc tế nhân danh Chính phủ về quốc tịch hoặc liên quan đến quốc tịch;
4. Chỉ đạo và hướng dẫn việc cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam và giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam;
5. Tổ chức, chỉ đạo công tác phổ biến, giáo dục pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
6. Thống kê nhà nước về quốc tịch Việt Nam;
7. Thanh tra, kiểm tra theo thẩm quyền việc thực hiện pháp luật về quốc tịch Việt Nam;
8. Thực hiện hợp tác quốc tế về quốc tịch.

**Điều 34.** Thẩm quyền của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ về quốc tịch

1. Bộ Tư pháp giúp Chính phủ thực hiện những nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 33 của Luật này.

2. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Tư pháp thực hiện những nhiệm vụ, quyền hạn về quốc tịch theo quy định của Chính phủ.

**Điều 35.** Thẩm quyền của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về quốc tịch

Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây về quốc tịch:

1. Nhận và xem xét hồ sơ xin nhập, xin trở lại và xin thôi quốc tịch Việt Nam; đề nghị về việc giải quyết các hồ sơ đó;

2. Kiến nghị việc tước quốc tịch Việt Nam và việc hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam;

3. Xét và cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, Giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam.

**Điều 36.** Thẩm quyền của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài về quốc tịch.

Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài có những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây về quốc tịch:

1. Nhận và xem xét hồ sơ xin trở lại và xin thôi quốc tịch Việt Nam; trong trường hợp cá biệt nhận hồ sơ xin nhập quốc tịch Việt Nam; đề nghị về việc giải quyết các hồ sơ đó;

2. Kiến nghị việc tước quốc tịch Việt Nam và việc hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam;

3. Xét và cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam.

**Điều 37.** Nộp đơn xin giải quyết các việc về quốc tịch

Người xin nhập, xin trở lại, xin thôi quốc tịch Việt Nam và xin cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam ở

trong nước, thì nộp đơn tại Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi cư trú; ở nước ngoài, thì nộp đơn tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam.

**Điều 38. Thời hạn giải quyết đơn yêu cầu về quốc tịch**

1. Thời hạn giải quyết đơn xin nhập quốc tịch Việt Nam không quá mười hai tháng, đơn xin thôi quốc tịch Việt Nam, xin trở lại quốc tịch Việt Nam không quá sáu tháng, kể từ ngày Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

2. Thời hạn giải quyết đơn xin cấp giấy chứng nhận có quốc tịch Việt Nam, giấy xác nhận mất quốc tịch Việt Nam không quá chín mươi ngày, kể từ ngày Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

**Điều 39. Đăng Công báo quyết định cho nhập, cho trở lại, cho thôi, tước quốc tịch Việt Nam và hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam**

Quyết định cho nhập, cho trở lại, cho thôi, tước quốc tịch Việt Nam và hủy bỏ quyết định cho nhập quốc tịch Việt Nam được đăng trên Công báo nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

**Điều 40. Giải quyết khiếu nại, tố cáo và tranh chấp về quốc tịch Việt Nam**

1. Khiếu nại đối với quyết định hành chính, hành vi hành chính của các cơ quan nhà nước quy định tại các Điều 34, 35 và 36 của Luật này và tố cáo đối với những hành vi trái pháp luật trong việc giải quyết các vấn đề về quốc tịch Việt Nam được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

2. Tranh chấp giữa cá nhân với cá nhân về quốc tịch Việt Nam do Tòa án giải quyết theo thủ tục giải quyết các vụ án dân sự.

## **Chương VI**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 41. Hợp tác quốc tế về hạn chế hai hoặc nhiều quốc tịch và giải quyết các vấn đề phát sinh từ tình trạng hai hoặc nhiều quốc tịch**

Căn cứ vào những nguyên tắc quy định trong Luật này, cơ quan nhà nước có thẩm quyền ký kết với nước ngoài điều ước quốc tế nhằm hạn chế tình trạng hai hoặc nhiều quốc tịch và giải quyết các vấn đề phát sinh từ tình trạng đó.

**Điều 42. Hiệu lực thi hành**

Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1999 và thay thế Luật Quốc tịch Việt Nam ngày 28 tháng 6 năm 1988.

Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật này.

---

*Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa X, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 5 năm 1998.*

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**  
**Nông Đức Mạnh**

Bản sao lưu trữ



**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 07/1999/TTLT-BTP-BCA NGÀY 08/02/1999  
CỦA LIÊN BỘ TƯ PHÁP - BỘ CÔNG AN**

**Quy định cấp phiếu lý lịch tư pháp**

*Căn cứ Nghị định số 38-CP ngày 04 tháng 6 năm 1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Tư pháp;*

*Căn cứ Nghị định số 37/1998/NĐ-CP ngày 9 tháng 6 năm 1998 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Công an;*

*Để đáp ứng yêu cầu của công dân về cấp Phiếu lý lịch tư pháp;*

*Bộ Tư pháp và Bộ Công an quy định việc cấp Phiếu lý lịch tư pháp như sau:*

**I. QUY ĐỊNH CHUNG**

**1. Phiếu lý lịch tư pháp**

Phiếu lý lịch tư pháp là loại phiếu do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại điểm 5 mục I của Thông tư liên tịch này, cấp cho người có yêu cầu nhằm xác nhận người đó có hoặc không có tiền án.

Mẫu Phiếu lý lịch tư pháp là mẫu số 01/TP-LLTP được ban hành kèm theo Thông tư liên tịch này\*.

**2. Nguyên tắc xác nhận có hay không có tiền án**

Một người chỉ bị coi là có tiền án khi có bản án hình sự đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án tuyên người đó phạm tội và chưa được xoá án tích theo quy định của pháp luật.

**3. Quyền yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Công dân Việt Nam có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp Phiếu lý lịch tư pháp để sử dụng trong những trường hợp cần thiết theo quy định của pháp luật.

---

\* Không in mẫu phiếu

Người nước ngoài cũng có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền Việt Nam quy định tại điểm 5 mục I của Thông tư liên tịch này cấp Phiếu lý lịch tư pháp, nhằm xác nhận người đó có hoặc không có tiền án trong thời gian cư trú tại Việt Nam.

Người yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp có thể uỷ quyền cho người khác thay mặt mình làm thủ tục yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp.

#### **4. Không cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Những trường hợp sau đây không được cấp Phiếu lý lịch tư pháp:

a) Xin cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người khác mà không được uỷ quyền hợp thức;

b) Người đang là bị can, bị cáo trong vụ án hình sự.

#### **5. Thẩm quyền cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Việc cấp Phiếu lý lịch tư pháp thuộc thẩm quyền của Sở Tư pháp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Sở Tư pháp).

Sở Tư pháp có trách nhiệm phối hợp với Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Công an cấp tỉnh) và trong trường hợp cần thiết với Toà án, để xác minh lý lịch tư pháp của đương sự.

#### **6. Lệ phí**

Người yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp phải nộp một khoản lệ phí theo quy định của pháp luật.

## **II. THỦ TỤC, TRÌNH TỰ CẤP PHIẾU LÝ LỊCH TƯ PHÁP**

### **1. Thủ tục nộp và tiếp nhận hồ sơ yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

#### **a) Hồ sơ yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Người yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp phải làm đơn; đơn yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp phải được khai đầy đủ, rõ ràng và chính xác.

Kèm theo đơn yêu cầu phải có bản chụp giấy chứng minh nhân dân và bản chụp sổ hộ khẩu hoặc giấy tờ hợp lệ chứng minh nơi thường trú của đương sự; đối với người nước ngoài thì nộp bản chụp hộ chiếu và bản chụp giấy chứng nhận thường trú hoặc tạm trú tại Việt Nam.

Trong trường hợp uỷ quyền làm thủ tục yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp thì còn phải có văn bản uỷ quyền được Uỷ ban nhân dân cấp xã, phường, thị

trấn nơi cư trú của người uỷ quyền hoặc người được uỷ quyền chứng nhận; người uỷ quyền là công dân Việt Nam cư trú ở nước ngoài, văn bản uỷ quyền phải có chứng nhận của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài; nếu người uỷ quyền là người nước ngoài đã rời Việt Nam thì văn bản uỷ quyền phải có chứng nhận của cơ quan có thẩm quyền của nước mà người đó là công dân hoặc thường trú và phải được hợp pháp hoá lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Hồ sơ yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp được lập thành 2 bộ.

b) Nộp hồ sơ yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp:

Người yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp là công dân Việt Nam cư trú ở trong nước thì nộp hồ sơ tại Sở Tư pháp nơi thường trú; nếu cư trú ở nước ngoài thì nộp tại Sở Tư pháp nơi thường trú cuối cùng trước khi xuất cảnh.

Người yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp là người nước ngoài cư trú tại Việt Nam thì nộp hồ sơ tại Sở Tư pháp nơi cư trú; nếu đã rời Việt Nam, thì nộp tại Sở Tư pháp nơi cư trú cuối cùng trước khi xuất cảnh.

c) Tiếp nhận hồ sơ:

Khi tiếp nhận hồ sơ, Sở Tư pháp kiểm tra các nội dung khai trong đơn và sự hợp lệ của các giấy tờ kèm theo; nếu có điểm nào còn thiếu hoặc chưa rõ thì đề nghị người nộp đơn bổ sung hoặc làm rõ.

Nếu xét thấy hồ sơ đã hợp lệ, Sở Tư pháp tiếp nhận, thu lệ phí và cấp cho người nộp đơn phiếu hẹn ngày trả kết quả.

Trong trường hợp xét thấy vụ việc không thuộc thẩm quyền giải quyết của mình, Sở Tư pháp hướng dẫn ngay cho đương sự nộp hồ sơ theo đúng địa chỉ.

Việc tiếp nhận hồ sơ phải được ghi vào sổ cấp Phiếu lý lịch tư pháp.

## **2. Thủ tục tra cứu, xác minh lý lịch tư pháp**

a) Tra cứu hồ sơ của cơ quan công an

Trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Sở Tư pháp gửi Phiếu xác minh lý lịch tư pháp và 01 bộ hồ sơ cho Công an cấp tỉnh để tra cứu.

Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được Phiếu xác minh lý lịch tư pháp, Công an cấp tỉnh có trách nhiệm thực hiện việc tra cứu, xác minh lý lịch tư pháp của đương sự và gửi cho Sở Tư pháp thông báo kết quả xác minh lý lịch

tư pháp (mặt sau của Phiếu xác minh lý lịch tư pháp). Đối với trường hợp phức tạp cần phải tra cứu hồ sơ của Cục Hồ sơ nghiệp vụ Cảnh sát thuộc Bộ Công an thì thời hạn này được kéo dài thêm không quá 10 ngày; việc liên hệ với Cục Hồ sơ nghiệp vụ cảnh sát do Công an cấp tỉnh chịu trách nhiệm.

**b) Tra cứu hồ sơ của Tòa án**

Trong trường hợp qua kết quả tra cứu hồ sơ của cơ quan công an thấy có tình tiết nghi ngờ đương sự có án, nhưng chưa đủ căn cứ để kết luận hoặc phân ghi về tình trạng tiền án của đương sự có điểm chưa rõ ràng, đầy đủ thì Sở Tư pháp liên hệ với tòa án đã xét xử vụ án liên quan đến đương sự để tra cứu hồ sơ án lưu, nhằm làm rõ đương sự có án hay không có án.

Việc tra cứu hồ sơ của Tòa án (nếu có) phải được tiến hành ngay sau ngày nhận được thông báo kết quả xác minh lý lịch tư pháp của Công an cấp tỉnh; thời hạn tra cứu hồ sơ án lưu tại Tòa án không quá 7 ngày.

**3. Lập và cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày có kết quả tra cứu hồ sơ của cơ quan công an và tòa án (nếu có), Sở Tư pháp lập và cấp Phiếu lý lịch tư pháp cho đương sự.

**a) Cách lập Phiếu lý lịch tư pháp**

Đương sự không có tiền án (chưa can án hoặc có án nhưng đã được xoá án tích) thì ghi rõ là “Không có tiền án” vào dòng “Tình trạng tiền án” và gạch chéo các cột (1), (2), (3), (4) và (5) của Phiếu lý lịch tư pháp; nếu đương sự có tiền án thì ghi rõ tội danh, điều luật được áp dụng, hình phạt chính, hình phạt bổ sung (nếu có) và ngày, tháng, năm tuyên bản án đã có hiệu lực pháp luật; nếu có nhiều tiền án thì ghi thứ tự các tiền án theo thời gian.

Trong trường hợp đương sự có án, nhưng đủ điều kiện để được đương nhiên xoá án tích hoặc được xoá án tích có điều kiện theo quy định của pháp luật hình sự, thì Sở Tư pháp hướng dẫn cho đương sự làm thủ tục yêu cầu Tòa án nhân dân có thẩm quyền xoá án tích theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

**b) Cấp Phiếu lý lịch tư pháp**

Phiếu lý lịch tư pháp chỉ có một loại bản chính, không được phép sao. Tùy theo mục đích yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp của đương sự, Sở Tư pháp cấp cho đương sự số lượng phiếu cần thiết.

#### **4. Lưu trữ hồ sơ lý lịch tư pháp**

Hồ sơ lý lịch tư pháp bao gồm đơn yêu cầu cấp Phiếu lý lịch tư pháp, các giấy tờ kèm theo của đương sự và Phiếu xác minh lý lịch tư pháp có ghi kết quả tra cứu hồ sơ của cơ quan công an, kết quả tra cứu hồ sơ của tòa án (nếu có).

Hồ sơ lý lịch tư pháp phải được lưu trữ, bảo quản tại Sở Tư pháp theo quy định của pháp luật về lưu trữ.

### **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Bộ trưởng Bộ Tư pháp, Bộ trưởng Bộ Công an có trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan thuộc ngành mình trong việc thực hiện Thông tư liên tịch này.

2. Sở Tư pháp, Công an cấp tỉnh bố trí cán bộ có chuyên môn phù hợp làm công tác lý lịch tư pháp; đối với các tỉnh, thành phố có nhiều yêu cầu về cấp Phiếu lý lịch tư pháp, thì phải bố trí cán bộ chuyên trách công tác này.

3. Định kỳ 6 tháng, 1 năm, Sở Tư pháp có trách nhiệm báo cáo về Bộ Tư pháp, Công an cấp tỉnh có trách nhiệm báo cáo về Bộ Công an tình hình thực hiện Thông tư liên tịch này.

4. Thông tư liên tịch này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, Giám đốc Sở tư pháp, Giám đốc Công an cấp tỉnh báo cáo về Bộ Tư pháp, Bộ Công an để xem xét, giải quyết.

**KT. BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG AN**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Lê Thế Tiệm**

**KT. BỘ TRƯỞNG BỘ TƯ PHÁP**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Hà Hùng Cường**

**CÔNG VĂN SỐ 2301/TP-LLTP NGÀY 28/12/1999**  
**CỦA BỘ TƯ PHÁP**

**VỀ VIỆC CẤP PHIẾU LÝ LỊCH TƯ PHÁP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI**

*Kính gửi:* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trả lời Công văn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội số 4380/LĐTĐBXH-CSLĐVL ngày 20 tháng 12 năm 1999 về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 169/1999/NĐ-CP ngày 03 tháng 12 năm 1999, Bộ Tư pháp có ý kiến như sau:

Hiện nay, việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho cả công dân Việt Nam và người nước ngoài được thực hiện theo quy định tại Thông tư liên tịch Bộ Tư pháp - Bộ Công an số 07/1999/TTLT-BTP-BCA ngày 08 tháng 2 năm 1999 quy định việc cấp phiếu lý lịch tư pháp. Các loại mẫu giấy tờ cần thiết dùng trong việc cấp phiếu lý lịch tư pháp được ban hành kèm theo Thông tư liên tịch nói trên bao gồm:

1. Phiếu lý lịch tư pháp, mẫu số 01/TP-LLTP;
2. Đơn yêu cầu cấp phiếu lý lịch tư pháp, mẫu số 02/TP-LLTP;
3. Đơn yêu cầu cấp phiếu lý lịch tư pháp (dùng cho trường hợp uỷ quyền), mẫu số 02/TP-LLTP;
4. Phiếu xác minh lý lịch tư pháp, mẫu số 03/TP-LLTP.

(Xin gửi kèm theo bản chụp Thông tư liên tịch và các loại mẫu nói trên).

**TL. BỘ TRƯỞNG BỘ TƯ PHÁP**  
**KT. VỤ TRƯỞNG VỤ CÔNG CHỨNG, GIÁM ĐỊNH,**  
**HỘ TỊCH, QUỐC TỊCH, LÝ LỊCH TƯ PHÁP**  
**PHÓ VỤ TRƯỞNG**

**Trần Thất**

**CÔNG VĂN SỐ 111/YT-ĐTR NGÀY 07/01/2000**  
**CỦA BỘ Y TẾ**

**Về việc cấp giấy chứng nhận sức khỏe cho người nước ngoài  
làm việc ở Việt Nam**

*Kính gửi:* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Phúc đáp Công văn số 4248/LĐTBXH-CSLĐVL ngày 10/12/1999 của quý Bộ về việc cung cấp danh sách các bệnh viện cấp tỉnh, thành phố hoặc tương đương khám sức khỏe cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam và mẫu giấy khám sức khỏe, Bộ Y tế có ý kiến như sau:

Các bệnh viện có đủ điều kiện khám sức khỏe cho người nước ngoài là 61 bệnh viện đa khoa các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Ngoài ra các thành phố lớn còn có các bệnh viện đa khoa trực thuộc Bộ Y tế có đủ điều kiện và thẩm quyền cấp giấy chứng nhận:

- Thành phố Hà Nội: Bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện E, Bệnh viện Hữu Nghị.
- Tỉnh Quảng Ninh: Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển Uông Bí.
- Tỉnh Thái Nguyên: Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên.
- Tỉnh Quảng Bình: Bệnh viện Việt Nam - Cu Ba Đồng Hới.
- Thành phố Huế: Bệnh viện Đa khoa Trung ương Huế.
- Thành phố Đà Nẵng: Bệnh viện C Đà Nẵng.
- Thành phố Hồ Chí Minh: Bệnh viện Thống Nhất, Bệnh viện Chợ Rẫy.

Bộ Y tế gửi kèm mẫu giấy chứng nhận sức khỏe để quý Bộ có cơ sở để triển khai thực hiện.

**TL. BỘ TRƯỞNG BỘ Y TẾ**  
**KT. VỤ TRƯỞNG VỤ ĐIỀU TRỊ**  
**PHÓ VỤ TRƯỞNG**  
**PTS. Đỗ Kháng Chiến**

BỘ Y TẾ (SỞ Y TẾ)  
BỆNH VIỆN .....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

## GIẤY CHỨNG NHẬN SỨC KHOẺ

Họ và tên: .....

Ngày sinh: .....

Quốc tịch: .....

Giới tính: .....

### I. TIỀN SỬ BẢN THÂN:

.....  
.....

### II. KHÁM:

Da: .....

Chiều cao: ..... Cân nặng: .....

Mắt:

Thị lực: Mắt phải không kính .....

Mắt trái không kính .....

Mắt phải có kính.....

Mắt trái có kính .....

Sắc giác: .....

Tai: Tai phải: ..... Tai trái: .....

Tai phải nói to: ..... Tai trái nói to: .....

Mũi: ..... Lưỡi: .....

Họng: ..... Răng: .....

Amidal: ..... Tuyến giáp: .....



Hệ thống tim mạch:

Mạch: ..... Huyết áp: .....

Nhịp tim: ..... Giãn tĩnh mạch: .....

Nghe tim: .....

Điện tâm đồ (nếu cần thiết): .....

Hệ hô hấp:

Phổi: ..... Ngực: .....

Hệ tiêu hoá:

.....

Hệ thần kinh:

.....

Tình trạng tinh thần: .....

.....

Hệ sinh dục-tiết niệu: .....

.....

Xương sọ: ..... Tay: .....

Cột sống: ..... Chân: .....

Hệ bạch huyết: .....

.....

X quang (phim chuẩn): .....

.....

Xét nghiệm:

Máu:

Hemoglobin: .....

Nước tiểu: tỷ trọng ..... Hồng cầu: .....

Albumin: ..... Bạch cầu: .....

Glucose: ..... Công thức bạch cầu: .....

VDRL: ..... Tốc độ máu lắng: .....

HIV test:

HBsAg:

Ký sinh trùng sốt rét:

**III. KẾT LUẬN:**

Tôi ..... chứng nhận ông (bà) .....  
đủ sức khoẻ để làm việc

....., ngày ... tháng ... năm .....

**GIÁM ĐỐC BỆNH VIỆN**

**CHỮ KÝ BÁC SỸ**

Bản sao lưu trữ

**CÔNG VĂN SỐ 101/LĐTĐBXH-CSLĐVL NGÀY 11/01/2000  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Về việc giấy chứng nhận sức khoẻ cho người nước ngoài  
làm việc tại Việt Nam**

*Kính gửi:* - Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh,  
thành phố trực thuộc Trung ương.  
- Ban Quản lý khu chế xuất và khu công  
nghiệp cấp tỉnh.

Để có căn cứ lập hồ sơ xin cấp giấy phép lao động và xem xét việc cấp giấy  
phép lao động cho người nước ngoài, ngày 10 tháng 12 năm 1999 Bộ Lao động -  
Thương binh và Xã hội đã có Văn bản số 4248/LĐTĐBXH-CSLĐVL đề nghị Bộ Y  
tế cho biết danh sách bệnh viện cấp tỉnh và bệnh viện, cơ sở chữa bệnh khác  
tương đương bệnh viện cấp tỉnh; mẫu giấy chứng nhận sức khoẻ cho người nước  
ngoài trong hồ sơ xin cấp giấy phép lao động. Ngày 07 tháng 01 năm 2000 Bộ Y  
tế đã có Văn bản số 111/YT-ĐTr trả lời như sau:

1. Các bệnh viện có đủ điều kiện khám sức khoẻ cho người nước ngoài là  
61 bệnh viện đa khoa các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Ngoài ra các  
thành phố lớn còn có các bệnh viện đa khoa trực thuộc Bộ Y tế có đủ điều kiện  
và thẩm quyền cấp giấy chứng nhận:

- Thành phố Hà Nội: Bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện E, Bệnh viện Hữu Nghị.
- Tỉnh Quảng Ninh: Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển Uông Bí;
- Tỉnh Thái Nguyên: Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên;
- Tỉnh Quảng Bình: Bệnh viện Việt Nam - Cu Ba Đồng Hới.
- Thành phố Huế: Bệnh viện Đa khoa Trung ương Huế;
- Thành phố Đà Nẵng: Bệnh viện C Đà Nẵng;
- Thành phố Hồ Chí Minh: Bệnh viện Thống Nhất, Bệnh viện Chợ Rẫy.

**2. Mẫu giấy chứng nhận sức khoẻ (có mẫu kèm theo).**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các Ban Quản lý khu chế xuất và khu công nghiệp khi nhận hồ sơ xin cấp giấy phép lao động mà có giấy chứng nhận sức khoẻ do Việt Nam cấp thì phải theo đúng mẫu (kèm theo Văn bản này) và được một trong những bệnh viện nêu trên cấp.

**TL. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
VỤ TRƯỞNG VỤ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM**

**Lê Văn Tô**

Bản sao lưu trữ

BỘ Y TẾ (SỞ Y TẾ)  
BỆNH VIỆN .....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
-----

## GIẤY CHỨNG NHẬN SỨC KHOẺ

Họ và tên: .....

Ngày sinh: .....

Quốc tịch: .....

Giới tính: .....

### I. TIỀN SỬ BẢN THÂN:

.....  
.....

### II. KHÁM:

Da: .....

Chiều cao: ..... Cân nặng: .....

Mắt:

Thị lực: Mắt phải không kính .....

Mắt trái không kính .....

Mắt phải có kính .....

Mắt trái có kính .....

Sắc giác: .....

Tai: Tai phải: ..... Tai trái: .....

Tai phải nói to: ..... Tai trái nói to: .....

Mũi: ..... Lưỡi: .....

Họng: ..... Răng: .....

Amidal: ..... Tuyến giáp: .....

Hệ thống tim mạch: .....

Mạch: ..... Huyết áp: .....

Nhịp tim: ..... Giãn tĩnh mạch: .....

Nghe tim: .....

Điện tâm đồ (nếu cần thiết): .....

Hệ hô hấp: .....

Phổi: ..... Ngực: .....

Hệ tiêu hoá: .....

.....

Hệ thần kinh: .....

.....

Tình trạng tinh thần: .....

.....

Hệ sinh dục-tiết niệu: .....

.....

Xương sọ: ..... Tay: .....

Cột sống: ..... Chân: .....

Hệ bạch huyết: .....

.....

X quang (phim chuẩn): .....

.....

Xét nghiệm:	Máu:
Nước tiểu: tỷ trọng .....	Hemoglobin: .....
Albumin: .....	Hồng cầu: .....
Glucose: .....	Bạch cầu: .....
VDRL: .....	Công thức bạch cầu: .....
	Tốc độ máu lắng: .....

HIV test:

HBsAg:

Ký sinh trùng sốt rét:

**III. KẾT LUẬN:**

Tôi ..... chứng nhận ông (bà) .....  
đủ sức khoẻ để làm việc.

....., ngày ... tháng ... năm .....

**GIÁM ĐỐC BỆNH VIỆN**

**CHỮ KÝ BÁC SỸ**

Bản sao lưu trữ

**CÔNG VĂN SỐ 14/LĐTBXH-CSLĐVL NGÀY 03/01/2000  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người lao động  
nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

*Kính gửi:* - Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh,  
thành phố trực thuộc Trung ương.

- Ban Quản lý khu chế xuất và khu công nghiệp cấp tỉnh.

Để có căn cứ lập hồ sơ xin cấp giấy phép lao động và xem xét việc cấp giấy phép lao động, ngày 20 tháng 12 năm 1999 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có Văn bản số 4380/LĐTBXH-CSLĐVL đề nghị Bộ Tư pháp cho biết về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; ngày 28 tháng 12 năm 1999 Bộ Tư pháp đã có Văn bản số 2301/TP-LLTP trả lời về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp được thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư liên tịch Bộ Tư pháp - Bộ Công an số 07/1999/TTLT-BTP-BCA ngày 08 tháng 02 năm 1999.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các Ban Quản lý khu chế xuất và khu công nghiệp khi nhận hồ sơ xin cấp giấy phép lao động có phiếu lý lịch tư pháp phải theo đúng mẫu và quy định tại Thông tư nêu trên.

**TL. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
VỤ TRƯỞNG VỤ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM**

**Lê Văn Tô**



**PHÁP LỆNH SỐ 24/1999/PL-UBTVQH10 NGÀY 28/4/2000  
CỦA ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI**

**Về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam**

*Để góp phần thực hiện chính sách của Nhà nước về phát triển quan hệ hữu nghị, hợp tác với nước ngoài và bảo vệ lợi ích chủ quyền quốc gia;*

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992;*

*Căn cứ vào Nghị quyết của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 6 về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2000;*

*Pháp lệnh này quy định về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.*

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.**

1. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tạo điều kiện thuận lợi đối với việc nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh của người nước ngoài; bảo hộ tính mạng, tài sản, quyền và lợi ích hợp pháp khác của người nước ngoài cư trú tại Việt Nam trên cơ sở pháp luật Việt Nam và điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia.

2. Người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú tại Việt Nam phải tuân thủ pháp luật Việt Nam và tôn trọng truyền thống, phong tục, tập quán của nhân dân Việt Nam. Nghiêm cấm lợi dụng việc nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú tại Việt Nam để vi phạm pháp luật.

3. Trong trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam khác với quy định của Pháp lệnh này, thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế đó.

## **Điều 2.**

1. Cơ quan, tổ chức Việt Nam, cơ quan, tổ chức nước ngoài và tổ chức quốc tế đặt tại Việt Nam, công dân Việt Nam và người nước ngoài cư trú hợp pháp tại Việt Nam được mời người nước ngoài vào Việt Nam.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam có trách nhiệm bảo đảm mục đích nhập cảnh của người nước ngoài; bảo đảm tài chính và cộng tác với các cơ quan nhà nước giải quyết các sự cố phát sinh đối với người nước ngoài.

**Điều 3.** Trong Pháp lệnh này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. "Người nước ngoài" là người không có quốc tịch Việt Nam;
2. "Người nước ngoài thường trú" là người nước ngoài cư trú, làm ăn, sinh sống lâu dài ở Việt Nam;
3. "Người nước ngoài tạm trú" là người nước ngoài cư trú có thời hạn ở Việt Nam;
4. "Nhập cảnh" là vào lãnh thổ Việt Nam qua các cửa khẩu quốc tế của Việt Nam;
5. "Xuất cảnh" là ra khỏi lãnh thổ Việt Nam qua các cửa khẩu quốc tế của Việt Nam;
6. "Quá cảnh" là đi qua khu vực quá cảnh tại cửa khẩu quốc tế của Việt Nam.

## **Chương II NHẬP CẢNH, XUẤT CẢNH, QUÁ CẢNH**

### **Điều 4.**

1. Người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh phải có hộ chiếu hoặc giấy tờ có giá trị thay hộ chiếu (sau đây gọi chung là hộ chiếu) và phải có thị thực do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp được miễn thị thực.

2. Người nước ngoài làm thủ tục xin cấp thị thực Việt Nam tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an, cơ quan lãnh sự thuộc Bộ Ngoại giao, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài.

Đơn xin cấp thị thực được trả lời trong thời hạn không quá 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ.

3. Người dưới 14 tuổi đã được khai báo trong đơn xin cấp thị thực của người dẫn đi, thì không phải làm riêng thủ tục xin cấp thị thực.

#### **Điều 5.**

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam gửi văn bản đề nghị tới cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an hoặc cơ quan lãnh sự thuộc Bộ Ngoại giao.

2. Văn bản đề nghị được trả lời trong thời hạn không quá 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản.

#### **Điều 6.**

1. Người nước ngoài xin nhập cảnh được cấp thị thực tại cửa khẩu quốc tế của Việt Nam trong những trường hợp sau đây:

- a) Vào dự tang lễ thân nhân, thăm thân nhân đang bị ốm nặng;
- b) Xuất phát từ nước không có cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam;
- c) Vào du lịch theo chương trình do các doanh nghiệp lữ hành quốc tế của Việt Nam tổ chức;
- d) Vào hỗ trợ kỹ thuật khẩn cấp cho công trình, dự án; cấp cứu người bị bệnh nặng, người bị tai nạn; cứu hộ thiên tai, dịch bệnh ở Việt Nam;
- đ) Vì lý do khẩn cấp khác.

2. Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an thực hiện việc cấp thị thực quy định tại khoản 1 Điều này.

#### **Điều 7.**

1. Thị thực Việt Nam (sau đây gọi là thị thực) có giá trị nhập cảnh, xuất cảnh qua các cửa khẩu quốc tế của Việt Nam.

2. Thị thực gồm các loại sau đây:

- a) Thị thực một lần, có giá trị sử dụng một lần trong thời hạn không quá 12 tháng;
- b) Thị thực nhiều lần, có giá trị sử dụng nhiều lần trong thời hạn không quá 12 tháng.

3. Thị thực không được gia hạn.

Thị thực đã cấp cho người nước ngoài có thể bị huỷ bỏ nếu thuộc một trong những trường hợp quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Pháp lệnh này:

### **Điều 8.**

1. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam chưa cho người nước ngoài nhập cảnh, nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

- a) Không có đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều 4 của Pháp lệnh này;
- b) Giả mạo giấy tờ, cố ý khai sai sự thật khi làm thủ tục xin nhập cảnh;
- c) Vì lý do phòng, chống dịch bệnh;
- d) Vi phạm nghiêm trọng pháp luật Việt Nam trong lần nhập cảnh trước;
- đ) Vì lý do bảo vệ an ninh quốc gia, lý do đặc biệt khác theo quyết định của Bộ trưởng Bộ Công an.

2. Bộ trưởng Bộ Công an xem xét, quyết định cho người nước ngoài thuộc những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này nhập cảnh.

### **Điều 9.**

1. Người nước ngoài có thể bị tạm hoãn xuất cảnh nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

- a) Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang là bị đơn trong các vụ tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động;
- b) Đang có nghĩa vụ thi hành bản án hình sự;
- c) Đang có nghĩa vụ thi hành bản án dân sự, kinh tế, lao động;
- d) Đang có nghĩa vụ chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính, nghĩa vụ nộp thuế và những nghĩa vụ khác về tài chính.

2. Những trường hợp quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều này, nếu có bảo lãnh bằng tiền, tài sản hoặc có biện pháp khác để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ đó theo quy định của pháp luật Việt Nam, thì được xuất cảnh.

3. Cơ quan điều tra, Viện Kiểm sát, Tòa án, cơ quan thi hành án từ tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trở lên có thẩm quyền quyết định tạm hoãn xuất cảnh trong những trường hợp quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều này.

Cơ quan có thẩm quyền tạm hoãn xuất cảnh phải ra quyết định giải toả tạm hoãn xuất cảnh khi không còn yêu cầu tạm hoãn xuất cảnh. Quyết định tạm hoãn xuất cảnh, quyết định giải toả tạm hoãn xuất cảnh phải được thông báo bằng văn bản cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an để thực hiện.

4. Bộ trưởng Bộ Công an quyết định tạm hoãn xuất cảnh đối với người nước ngoài thuộc trường hợp quy định tại điểm d khoản 1 Điều này theo đề nghị của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

5. Người ra quyết định tạm hoãn xuất cảnh, người đề nghị tạm hoãn xuất cảnh trái với quy định của Pháp lệnh này, nếu gây thiệt hại về vật chất cho người bị tạm hoãn xuất cảnh thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

**Điều 10.** Người quá cảnh được miễn thị thực; nếu có nhu cầu kết hợp vào Việt Nam tham quan, du lịch, thì được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an giải quyết theo Quy chế do Bộ Công an ban hành.

### **Chương III** **CƯ TRÚ**

#### **Điều 11.**

1. Người nước ngoài nhập cảnh phải đăng ký mục đích, thời hạn và địa chỉ cư trú tại Việt Nam và phải hoạt động đúng mục đích đã đăng ký.

2. Người nước ngoài không được cư trú tại khu vực cấm người nước ngoài cư trú.

**Điều 12.** Người nước ngoài được đi lại tự do trên lãnh thổ Việt Nam phù hợp với mục đích nhập cảnh đã đăng ký, trừ khu vực cấm người nước ngoài đi lại; nếu muốn vào khu vực cấm, phải được phép của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam quản lý khu vực cấm đó.

#### **Điều 13.**

1. Người nước ngoài đang tạm trú tại Việt Nam thuộc một trong những trường hợp sau đây được xem xét, giải quyết cho thường trú:

a) Là người đấu tranh vì tự do và độc lập dân tộc, vì chủ nghĩa xã hội, vì dân chủ và hoà bình hoặc vì sự nghiệp khoa học mà bị bức hại;

b) Có công lao đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam;

c) Là vợ, chồng, con, cha, mẹ của công dân Việt Nam thường trú ở Việt Nam.

2. Người nước ngoài xin thường trú làm thủ tục tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an.

#### **Điều 14.**

1. Người nước ngoài thường trú được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an cấp Thẻ thường trú. Người mang Thẻ thường trú được miễn thị thực khi nhập cảnh, xuất cảnh.

2. Người nước ngoài thường trú phải trình diện và xuất trình Thẻ thường trú với cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an định kỳ 3 năm một lần; nếu thay đổi địa chỉ thường trú hoặc nội dung khác đã đăng ký phải làm thủ tục tại cơ quan cấp Thẻ.

3. Người nước ngoài thường trú phải khai báo tạm trú với cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an nếu nghỉ qua đêm ngoài địa chỉ thường trú đã đăng ký.

4. Cơ quan cấp Thẻ thường trú thu hồi hoặc huỷ bỏ Thẻ khi người được cấp đi định cư ở nước khác hoặc bị trục xuất.

#### **Điều 15.**

1. Người nước ngoài được tạm trú tại Việt Nam phù hợp với mục đích, thời hạn và địa chỉ đã đăng ký.

2. Chứng nhận tạm trú được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an cấp cho người nước ngoài tại cửa khẩu quốc tế của Việt Nam. Thời hạn tạm trú được cấp phù hợp với thời hạn giá trị của thị thực.

Chứng nhận tạm trú đã cấp có thể bị huỷ bỏ hoặc bị rút ngắn thời hạn trong trường hợp người được cấp vi phạm pháp luật Việt Nam hoặc tạm trú không phù hợp với mục đích đã đăng ký.

Người nước ngoài tạm trú phải khai báo tạm trú với cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an; nếu có yêu cầu cấp, bổ sung, sửa đổi thị thực, gia hạn tạm trú hoặc chuyển đổi mục đích tạm trú đã đăng ký thì phải làm thủ tục tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an.

3. Người nước ngoài tạm trú từ 1 năm trở lên được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền thuộc Bộ Công an cấp Thẻ tạm trú. Thẻ tạm trú có thời hạn từ 1 năm đến 3 năm. Người mang Thẻ tạm trú được miễn thị thực khi xuất cảnh, nhập cảnh trong thời hạn giá trị của Thẻ.

4. Người nước ngoài được hưởng quyền ưu đãi, miễn trừ ngoại giao, lãnh sự làm thủ tục cấp, bổ sung, sửa đổi thị thực, gia hạn tạm trú, cấp Thẻ tạm trú tại Bộ Ngoại giao.

5. Việc xét cấp, bổ sung, sửa đổi thị thực; cấp Thẻ tạm trú, gia hạn tạm trú được thực hiện trong thời hạn không quá 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ.

#### **Chương IV TRỤC XUẤT**

##### **Điều 16.**

1. Người nước ngoài bị trục xuất khỏi Việt Nam trong những trường hợp sau đây:

- a) Bị Tòa án có thẩm quyền của Việt Nam xử phạt trục xuất;
- b) Bị Bộ trưởng Bộ Công an ra quyết định trục xuất.

2. Việc trục xuất người nước ngoài được hưởng quyền ưu đãi, miễn trừ ngoại giao, lãnh sự được giải quyết bằng đường ngoại giao.

##### **Điều 17.**

1. Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an có trách nhiệm thi hành bản án và quyết định trục xuất.

2. Bản án và quyết định trục xuất phải được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an giao cho người bị trục xuất chậm nhất 24 giờ trước khi thi hành.

3. Trong trường hợp người bị trục xuất không tự nguyện chấp hành bản án hoặc quyết định trục xuất thì cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an áp dụng biện pháp cưỡng chế trục xuất.

#### **Chương V**

#### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHẬP CẢNH, XUẤT CẢNH, CƯ TRÚ CỦA NGƯỜI NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

**Điều 18.** Nội dung quản lý nhà nước trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam bao gồm:

1. Ban hành văn bản quy phạm pháp luật;
2. Ký kết, tham gia điều ước quốc tế;
3. Thực hiện các hoạt động quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú;
4. Thống kê nhà nước;

5. Hợp tác quốc tế;

6. Giám sát, thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật.

#### **Điều 19.**

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

Bộ Công an chịu trách nhiệm trước Chính phủ chủ trì thực hiện quản lý nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

2. Chính phủ ban hành Quy chế phối hợp giữa các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; quy định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp trong việc quản lý nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

**Điều 20.** Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài cấp, sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ các loại thị thực tại nước ngoài.

**Điều 21.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

### **Chương VI XỬ LÝ VI PHẠM**

#### **Điều 22.**

1. Người nào vi phạm các quy định của Pháp lệnh này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. Người nào lợi dụng chức vụ, quyền hạn vi phạm các quy định của Pháp lệnh này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

**Điều 23.** Việc khiếu nại các quyết định hành chính, tố cáo những hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.



**Chương VII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 24.** Pháp lệnh này cũng được áp dụng đối với người Việt Nam mang hộ chiếu nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú tại Việt Nam.

**Điều 25.** Pháp lệnh này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 8 năm 2000.

Pháp lệnh này thay thế Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại của người nước ngoài tại Việt Nam ngày 21 tháng 02 năm 1992.

Những quy định trước đây trái với Pháp lệnh này đều bãi bỏ.

**Điều 26.** Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Pháp lệnh này.

**TM. ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI**  
**CHỦ TỊCH**

**Nông Đức Mạnh**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 21/2001/NĐ-CP NGÀY 28/5/2001  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú,  
của người nước ngoài tại Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại  
Việt Nam ngày 28 tháng 4 năm 2000;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Công an,*

**NGHỊ ĐỊNH**

Chương I

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.**

1. Nghị định này quy định thủ tục đối với người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú tại Việt Nam; việc mời người nước ngoài vào Việt Nam của các cơ quan, tổ chức, cá nhân; trách nhiệm và việc phối hợp công tác của các cơ quan chức năng của Nhà nước.

2. Nghị định này cũng áp dụng đối với người Việt Nam mang hộ chiếu nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú tại Việt Nam. Việc người Việt Nam mang hộ chiếu nước ngoài xin hồi hương về Việt Nam được thực hiện theo quy định tại văn bản khác.

**Điều 2.** Người nước ngoài được đi lại tự do trên lãnh thổ Việt Nam phù hợp với mục đích nhập cảnh đã đăng ký, trừ khu vực cấm người nước ngoài đi lại được quy định tại Điều 12 của Nghị định này.

## Chương II NHẬP CẢNH, XUẤT CẢNH, QUÁ CẢNH

### Điều 3.

1. Thị thực được cấp vào hộ chiếu của người nước ngoài. Những trường hợp sau đây được cấp thị thực rời kèm theo hộ chiếu:

- a) Hộ chiếu đã hết trang cấp thị thực mà chưa kịp đổi hộ chiếu mới;
- b) Hộ chiếu của nước chưa có quan hệ ngoại giao, lãnh sự với Việt Nam;
- c) Vì lý do an ninh hoặc lý do ngoại giao.

2. Giá trị và thời hạn của thị thực:

a) Thị thực một lần hoặc nhiều lần có giá trị không quá 12 tháng được cấp cho người vào Việt Nam thực hiện các dự án theo giấy phép đầu tư hoặc hợp đồng hợp tác với các cơ quan, tổ chức của Việt Nam; người vào làm việc tại các cơ quan nước ngoài đặt tại Việt Nam và thân nhân ruột thịt cùng đi;

b) Thị thực một lần hoặc nhiều lần có giá trị không quá 6 tháng được cấp cho người được cơ quan, tổ chức, cá nhân mời vào Việt Nam không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này;

c) Thị thực một lần có giá trị 15 ngày được cấp cho người xin nhập cảnh không có cơ quan, tổ chức, cá nhân ở Việt Nam mời.

3. Khi thị thực hết hạn, nếu người mang thị thực có nhu cầu tiếp tục nhập cảnh, xuất cảnh Việt Nam thì phải làm thủ tục xin cấp thị thực mới.

### Điều 4.

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân được mời người nước ngoài vào Việt Nam theo quy định tại Điều 2 của Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi là Pháp lệnh), gồm:

a) Trung ương Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ và các cơ quan trực thuộc;

b) Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;

c) Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan trực thuộc;

d) Cơ quan Trung ương của các tổ chức nhân dân, đoàn thể quần chúng;

đ) Doanh nghiệp được thành lập theo pháp luật Việt Nam;

e) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam;

g) Chi nhánh các công ty nước ngoài; văn phòng đại diện tổ chức kinh tế, văn hoá và tổ chức chuyên môn khác của nước ngoài đặt tại Việt Nam;

h) Cơ quan, tổ chức khác được thành lập và hoạt động hợp pháp tại Việt Nam;

i) Công dân Việt Nam thường trú ở trong nước; công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài đang tạm trú tại Việt Nam;

k) Người nước ngoài thường trú và người nước ngoài tạm trú tại Việt Nam từ 6 tháng trở lên.

2. Việc mời người nước ngoài của các cơ quan, tổ chức phải phù hợp với chức năng của mình hoặc giấy phép hoạt động do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp. Công dân Việt Nam thường trú ở trong nước, công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài đang tạm trú tại Việt Nam, người nước ngoài thường trú và người nước ngoài tạm trú từ 6 tháng trở lên được mời người nước ngoài vào Việt Nam để thăm viếng.

#### Điều 5.

1. Cơ quan được giao chủ trì đón khách nước ngoài vào Việt Nam theo lời mời của Trung ương Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ và khách mời cấp tương đương của Bộ trưởng, Thứ trưởng, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương gửi văn bản thông báo việc mời, đón khách nước ngoài tới Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao. Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao thông báo cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài cấp thị thực cho khách mời nói trên, đồng thời thông báo cho Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an biết.

Đối với người nước ngoài vào làm việc tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam và thân nhân, người giúp việc cùng đi, thì các cơ quan trên gửi văn bản thông báo việc mời, đón khách nước ngoài tới Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao. Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao thông báo bằng văn bản cho Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an trước khi thông báo cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài cấp thị thực.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản, nếu phát hiện người nước ngoài thuộc trường hợp chưa được nhập cảnh thì Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an thông báo cho Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao biết.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam không thuộc khoản 1 Điều này gửi văn bản thông báo hoặc đề nghị tới Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an.

Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an thông báo cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài cấp thị thực cho người nước ngoài trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản. Nếu phát hiện người nước ngoài thuộc trường hợp chưa được nhập cảnh thì Cục Quản lý xuất nhập cảnh thông báo cho cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài biết.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có nhu cầu xin cấp thị thực tại cửa khẩu quốc tế của Việt Nam cho người nước ngoài thuộc trường hợp quy định tại Điều 6 của Pháp lệnh thì gửi văn bản đề nghị tới Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an. Những trường hợp xin cấp thị thực tại cửa khẩu vì lý do khẩn cấp thì văn bản đề nghị phải được gửi chậm nhất 12 giờ trước khi người nước ngoài đến cửa khẩu.

#### **Điều 6.**

1. Trong những trường hợp sau đây, việc mời người nước ngoài vào Việt Nam của cơ quan, tổ chức không thuộc quy định tại khoản 1 Điều 5 của Nghị định này phải được sự đồng ý của các cơ quan chức năng của Chính phủ:

a) Vào hoạt động tôn giáo phải được sự đồng ý của Ban Tôn giáo của Chính phủ; vào hoạt động liên quan đến vấn đề dân tộc phải được sự đồng ý của Ủy ban Dân tộc và Miền núi;

b) Vào hoạt động thông tin, báo chí phải được sự đồng ý của Bộ Ngoại giao, Bộ Văn hoá - Thông tin.

2. Khi gửi văn bản đề nghị tới Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an, cơ quan, tổ chức phải gửi kèm theo ý kiến đồng ý của cơ quan chức năng nêu tại các điểm a, b khoản 1 Điều này.

#### **Điều 7.**

1. Sau khi nhận được văn bản trả lời của Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an hoặc của Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao, cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam thông báo cho người nước ngoài đến nộp đơn,

ảnh và nhận thị thực tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài; đối với người nước ngoài được cấp thị thực tại cửa khẩu quốc tế của Việt Nam thì cơ quan, tổ chức, cá nhân mời thông báo cho người nước ngoài nộp đơn, ảnh và nhận thị thực tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh ở cửa khẩu.

Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài căn cứ thông báo của Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an hoặc của Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao cấp thị thực cho người nước ngoài ngay khi nhận được đơn xin thị thực và ảnh.

2. Người nước ngoài xin thị thực để nhập cảnh Việt Nam nếu không có cơ quan, tổ chức, cá nhân ở Việt Nam mời, đón thì nộp đơn xin thị thực và ảnh tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài và được cơ quan này xem xét, cấp thị thực có giá trị 15 ngày.

Việc xem xét, cấp thị thực được thực hiện trong thời hạn không quá 03 ngày làm việc, kể từ khi nhận đơn và ảnh.

#### **Điều 8.**

1. Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài từ chối cấp thị thực đối với những trường hợp quy định tại các điểm a, b và d khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh.

Đối với những trường hợp quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh thì cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài từ chối cấp thị thực theo thông báo của Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an.

2. Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an không cho nhập cảnh đối với những trường hợp quy định tại các điểm a, b, d và đ khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh.

3. Trường hợp không cho nhập cảnh vì lý do phòng, chống dịch bệnh quy định tại điểm c khoản 1 Điều 8 của Pháp lệnh thì cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài, Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an thực hiện theo thông báo của Bộ Y tế.

#### **Điều 9.**

1. Tòa án, cơ quan thi hành án cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trở lên quyết định cho xuất cảnh đối với trường hợp nêu tại điểm c khoản 1 Điều 9 của Pháp lệnh nếu có bảo lãnh bằng tiền, tài sản hoặc có biện pháp khác để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ thi hành bản án dân sự, kinh tế, lao động.

2. Bộ trưởng Bộ Công an quyết định cho xuất cảnh đối với trường hợp nêu tại điểm d khoản 1 Điều 9 của Pháp lệnh nếu có bảo lãnh bằng tiền, tài sản hoặc có biện pháp khác để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính, nghĩa vụ nộp thuế và những nghĩa vụ khác về tài chính.

**Điều 10.** Người nước ngoài quá cảnh có nhu cầu kết hợp vào Việt Nam tham quan, du lịch được Cục Quản lý xuất nhập cảnh giải quyết theo Quy chế của Bộ Công an. Bộ Công an quy định phạm vi khu vực quá cảnh và hình thức giấy tờ cấp cho người nước ngoài quá cảnh được vào Việt Nam tham quan, du lịch.

### **Chương III**

#### **CƯ TRÚ**

#### **Điều 11.**

1. Người nước ngoài vào Việt Nam theo lời mời của cơ quan, tổ chức, cá nhân ở trong nước thì thông qua cơ quan, tổ chức, cá nhân mời để đăng ký mục đích, thời hạn và địa chỉ cư trú tại Việt Nam với Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an hoặc Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao tại văn bản đề nghị khi làm thủ tục theo quy định tại Điều 5 của Nghị định này.

2. Người nước ngoài không có cơ quan, tổ chức, cá nhân ở Việt Nam mời thì đăng ký mục đích, thời hạn và địa chỉ cư trú tại Việt Nam tại đơn xin cấp thị thực.

3. Người nước ngoài được miễn thị thực theo điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia thì mục đích và thời hạn cư trú tại Việt Nam phải phù hợp theo điều ước quốc tế đó. Những người thuộc diện này thực hiện việc đăng ký địa chỉ cư trú khi làm thủ tục khai báo tạm trú theo quy định tại Điều 15 của Nghị định này.

#### **Điều 12.**

1. Người nước ngoài không được cư trú ở khu vực biên giới theo quy định của pháp luật Việt Nam (trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết có quy định khác).

Người nước ngoài có nhu cầu vào khu vực biên giới phải làm thủ tục xin phép tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có khu vực đó.

2. Người nước ngoài không được vào khu vực có cấm biển cấm đi lại theo quy định của cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam.

Người nước ngoài có nhu cầu vào khu vực có cấm biển cấm đi lại phải làm thủ tục xin phép tại cơ quan trực tiếp quản lý khu vực đó.

### **Điều 13.**

1. Người nước ngoài xin thường trú thuộc trường hợp quy định tại các điểm a, b khoản 1 Điều 13 của Pháp lệnh nộp hồ sơ tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an. Hồ sơ gồm:

- a) Ảnh và đơn xin thường trú theo mẫu do Bộ Công an quy định;
- b) Bản tự khai lý lịch;
- c) Bản chụp hộ chiếu (nếu có).

Bộ Công an báo cáo Thủ tướng Chính phủ quyết định việc xin thường trú của người nước ngoài nêu tại khoản này.

2. Người nước ngoài xin thường trú thuộc trường hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 13 của Pháp lệnh nộp hồ sơ tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an hoặc tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Hồ sơ gồm:

- a) Ảnh và đơn xin thường trú theo mẫu do Bộ Công an quy định;
- b) Lý lịch tư pháp có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền của nước mà người đó là công dân;
- c) Công hàm của cơ quan có thẩm quyền của nước mà người đó là công dân đề nghị Việt Nam giải quyết cho người đó được thường trú tại Việt Nam;
- d) Giấy tờ chứng minh người xin thường trú thuộc trường hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 13 của Pháp lệnh;
- đ) Bản chụp hộ chiếu.

Bộ trưởng Bộ Công an quyết định việc xin thường trú của người nước ngoài nêu tại khoản này.

3. Đối với người nước ngoài được chấp thuận cho thường trú thì cơ quan quản lý xuất nhập cảnh cấp Thẻ thường trú; trường hợp không được chấp thuận cho thường trú thì cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thông báo bằng văn bản cho người xin thường trú biết.

4. Định kỳ 3 năm 1 lần, người nước ngoài thường trú phải trình diện tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Khi trình diện phải xuất trình Thẻ thường trú và nộp ảnh để được đổi thẻ



mới. Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh sẽ thực hiện ngay việc cấp đổi thẻ mới, miễn phí.

#### **Điều 14.**

1. Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an cấp chứng nhận tạm trú tại cửa khẩu quốc tế cho người nước ngoài nhập cảnh như sau:

a) Đối với người mang thị thực thì cấp chứng nhận tạm trú phù hợp với thời hạn giá trị của thị thực;

b) Đối với người được miễn thị thực theo điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia thì cấp chứng nhận tạm trú theo thời hạn quy định tại điều ước quốc tế đó;

c) Đối với quan chức, viên chức Ban Thư ký ASEAN thì cấp chứng nhận tạm trú thời hạn 30 ngày.

2. Người mang Thẻ thường trú, Thẻ tạm trú còn giá trị sử dụng thì không được cấp chứng nhận tạm trú.

#### **Điều 15.**

1. Người nước ngoài nghỉ qua đêm tại khách sạn, khu nhà ở dành riêng cho người nước ngoài (kể cả khu nhà ở của ngoại giao đoàn) phải khai báo tạm trú thông qua chủ khách sạn hoặc người quản lý khu nhà ở. Chủ khách sạn, người quản lý khu nhà ở có trách nhiệm chuyển nội dung khai báo tạm trú của người nước ngoài đến cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Người nước ngoài nghỉ qua đêm tại nhà riêng công dân phải trực tiếp hoặc thông qua chủ nhà khai báo tạm trú với Công an phường, xã nơi tạm trú. Công an phường, xã có trách nhiệm chuyển nội dung khai báo tạm trú của người nước ngoài đến cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

#### **Điều 16.**

1. Việc cấp Thẻ tạm trú, gia hạn tạm trú, cấp, bổ sung, sửa đổi thị thực cho người nước ngoài:

a) Đối với người nước ngoài vào Việt Nam theo lời mời của Trung ương Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ và khách mời cấp tương đương của Bộ trưởng, Thứ trưởng, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; người được hưởng quyền ưu đãi miễn trừ ngoại giao,

lãnh sự vào làm việc tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam và thân nhân, người giúp việc cùng đi thì cơ quan nơi người đó làm việc có văn bản đề nghị gửi Bộ Ngoại giao. Trường hợp xin cấp Thẻ tạm trú phải nộp kèm theo ảnh.

b) Đối với người không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này thì cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam có văn bản đề nghị gửi Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an hoặc cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trường hợp xin cấp Thẻ tạm trú phải nộp kèm theo ảnh.

2. Người nước ngoài xin chuyển đổi mục đích tạm trú phải thông qua cơ quan, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam làm thủ tục đề nghị với Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an. Cơ quan, tổ chức, cá nhân đề nghị cho người nước ngoài được chuyển đổi mục đích tạm trú có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại Điều 27 của Nghị định này. Đối với người được phép chuyển đổi mục đích tạm trú, Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an cấp thị thực mới phù hợp với mục đích chuyển đổi.

Người nước ngoài xin chuyển đổi mục đích tạm trú để làm việc chính thức tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam làm thủ tục tại Bộ Ngoại giao.

3. Người nước ngoài nhập cảnh Việt Nam thuộc trường hợp được miễn thị thực theo điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia nếu cần tạm trú quá thời hạn quy định tại điều ước quốc tế đó thì phải làm thủ tục xin cấp thị thực theo quy định tại khoản 1 Điều này. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà thời hạn tạm trú phải kéo dài thêm thì được cơ quan có thẩm quyền gia hạn tạm trú với thời hạn phù hợp và được miễn làm thủ tục xin cấp thị thực.

## **Chương IV** **TRỤC XUẤT**

**Điều 17.** Bộ trưởng Bộ Công an có thẩm quyền ra quyết định trục xuất người nước ngoài trong những trường hợp sau đây:

1. Vi phạm nghiêm trọng pháp luật Việt Nam, bị xử phạt hành chính;
2. Phạm tội nhưng được miễn truy cứu trách nhiệm hình sự;
3. Vì lý do bảo vệ an ninh quốc gia và trật tự an toàn xã hội.

**Điều 18.** Căn cứ vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của việc thi hành quyết định trục xuất của Bộ trưởng Bộ Công an, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an quyết định:

1. Áp dụng biện pháp quản lý, giám sát hoặc tạm giữ hành chính người bị trục xuất trong thời gian chờ thi hành quyết định trục xuất theo quy định của pháp luật;

2. Cách thức và địa điểm thực hiện việc trục xuất;

3. Các vấn đề khác có liên quan đến việc thi hành quyết định trục xuất theo quy định của pháp luật.

**Điều 19.** Thủ trưởng cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an được phép tạm hoãn thực hiện trục xuất người nước ngoài trong phạm vi không quá 24 giờ theo thời hạn quy định tại quyết định trục xuất của Bộ trưởng Bộ Công an, trong những trường hợp sau:

1. Có quyết định của cơ quan điều tra, Viện Kiểm sát, Tòa án từ cấp tỉnh trở lên về việc chưa cho người bị trục xuất xuất cảnh;

2. Người bị trục xuất đang trong tình trạng sức khỏe nguy kịch, không thể xuất cảnh được;

3. Vì lý do thời tiết, lý do thiên tai hoặc lý do bất khả kháng khác, không thể thực hiện trục xuất.

Nếu việc tạm hoãn trục xuất quá 24 giờ, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh phải báo cáo Bộ trưởng Bộ Công an quyết định.

**Điều 20.** Người bị trục xuất có trách nhiệm

1. Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định trục xuất; chịu sự quản lý, giám sát của cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an trong thời gian chờ thi hành quyết định trục xuất;

2. Nhanh chóng hoàn thành các thủ tục cần thiết để rời khỏi Việt Nam đúng thời hạn;

3. Tự chịu chi phí cho việc xuất cảnh.

**Điều 21.** Việc trục xuất người nước ngoài theo bản án của Tòa án được thực hiện theo các quy định khác của pháp luật về thi hành hình phạt trục xuất.

## Chương V

### TRÁCH NHIỆM, VIỆC PHỐI HỢP CÔNG TÁC CỦA CÁC CƠ QUAN CHỨC NĂNG CỦA NHÀ NƯỚC VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN, TỔ CHỨC, CÁ NHÂN MỜI NGƯỜI NƯỚC NGOÀI VÀO VIỆT NAM

#### Điều 22. Bộ Công an có trách nhiệm

1. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan soạn thảo, trình Chính phủ các dự án luật, pháp lệnh, văn bản của Chính phủ về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

2. Hướng dẫn cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện các quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

3. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện việc giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

4. Thực hiện hợp tác quốc tế trong công tác quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

5. Thống kê nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

6. Thực hiện cấp, sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ thị thực; cấp, gia hạn, sửa đổi, huỷ bỏ chứng nhận tạm trú, Thẻ tạm trú, Thẻ thường trú đối với người nước ngoài tại Việt Nam (trừ trường hợp do Bộ Ngoại giao thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 23 của Nghị định này);

7. Chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao ban hành các mẫu đơn và giấy tờ cấp cho người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú tại Việt Nam; quản lý thống nhất các mẫu đơn và giấy tờ đó.

#### Điều 23. Bộ Ngoại giao có trách nhiệm

1. Hướng dẫn các cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam các vấn đề liên quan đến thủ tục nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

2. Chỉ đạo, hướng dẫn cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài thực hiện các quy định liên quan đến nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

3. Chủ trì, phối hợp với Bộ Công an xử lý vi phạm pháp luật của người nước ngoài thuộc diện được hưởng quyền ưu đãi, miễn trừ ngoại giao, lãnh sự;

4. Chủ trì, phối hợp với Bộ Công an đàm phán và ký kết các điều ước quốc tế về miễn thị thực với các nước, tham gia các điều ước quốc tế khác liên quan đến nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài;

5. Phối hợp với Bộ Công an thực hiện hợp tác quốc tế trong công tác quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

6. Thực hiện cấp, sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ thị thực; cấp, gia hạn, sửa đổi, huỷ bỏ chứng nhận tạm trú, Thẻ tạm trú cho người nước ngoài vào Việt Nam theo lời mời của Trung ương Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ và khách mời cấp tương đương của Bộ trưởng, Thứ trưởng, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; người được hưởng quyền ưu đãi miễn trừ ngoại giao, lãnh sự vào làm việc tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện tổ chức quốc tế thuộc Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ đặt tại Việt Nam và thân nhân, người giúp việc cùng đi.

#### **Điều 24. Bộ Quốc phòng (Bộ đội Biên phòng) có trách nhiệm**

1. Kiểm soát, kiểm chứng nhập cảnh, xuất cảnh của người nước ngoài tại các cửa khẩu quốc tế do Bộ Quốc phòng (Bộ đội Biên phòng) quản lý.

2. Thực hiện cấp thị thực, chứng nhận tạm trú tại cửa khẩu quốc tế do Bộ Quốc phòng (Bộ đội Biên phòng) quản lý theo uỷ quyền và hướng dẫn của cơ quan quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an.

#### **Điều 25. Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm**

1. Hướng dẫn người nước ngoài xin nhập cảnh Việt Nam các quy định về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam;

2. Phối hợp với Bộ Công an, Bộ Ngoại giao xử lý vi phạm pháp luật của người nước ngoài;

3. Thực hiện hợp tác quốc tế trong công tác quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

4. Cấp, sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ các loại thị thực tại nước ngoài theo quy định của pháp luật.

## **Điều 26.**

1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm ban hành quy định về việc phối hợp công tác giữa cơ quan công an với các cơ quan khác của Nhà nước, của địa phương trong lĩnh vực quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật; thực hiện việc giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại địa phương mình.

2. Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chủ trì giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại địa phương.

**Điều 27.** Cơ quan, tổ chức, cá nhân mời người nước ngoài vào Việt Nam có trách nhiệm

1. Bảo đảm mục đích nhập cảnh, gồm:

a) Đăng ký với cơ quan chức năng dự kiến nội dung, chương trình hoạt động của người được mời trước khi người đó nhập cảnh;

b) Quản lý hoạt động của người được mời, đảm bảo thực hiện đúng nội dung, chương trình đã đăng ký;

c) Làm các thủ tục liên quan đến hoạt động tại Việt Nam của người được mời theo quy định của pháp luật.

2. Cộng tác với cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết sự cố phát sinh đối với người nước ngoài, gồm:

a) Tham gia xử lý và khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm pháp luật, tai nạn hoặc những phức tạp khác phát sinh liên quan đến người được mời theo yêu cầu của cơ quan chức năng;

b) Thông báo kịp thời cho cơ quan công an về những hoạt động của người được mời liên quan đến an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

3. Bảo đảm tài chính, gồm:

a) Chi phí hoặc bảo lãnh tài chính trong trường hợp người được mời không có khả năng tài chính tại chỗ để thanh toán các chi phí theo quy định của pháp luật Việt Nam;

b) Thanh toán với Cục Quản lý xuất nhập cảnh Bộ Công an, Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao cước phí fax hoặc điện báo ra cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài để cấp thị thực cho người nước ngoài.

## Chương VI ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

### Điều 28.

1. Nghị định này có hiệu lực sau 30 ngày, kể từ ngày ký và thay thế các quy định sau đây:

- Nghị định số 04/CP ngày 18 tháng 01 năm 1993 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại của người nước ngoài tại Việt Nam;

- Nghị định số 17/CP ngày 30 tháng 3 năm 1993 của Chính phủ về việc sửa đổi một số điều khoản trong Nghị định số 04/CP ngày 18 tháng 01 năm 1993 quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại của người nước ngoài tại Việt Nam;

- Những quy định về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại của người nước ngoài tại Việt Nam tại Quy chế quản lý các đoàn của ta ra nước ngoài và các đoàn nước ngoài vào nước ta ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 01 tháng 12 năm 1992 của Chính phủ; Nghị định số 24/CP ngày 24 tháng 3 năm 1995 của Chính phủ về thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh; Nghị định số 76/CP ngày 06 tháng 11 năm 1995 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/CP ngày 24 tháng 3 năm 1995 về thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh.

2. Những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

**Điều 29.** Bộ Công an chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

**Điều 30.** Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Công an và Bộ Ngoại giao ban hành Thông tư hướng dẫn về lệ phí cấp, gia hạn, bổ sung, sửa đổi các loại giấy tờ, chứng nhận cấp cho người nước ngoài quy định tại Nghị định này và hướng dẫn việc trích tỷ lệ tiền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực xuất nhập cảnh để chi phí vào việc xử lý người nước ngoài vi phạm pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú trong trường hợp cần thiết.

**Điều 31.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**  
**Phan Văn Khải**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 105/2003/NĐ-CP NGÀY 17/9/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động  
về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung  
một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

**NGHỊ ĐỊNH**

Chương I

**QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức tại Việt Nam theo quy định tại Điều 132 của Bộ luật Lao động được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam sau đây được tuyển lao động nước ngoài:

1. Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế; bao gồm các loại hình doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.
2. Các nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) là tổ chức kinh tế có tư cách pháp nhân của Việt Nam hoặc nước ngoài nhận thầu.
3. Các tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính nhà nước, lực lượng vũ trang, đoàn thể nhân dân, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội.
4. Văn phòng đại diện, chi nhánh của công ty nước ngoài; Văn phòng đại diện của các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế.



5. Các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.
6. Các cơ sở y tế, văn hoá, giáo dục, đào tạo, thể thao.
7. Văn phòng dự án nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.
8. Chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam.
9. Hợp tác xã.

Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nói trên sau đây gọi chung là người sử dụng lao động.

**Điều 2.** Người lao động nước ngoài làm việc cho người sử dụng lao động quy định tại Điều 1 Nghị định này là người không có quốc tịch Việt Nam theo Luật Quốc tịch Việt Nam.

## **Chương II**

### **TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

#### **Điều 3.**

1. Người sử dụng lao động quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định này được tuyển lao động nước ngoài với tỷ lệ không quá 3% so với số lao động hiện có của doanh nghiệp, nhưng nhiều nhất không quá 50 người, ít nhất cũng được tuyển 01 người.

2. Đối với những người sử dụng lao động quy định tại các khoản 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 và 9 Điều 1 Nghị định này không quy định tỷ lệ lao động nước ngoài được tuyển dụng, nhưng muốn tuyển lao động nước ngoài phải được sự chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

**Điều 4.** Người sử dụng lao động được tuyển lao động nước ngoài khi người lao động nước ngoài có đủ các điều kiện sau:

1. Đủ 18 tuổi trở lên.
2. Có sức khoẻ phù hợp với yêu cầu công việc.
3. Có chuyên môn kỹ thuật cao (bao gồm: kỹ sư hoặc người có trình độ tương đương kỹ sư trở lên; nghệ nhân những ngành nghề truyền thống), có nhiều kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý hoặc những công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được.

4. Không có tiền án, tiền sự về tội xâm phạm an ninh quốc gia theo quy định của pháp luật Việt Nam; không có tiền án, tiền sự về tội hình sự khác; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang chấp hành hình phạt, chưa được xoá án theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài.

5. Có giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ đủ 03 (ba) tháng trở lên, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không phải cấp giấy phép lao động quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định này.

#### **Điều 5. Hồ sơ, trình tự tuyển lao động nước ngoài**

1. Hồ sơ xin làm việc: người lao động nước ngoài nộp 02 (hai) bộ hồ sơ cho người sử dụng lao động, một bộ hồ sơ do người sử dụng lao động quản lý và một bộ hồ sơ để người sử dụng lao động làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động. Mỗi bộ hồ sơ bao gồm:

a) Đơn xin làm việc;

b) Phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền của nước mà người lao động cư trú cấp. Trường hợp, người nước ngoài đã cư trú tại Việt Nam từ 06 (sáu) tháng trở lên thì ngoài phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp còn phải có phiếu lý lịch tư pháp do Sở Tư pháp của Việt Nam nơi người nước ngoài đang cư trú cấp;

c) Bản lý lịch tự thuật của người nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và có dán ảnh;

d) Giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở nước ngoài. Trường hợp, người nước ngoài đang cư trú ở Việt Nam thì giấy chứng nhận sức khỏe cấp theo quy định của Bộ Y tế Việt Nam;

đ) Bản sao chứng chỉ về trình độ chuyên môn, tay nghề của người nước ngoài, bao gồm: bằng tốt nghiệp đại học hoặc trình độ tương đương trở lên, hoặc giấy chứng nhận về trình độ tay nghề của người lao động nước ngoài do cơ quan có thẩm quyền cấp theo quy định của nước đó.

Đối với người lao động nước ngoài là nghệ nhân những ngành nghề truyền thống hoặc người có kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý mà không có chứng chỉ thì phải có bản nhận xét về trình độ chuyên môn, tay nghề và trình độ quản lý được cơ quan có thẩm quyền của nước mà người đó mang quốc tịch xác nhận;

e) Ba ảnh màu (kích thước 3cm × 4cm, đầu để trần, chụp chính diện, rõ mặt, rõ hai tai, không đeo kính), ảnh chụp không quá 01 (một) năm.

Các giấy tờ quy định trong hồ sơ nêu trên do cơ quan, tổ chức nước ngoài cấp hoặc công chứng, chứng thực phải được hợp pháp hoá lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và dịch ra tiếng Việt; bản dịch, bản sao phải được công chứng theo quy định của pháp luật Việt Nam.

## 2. Thủ tục, trình tự tuyển lao động nước ngoài:

### a) Đối với người sử dụng lao động:

- Người sử dụng lao động phải đăng trên báo trung ương hoặc địa phương 03 (ba) số liên về nhu cầu tuyển lao động và thông báo đầy đủ các yêu cầu công việc và các quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình tuyển, khi làm việc và khi thôi việc.

- Người sử dụng lao động phải làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài nộp hồ sơ có đầy đủ các giấy tờ theo quy định của Nghị định này.

### b) Đối với người lao động nước ngoài:

- Người nước ngoài muốn làm việc tại Việt Nam phải nghiên cứu đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam mà người sử dụng lao động cung cấp; đồng thời, phải chuẩn bị các giấy tờ cần thiết và thực hiện theo đúng quy định của Nghị định này.

- Người nước ngoài muốn làm việc tại Việt Nam phải nộp hồ sơ xin làm việc quy định tại khoản 1 Điều này cho người sử dụng lao động.

c) Khi có giấy phép lao động, người lao động và người sử dụng lao động phải tiến hành giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản (trừ đối tượng người lao động nước ngoài do phía nước ngoài cử vào Việt Nam để làm việc), người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi bản sao hợp đồng lao động đã giao kết về cơ quan đã cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài đó. Nội dung công việc trong hợp đồng lao động không được trái với nội dung công việc ghi trong giấy phép lao động đã được cấp.

## Điều 6. Cấp giấy phép lao động

1. Người lao động nước ngoài làm việc cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức tại Việt Nam phải có giấy phép lao động, trừ các đối tượng:

- Người lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc dưới 03 (ba) tháng hoặc để xử lý trong trường hợp khẩn cấp (trường hợp khẩn cấp được quy định là những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được).

- Người nước ngoài là thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc các doanh nghiệp được thành lập theo quy định của pháp luật Việt Nam và có tư cách pháp nhân.

- Người nước ngoài là Trưởng Văn phòng đại diện, Trưởng Chi nhánh tại Việt Nam.

- Luật sư nước ngoài đã được Bộ Tư pháp cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

3. Hồ sơ xin cấp giấy phép lao động, gồm:

- Văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

- Hồ sơ xin làm việc của người lao động nước ngoài (quy định tại khoản 1 Điều 5 Nghị định này).

4. Thời hạn của giấy phép lao động: thời hạn của giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của hợp đồng lao động (đối với đối tượng giao kết hợp đồng lao động) hoặc theo quyết định của phía nước ngoài cử người lao động sang Việt Nam làm việc, nhưng không quá 36 tháng.

5. Đối với các đối tượng không phải cấp giấy phép lao động quy định tại khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đóng trụ sở chính) danh sách trích ngang về người nước ngoài, bao gồm: họ tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc, công việc đảm nhận của người nước ngoài. Báo cáo trước 07 (bảy) ngày khi người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc.

Đối với người nước ngoài vào Việt Nam làm việc để thực hiện các loại hợp đồng (trừ hợp đồng lao động) giữa doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức ở Việt Nam với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức ở nước ngoài thì doanh nghiệp, cơ quan, tổ

chức ở Việt Nam cũng thực hiện việc báo cáo như đối với người nước ngoài vào làm việc cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức tại Việt Nam với thời hạn làm việc dưới 03 (ba) tháng.

#### **Điều 7. Gia hạn giấy phép lao động**

1. Gia hạn giấy phép lao động trong trường hợp người sử dụng lao động đã có kế hoạch và đang tiến hành đào tạo người lao động Việt Nam để thay thế cho công việc mà người lao động nước ngoài đang đảm nhận, nhưng người lao động Việt Nam chưa thay thế được. Không gia hạn giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 84 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

#### **2. Hồ sơ xin gia hạn giấy phép lao động:**

a) Người sử dụng lao động làm đơn xin gia hạn giấy phép lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong đó phải nêu rõ lý do chưa đào tạo được người Việt Nam để thay thế, họ tên những người Việt Nam đã và đang đào tạo, kinh phí đào tạo, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo để thay thế người lao động nước ngoài.

b) Bản sao hợp đồng lao động hoặc văn bản của phía nước ngoài cử người nước ngoài tiếp tục làm việc ở Việt Nam (có xác nhận của người sử dụng lao động).

c) Giấy phép lao động đã được cấp.

#### **3. Thời hạn gia hạn của giấy phép lao động:**

Thời hạn gia hạn của giấy phép lao động phụ thuộc vào thời gian làm việc tiếp của người lao động nước ngoài cho người sử dụng lao động được xác định trong hợp đồng lao động hoặc văn bản của phía nước ngoài cử người nước ngoài tiếp tục làm việc ở Việt Nam, thời hạn gia hạn tối đa là 36 (ba mươi sáu) tháng. Đối với các trường hợp hết thời hạn gia hạn lần thứ nhất, mà vẫn chưa đào tạo được người lao động Việt Nam thay thế thì giấy phép lao động được tiếp tục gia hạn nếu được sự chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đóng trụ sở chính.

**Điều 8. Giấy phép lao động được cấp lại trong trường hợp bị mất hoặc bị hỏng**

1. Người lao động nước ngoài phải làm đơn xin cấp lại giấy phép lao động và nêu rõ lý do bị mất hoặc bị hỏng, có xác nhận của người sử dụng lao động gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động và kèm theo giấy phép lao động bị hỏng.

2. Giấy phép lao động được cấp lại cho người lao động nước ngoài đúng như giấy phép lao động đã được cấp.

**Điều 9.** Giấy phép lao động hết hiệu lực trong các trường hợp sau:

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Hợp đồng lao động chấm dứt trước thời hạn.
3. Công việc trong hợp đồng lao động không đúng với công việc đã đề nghị xin cấp giấy phép lao động.
4. Giấy phép lao động bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền thu hồi do vi phạm pháp luật Việt Nam.
5. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.
6. Người lao động nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc mất tích theo tuyên bố của Tòa án.

**Điều 10.** Sử dụng giấy phép lao động

1. Người lao động nước ngoài giữ giấy phép lao động đã được cấp khi giấy phép đang còn hiệu lực. Trong thời hạn 03 (ba) ngày, trước ngày giấy phép lao động hết hiệu lực, người lao động nước ngoài phải nộp giấy phép lao động cho người sử dụng lao động; người sử dụng lao động có trách nhiệm nhận giấy phép lao động và trong thời gian 07 (bảy) ngày, kể từ ngày nhận được giấy phép lao động, người sử dụng lao động phải nộp lại cho cơ quan đã cấp giấy phép lao động.

2. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

### **Chương III**

#### **THANH TRA, KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM**

**Điều 11.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định này.

**Điều 12.** Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân có thành tích trong việc thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định này được khen thưởng theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Điều 13.** Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân có hành vi vi phạm các quy định tại Bộ luật Lao động, Nghị định này và các quy định khác của pháp luật

có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Điều 14.** Người lao động nước ngoài đang làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức ở Việt Nam mà chưa được cấp giấy phép lao động thì phải làm thủ tục để xin cấp giấy phép lao động theo quy định tại Điều 6 Nghị định này. Sau 06 (sáu) tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, nếu người lao động nước ngoài không có giấy phép lao động thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị Bộ trưởng Bộ Công an ra quyết định trục xuất khỏi Việt Nam theo quy định của pháp luật.

#### **Chương IV** **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 15.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 16.** Bộ Tài chính có trách nhiệm hướng dẫn mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng lệ phí cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

**Điều 17.** Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Tiếp nhận và lưu trữ hồ sơ xin cấp giấy phép lao động, hồ sơ xin gia hạn giấy phép lao động và hồ sơ xin cấp lại giấy phép lao động.

2. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ xin cấp giấy phép lao động, xin gia hạn giấy phép lao động và xin cấp lại giấy phép lao động của người sử dụng lao động, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phải cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động và cấp lại giấy phép lao động. Trường hợp, không cấp giấy phép lao động, không gia hạn giấy phép lao động và không cấp lại giấy phép lao động phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

3. Theo dõi, tổng hợp và báo cáo tình hình lao động nước ngoài làm việc ở các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trên địa bàn quản lý.

4. Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định này.

5. Thu hồi giấy phép lao động đã hết hiệu lực.

**Điều 18. Trách nhiệm của người sử dụng lao động**

1. Thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động Việt Nam và các quy định pháp luật khác có liên quan của Việt Nam.
2. Làm các thủ tục để xin cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động và cấp lại giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài và nộp lệ phí cấp giấy phép lao động theo quy định của Bộ Tài chính.
3. Thực hiện đầy đủ hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động nước ngoài.
4. Nhận giấy phép lao động đã hết hiệu lực của người lao động nước ngoài và nộp lại cho cơ quan đã cấp giấy phép lao động đó.
5. Quản lý hồ sơ xin làm việc của người lao động nước ngoài, đồng thời phải bổ sung các giấy tờ liên quan đến người lao động nước ngoài.
6. Quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.
7. Báo cáo tình hình sử dụng lao động nước ngoài theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 19.** Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo và thay thế Nghị định số 58/CP ngày 03 tháng 10 năm 1996 và Nghị định số 169/1999/NĐ-CP ngày 03 tháng 12 năm 1999 của Chính phủ về việc cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.

Đối với những người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động và đang còn hiệu lực tính đến ngày Nghị định này còn hiệu lực thi hành, thì giấy phép lao động đó vẫn còn hiệu lực và không phải đổi giấy phép lao động mới.

**Điều 20.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng 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.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**



**THÔNG TƯ SỐ 04/2004/TT-BLĐTBXH NGÀY 10/3/2004  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP  
ngày 17 tháng 9 năm 2003 của Chính phủ về tuyển dụng  
và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

*Thi hành Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17 tháng 9 năm 2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và Nghị quyết số 01/2004/NQ-CP ngày 12/01/2004 của Chính phủ về một số giải pháp chủ yếu cần tập trung chỉ đạo, điều hành thực hiện kế hoạch và ngân sách nhà nước năm 2004, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

**I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP (sau đây gọi chung là người sử dụng lao động) gồm:

a) Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, gồm các doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

b) Các nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) là tổ chức kinh tế có tư cách pháp nhân của Việt Nam hoặc nước ngoài nhận thầu;

c) Các tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính Nhà nước, lực lượng vũ trang, đoàn thể nhân dân, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội;

d) Văn phòng các dự án đầu tư nước ngoài, chi nhánh của công ty nước ngoài; văn phòng đại diện của các tổ chức kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế;

đ) Các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước;

e) Các cơ sở y tế, văn hoá, giáo dục, đào tạo, thể thao bao gồm:

- Các cơ sở thể thao được thành lập và hoạt động theo quy định tại Pháp lệnh Thể dục thể thao số 28/2000/PL-UBTVQH10 ngày 25/9/2000 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

- Các cơ sở giáo dục, đào tạo, các trường, cơ sở dạy nghề được thành lập và hoạt động theo quy định tại Luật Giáo dục số 11/1998/QH10 ngày 02/12/1998 và Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

- Các bệnh viện, viện có giường bệnh, trung tâm y tế, trạm y tế, trung tâm phòng chống tệ nạn xã hội, trung tâm y tế dự phòng, trại điều trị và các cơ sở y tế được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

- Các cơ sở văn hoá được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam, kể cả các cơ sở văn hoá được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

g) Văn phòng dự án nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam;

h) Chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam;

i) Hợp tác xã được thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

2. Người lao động nước ngoài theo quy định tại Điều 2 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP nói trên là người không có quốc tịch Việt Nam theo quy định tại Luật Quốc tịch Việt Nam được Quốc hội thông qua ngày 20/5/1998.

## II. TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

1. Người sử dụng lao động được tuyển người lao động nước ngoài theo quy định tại Điều 3 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP và điểm 11 mục I của Nghị quyết số 01/2004/NQ-CP, cụ thể:

a) Người sử dụng lao động nói tại tiết a điểm 1 mục I của Thông tư này được tuyển lao động nước ngoài theo quy định như sau:

- Số lao động nước ngoài được tuyển tính theo công thức:

$$L_{NN} = L_{DN} \times 0,03$$

*Trong đó:*

+  $L_{NN}$  là số lao động nước ngoài mà doanh nghiệp được tuyển theo quy định, bao gồm những người nước ngoài được người sử dụng lao động tuyển dụng theo hình thức hợp đồng lao động và những người nước ngoài do phía nước

ngoài cử vào Việt Nam để làm việc tại doanh nghiệp. Kết quả  $L_{NN}$  không vượt quá 50 người và ít nhất là 01 người.

Những người nước ngoài là thành viên hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc của doanh nghiệp được thành lập theo pháp luật Việt Nam; Trưởng Văn phòng đại diện, Trưởng Chi nhánh tại Việt Nam, những người nước ngoài vào Việt Nam làm việc tại doanh nghiệp để thực hiện các loại hợp đồng (trừ hợp đồng lao động) theo quy định tại khoản 5 Điều 6 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP thì không tính trong số lao động nước ngoài nêu trên của doanh nghiệp.

+  $L_{DN}$  là số lao động hiện có của doanh nghiệp (cả lao động Việt Nam và lao động nước ngoài) tại thời điểm tuyển dụng lao động nước ngoài bao gồm: số lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp; số lao động của doanh nghiệp được cử đi làm việc hoặc đào tạo ở nước ngoài; số lao động đang nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội (nghỉ ốm, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp); số lao động đang được doanh nghiệp đào tạo; số lao động đang nghỉ việc do tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp kết quả  $L_{NN}$  là số thập phân thì được làm tròn lên số trên liền kề.

*Ví dụ 1:* Doanh nghiệp A có số lao động tại thời điểm tuyển lao động nước ngoài là 76 người thì số lao động nước ngoài được tuyển theo quy định là:

$$L_{NN} = 76 \times 0,03 = 2,28$$

Như vậy số lao động nước ngoài doanh nghiệp A được tuyển theo quy định là 03 người.

*Ví dụ 2:* Doanh nghiệp B có số lao động tại thời điểm tuyển lao động nước ngoài là 1767 người thì số lao động nước ngoài được tuyển theo quy định là:

$$L_{NN} = 1767 \times 0,03 = 53,01$$

Như vậy số lao động nước ngoài doanh nghiệp B được tuyển theo quy định là 50 người.

- Trường hợp doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động nước ngoài vào vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được vượt số lượng quy định, thì được tuyển thêm không quá 50% so với số lao động được phép tuyển và phải được sự chấp thuận bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính. Văn bản đề

ngộ tuyển thêm lao động nước ngoài của người sử dụng lao động theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

- Đối với các dự án đầu tư nước ngoài đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam phê duyệt trước ngày Nghị định số 105/2003/NĐ-CP có hiệu lực thi hành thì việc tuyển lao động nước ngoài thực hiện theo kế hoạch nhân sự đã được phê duyệt trong dự án.

- Đối với các doanh nghiệp đã tuyển lao động nước ngoài trước ngày Nghị định số 105/2003/NĐ-CP có hiệu lực thi hành thì người sử dụng lao động được tiếp tục sử dụng số lao động nước ngoài đã tuyển cho đến hết thời hạn hợp đồng lao động đã giao kết hoặc thời hạn trong giấy phép lao động đã được cấp. Trường hợp hết thời hạn sử dụng số lao động đã tuyển nêu trên mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động nước ngoài vượt quá tỷ lệ theo quy định thì thực hiện theo quy định tại Thông tư này.

b) Người sử dụng lao động theo quy định tại tiết b, c, d, đ, e, g, h, i điểm 1 mục I của Thông tư này, trước khi tuyển lao động nước ngoài phải gửi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đóng trụ sở chính văn bản đề nghị tuyển dụng lao động nước ngoài theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này và sau khi có văn bản chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thì mới được tuyển dụng lao động nước ngoài.

Trường hợp người sử dụng lao động đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam xác định số lượng người lao động nước ngoài được sử dụng hàng năm khi cho phép thành lập và hoạt động ở Việt Nam thì không phải thực hiện quy định trên.

2. Người nước ngoài có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có nhiều kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý theo quy định tại khoản 3 Điều 4 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP được quy định như sau:

a) Người nước ngoài có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao bao gồm: kỹ sư; người có trình độ tương đương kỹ sư trở lên có văn bằng chứng nhận tốt nghiệp đại học, thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với chuyên môn, công việc theo yêu cầu của người tuyển dụng;

b) Người nước ngoài là nghệ nhân những ngành nghề truyền thống phải được các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước mà người đó mang quốc tịch xác nhận bằng văn bản;

c) Người nước ngoài có nhiều năm kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý là người đã có ít nhất 5 (năm) năm kinh nghiệm, có khả năng đảm nhiệm công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động và phải có xác nhận bằng văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài.

**3. Hồ sơ xin làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 5 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP được quy định như sau:**

Người lao động nước ngoài muốn vào Việt Nam làm việc phải nộp 02 (hai) bộ hồ sơ xin làm việc cho người sử dụng lao động. Mỗi bộ hồ sơ gồm có:

a) Đơn xin làm việc theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này;

b) Phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền của nước mà người lao động cư trú cấp. Trường hợp người nước ngoài đã cư trú tại Việt Nam từ 06 (sáu) tháng trở lên thì còn phải có phiếu lý lịch tư pháp do Sở Tư pháp của Việt Nam nơi người nước ngoài đang cư trú cấp;

c) Bản lý lịch tự thuật của người nước ngoài quy định tại tiết c khoản 1 Điều 5 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP thực hiện theo mẫu số 4 ban hành kèm theo Thông tư này và có dán ảnh của người nước ngoài;

d) Giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở nước ngoài. Trường hợp người nước ngoài đang cư trú ở Việt Nam thì giấy chứng nhận sức khỏe cấp theo quy định của Bộ Y tế Việt Nam;

đ) Bản sao chứng chỉ về trình độ chuyên môn tay nghề của người nước ngoài bao gồm: bằng tốt nghiệp đại học, thạc sĩ, tiến sĩ hoặc giấy chứng nhận về trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động nước ngoài do cơ quan có thẩm quyền cấp theo quy định của nước đó.

Đối với người lao động nước ngoài là nghệ nhân những ngành nghề truyền thống hoặc người có kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý mà không có chứng chỉ thì phải có văn bản nhận xét về trình độ chuyên môn, tay nghề và trình độ quản lý được cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài xác nhận;

e) Ba ảnh màu (kích thước 3cm x 4 cm, đầu để trần, chụp chính diện, rõ mặt, rõ hai tai, không đeo kính), ảnh chụp không quá 01 (một) năm.

Các giấy tờ trong hồ sơ xin làm việc nêu trên do cơ quan, tổ chức nước ngoài cấp hoặc công chứng, chứng thực phải được hợp pháp hoá lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và dịch ra tiếng Việt Nam; bản dịch, bản sao phải được công chứng theo quy định của pháp luật Việt Nam.

### **III. CẤP PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

**1. Giấy phép lao động theo quy định tại Điều 6 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP được quy định như sau:**

a) Hình thức của giấy phép lao động:

Giấy phép lao động có kích thước 13 cm × 17 cm, gồm 4 trang; trang 1 và trang 4 có mẫu xanh hoà bình, tráng nhựa; trang 2 và trang 3 có nền mẫu trắng, hoa văn màu xanh nhạt, ở giữa có hình ngôi sao.

b) Nội dung của giấy phép lao động:

- Trang 1: Từ trên xuống dưới được thể hiện ở trên là Quốc hiệu; dưới là hình Quốc huy; tiếp theo là dòng chữ: "Giấy phép lao động", dưới cùng là dòng chữ "Số" của giấy phép lao động bằng tiếng Việt Nam và tiếng Anh;

- Trang 2: Từ trên xuống dưới được thể hiện ở góc trên bên trái là khung để dán ảnh màu cỡ 3cm × 4 cm; ở chính giữa là dòng chữ "Giấy phép lao động"; ở giữa trang là các thông tin của người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động bao gồm: họ và tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, quốc tịch hiện nay, số hộ chiếu, trình độ chuyên môn (tay nghề), được làm việc tại, chức danh công việc, thời hạn làm việc từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm..... bằng tiếng Việt Nam và tiếng Anh, tiếp theo là ngày ... tháng ... năm..... Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội..... ký tên, đóng dấu;

- Trang 3: Từ trên xuống dưới được thể hiện ở chính giữa là dòng chữ "Gia hạn giấy phép lao động lần thứ.....", dòng tiếp theo là "Gia hạn từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm....." bằng tiếng Việt Nam và tiếng Anh, tiếp theo là "ngày ... tháng ... năm..... Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội....." ký tên, đóng dấu;

- Trang 4: Quy định "Những điều cần lưu ý" bằng tiếng Việt Nam và tiếng Anh.

Trang trí và nội dung cụ thể của giấy phép lao động theo mẫu số 5 ban hành kèm theo Thông tư này.

c) Giấy phép lao động do Nhà xuất bản Lao động - Xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội in ấn và phát hành thống nhất.

**2. Hồ sơ, trình tự và thủ tục xin cấp giấy phép lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP được quy định như sau:**

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ xin cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài, gồm có:

- Văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo mẫu số 6 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Hồ sơ xin làm việc của người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm 3 mục II của Thông tư này. Đối với người lao động nước ngoài do phía nước ngoài cử vào Việt Nam để làm việc thì trong hồ sơ xin cấp giấy phép lao động không cần phải có đơn xin làm việc, mà có thêm văn bản của phía nước ngoài cử vào Việt Nam để làm việc.

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi 01 (một) hồ sơ xin cấp giấy phép lao động do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương sở tại nơi doanh nghiệp, tổ chức đóng trụ sở chính để xin cấp giấy phép lao động.

c) Người sử dụng lao động có trách nhiệm nhận giấy phép lao động do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp và có trách nhiệm giao cho người lao động nước ngoài.

d) Sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động, người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động theo mẫu quy định tại Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động. Trong thời hạn 5 ngày (năm) kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi một bản sao hợp đồng lao động đã giao kết về cơ quan đã cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài đó.

### **3. Gia hạn giấy phép lao động:**

a) Trường hợp cần gia hạn giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài thì người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ xin gia hạn. Hồ sơ gồm:

- Văn bản đề nghị gia hạn giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo mẫu số 7 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Bản sao hợp đồng lao động hoặc văn bản của phía nước ngoài cử người nước ngoài tiếp tục làm việc ở Việt Nam (có xác nhận của người sử dụng lao động);

- Giấy phép lao động đã được cơ quan có thẩm quyền cấp cho người lao động nước ngoài.

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi 01 (một) hồ sơ xin gia hạn giấy phép lao động cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp, tổ chức đóng trụ sở chính để xin gia hạn cấp giấy phép lao động.

c) Người sử dụng lao động có trách nhiệm nhận giấy phép lao động do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội gia hạn và có trách nhiệm giao cho người lao động nước ngoài.

d) Những trường hợp có nhu cầu gia hạn từ lần thứ 2 (hai) cho người lao động nước ngoài thì người sử dụng lao động gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính văn bản đề nghị chấp thuận để gia hạn giấy phép lao động theo mẫu số 8 ban hành kèm theo Thông tư này.

#### **4. Cấp lại giấy phép lao động:**

Đối với người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động nhưng bị mất, bị hỏng theo quy định tại Điều 8 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP thì phải làm đơn xin cấp lại giấy phép lao động theo mẫu số 9 ban hành kèm theo Thông tư này và gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động, kèm theo giấy phép lao động bị hỏng. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác nhận lý do mất hoặc hỏng giấy phép lao động và đề nghị cơ quan có thẩm quyền cấp lại giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài trong đơn xin cấp lại giấy phép lao động của người lao động nước ngoài.

5. Đối với người lao động nước ngoài không phải cấp giấy phép lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 6 của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo danh sách trích ngang về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính theo mẫu số 10 ban hành kèm theo Thông tư này.

### **IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động:**

a) Thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam về tuyển chọn và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

b) Định kỳ hằng năm trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01, người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo tình hình sử dụng lao động nước ngoài 6 tháng đầu năm và cả năm trước về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi đóng trụ sở chính theo mẫu số 11 ban hành kèm theo Thông tư này. Đồng thời thực hiện các báo cáo đột xuất theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về lao động về tình hình sử dụng lao động nước ngoài.



c) Nộp lệ phí cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động, cấp lại giấy phép lao động theo quy định của Bộ Tài chính.

**2. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:**

a) Cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động, cấp lại giấy phép lao động theo quy định của pháp luật.

b) Hướng dẫn, tổ chức thực hiện; định kỳ hàng năm trước ngày 15 tháng 7 và 15 tháng 01 báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình cấp giấy phép và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trên địa bàn quản lý theo mẫu số 12 ban hành kèm theo Thông tư này.

c) Hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển chọn, quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

**3. Trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:**

a) Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị chấp thuận tuyển lao động nước ngoài của người sử dụng lao động theo quy định tại tiết a điểm 1 mục II của Thông tư này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm xem xét, chấp thuận việc tuyển lao động nước ngoài. Trường hợp không chấp thuận phải nêu rõ lý do bằng văn bản.

b) Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị chấp thuận việc tuyển lao động nước ngoài vượt quá số lượng quy định của người sử dụng lao động theo quy định tại tiết b điểm 1 mục II của Thông tư này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm xem xét, chấp thuận việc tuyển lao động nước ngoài vượt quá số lượng theo quy định. Trường hợp không chấp thuận phải nêu rõ lý do bằng văn bản.

c) Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị chấp thuận để gia hạn giấy phép lao động theo quy định tại tiết d điểm 3 mục III của Thông tư này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm xem xét, chấp thuận để gia hạn giấy phép lao động từ lần thứ hai theo đề nghị của người sử dụng lao động. Trường hợp không chấp thuận phải nêu rõ lý do bằng văn bản.

**4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày đăng Công báo. Bãi bỏ Thông tư số 08/2000/TT-BLĐTBXH ngày 29/3/2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc cấp giấy phép lao động và Quyết định số 311/2000/QĐ-BLĐTBXH**

ngày 29/3/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành mẫu giấy phép lao động, in và phát hành, quản lý giấy phép lao động cấp cho người lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.

5. Đối với các Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao trước đây đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội uỷ quyền cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài thì nay việc uỷ quyền cấp giấy phép lao động thuộc thẩm quyền của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

**Mẫu số 1:** Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

TÊN ĐƠN VỊ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc.

Số:..... /

....., ngày ... tháng ... năm.....

V/v: Đề nghị được tuyển  
lao động nước ngoài vượt quá  
số lượng theo quy định

**Kính gửi:** Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố.....

Theo quy định tại Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP của Chính phủ thì doanh nghiệp chúng tôi được tuyển số lao động nước ngoài là..... người (tổng số lao động hiện có là..... người), hiện nay số lao động nước ngoài đã tuyển và đang làm việc tại doanh nghiệp là..... người.

Để đáp ứng yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp, đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố xem xét, chấp thuận cho phép tuyển thêm lao động nước ngoài với số lượng..... người, cụ thể như sau:

Số TT	Vị trí công việc tuyển lao động nước ngoài	Số lượng (người)	Trình độ	Từ ngày ... đến ngày ...
1				
2				
3				
4				

Lý do cụ thể để tuyển lao động nước ngoài vượt quá số lượng theo quy định: .....

Đơn vị chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Nơi nhận:  
- Như trên;  
- Lưu

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
(Ký tên, đóng dấu)

**Mẫu số 2:** Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

**TÊN ĐƠN VỊ**  
 .....  
 Số:...../.....  
 V/v: Đề nghị được tuyển  
 lao động nước ngoài.

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
 .....  
 ....., ngày ... tháng ... năm.....

**Kính gửi:** Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố.....

Căn cứ Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP của Chính phủ và nhu cầu tuyển lao động nước ngoài của..... đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố cho phép tuyển lao động nước ngoài với số lượng.....người (số lao động nước ngoài đã tuyển và đang làm việc cho đơn vị là:.....người), cụ thể như sau:

STT	Vị trí công việc tuyển lao động nước ngoài	Số lượng	Trình độ	Từ ngày..... đến ngày.....
1				
2				
3				
4				

Lý do tuyển:.....

Đơn vị chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Nơi nhận:  
 - Như trên;  
 - Lưu.

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
 (Ký tên, đóng dấu)

*Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng ... năm.....

**ĐƠN XIN LÀM VIỆC  
APPLICATION FORM**

*Kính gửi: (To) .....*

Tên tôi là (viết chữ in hoa):.....

*Full name (in capital)*

Ngày tháng năm sinh: ..... Nam/Nữ.....

*Date of birth (D-M-Y)*

*Male / female*

Quốc tịch: .....

*Nationality*

Số hộ chiếu..... Ngày cấp.....

*Passport number:*

*Date of issue*

Nơi cấp.....

*Place of issue*

Trình độ học vấn: .....

*Education:*

Trình độ chuyên môn tay nghề:.....

*Professional qualification:*

Trình độ ngoại ngữ (sử dụng thành thạo):.....

*Foreign language (Proficiency)*

Sau khi nghiên cứu nội dung thông báo tuyển lao động của người sử dụng lao động, tôi thấy bản thân có đủ điều kiện để đăng ký dự tuyển vào vị trí:

..... với thời hạn làm việc: .....

*Upon careful consideration on your notice of recruitment, I myself consider to be qualified for the position of.....for the working period of.....*

Tôi xin chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật lao động Việt Nam. Nếu vi phạm tôi xin chịu trách nhiệm trước pháp luật.

*I commit to fully abide by the Vietnamese labour legislation and will bear all responsibility for any violation.*

**NGƯỜI XIN LÀM VIỆC**

**Applicant**

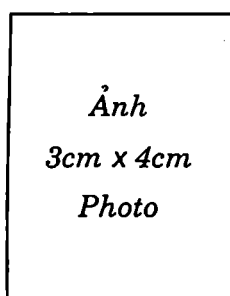
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

*(Signature and full name)*

Bản sao lưu trữ

*Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

**LÝ LỊCH TỰ THUẬT  
CURRICULUM VITAE**



**I. SƠ YẾU LÝ LỊCH  
(CURRICULUM VITAE)**

1. Họ và tên: ..... Giới tính.....  
*Full name* *Male / female*
2. Số hộ chiếu..... Ngày cấp.....  
*Passport number:* *Date of issue*
3. Ngày tháng năm sinh: .....  
*Date of birth (D-M-Y)*
4. Tình trạng hôn nhân:.....  
*Marital status*
5. Quốc tịch gốc: .....  
*Nationality of origin*
6. Quốc tịch hiện tại:.....  
*Current nationality*
7. Nghề nghiệp hiện tại: .....  
*Current profession*
8. Nơi làm việc cuối cùng hoặc hiện tại .....  
*Last or current working place*

**II. QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO  
TRAINING BACKGROUND**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**III. QUÁ TRÌNH LÀM VIỆC CỦA BẢN THÂN  
EMPLOYMENT RECORD**

9. Làm việc ở nước ngoài:  
*Employment outside Vietnam*

.....  
.....  
.....  
.....

10. Làm việc ở Việt Nam  
*Employment in Vietnam*

.....  
.....  
.....  
.....

**IV. LÝ LỊCH VỀ TƯ PHÁP  
JUSTICE RECORD**

11. Vi phạm pháp luật Việt Nam (Thời gian vi phạm, mức độ vi phạm, hình thức xử lý)  
*Violation of the Vietnamese law. (Level of violation, time of violation, dealt measures for violation)*

.....  
.....  
.....  
.....



12. Vi phạm pháp luật nước ngoài. (Thời gian vi phạm, mức độ vi phạm, hình thức xử lý)

*Violation of laws of any other country. (Level of violation, time of violation, dealt measures for violation)*

.....  
.....  
.....

13. Tôi xin cam đoan lời khai trên là đúng sự thật, nếu sai tôi xin chịu trách nhiệm.

*I certify that the statements given above are true to the best of my knowledge and will be responsible for any incorrectness.*

Ngày.....tháng.....năm.....

**NGƯỜI KHAI KÝ TÊN**

*(Signature of Applicant)*

Bản sao lưu trữ

Mẫu số 5: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

**NHỮNG ĐIỀU CẦN LƯU Ý**

- 1- Xuất trình giấy phép này khi nhà chức trách yêu cầu.
- 2- Không được tẩy xóa, sửa chữa, tự ghi vào giấy phép này.
- 3- Không được cho người khác mượn.
- 4- Khi thất lạc phải báo ngay cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.
- 5- Khi hết thời hạn sử dụng phải nộp lại cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

**NOTE**

1. Present this work permit to authorities when requested.
2. Any modification, addition or amendment to the work permit is prohibited.
3. The utilization of this permit is restricted to the bearer.
4. Any case of loss should be immediately reported to provincial Department of Labour, Invalids and Social Affairs.
5. Upon its expiry, the work permit should be returned to the provincial Department of Labour, Invalids and Social Affairs.

Trang 4

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

QUỐC HUY

**GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**  
**WORK PERMIT**

Số:  
No:

Trang 1

<b>GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG</b> <b>WORK PERMIT</b>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Ảnh màu</b>  <b>3 cm x 4 cm</b>  <b>Colour photo</b> </div>	<p>Số: No:</p>
1. Họ và tên:..... <i>Full name</i>	.....
2. Nam (M) Nữ (F)	.....
3. Ngày, tháng, năm sinh: ..... <i>Date of birth (D-M-Y)</i>	.....
4. Quốc tịch hiện nay: ..... <i>Current nationality</i>	Số hộ chiếu:..... <i>Passport number</i>
5. Trình độ chuyên môn (tay nghề): ..... <i>Professional qualification (skill)</i>	.....
6. Được làm việc tại: ..... <i>Being permitted to work at</i>	.....
7. Chức danh công việc: ..... <i>Job assignment</i>	.....
8. Thời hạn làm việc từ ngày ... tháng ... năm ..... đến ngày ... tháng ... năm..... <i>Period of work from..... to.....</i>	.....
<p>Ngày ... tháng ... năm..... GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI..... DIRECTOR OF DEPARTMENT OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS</p> <p>Ký tên, đóng dấu (Signature and stamp)</p>	Trang 2

<p><b>GIA HẠN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG LẦN 1</b> <i>First Extension</i></p> <p>Gia hạn từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm..... <i>Extended from ..... to .....</i></p> <p>....., ngày ... tháng ... năm..... GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI..... DIRECTOR OF DEPARTMENT OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS</p> <p>(Ký tên, đóng dấu) (Signature and stamp)</p>	<p><b>GIA HẠN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG LẦN 2</b> <i>First Extension</i></p> <p>Gia hạn từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm..... <i>Extended from ..... to .....</i></p> <p>....., ngày ... tháng ... năm..... GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI..... DIRECTOR OF DEPARTMENT OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS</p> <p>(Ký tên, đóng dấu) (Signature and stamp)</p>	<p><b>GIA HẠN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG LẦN 3</b> <i>Third Extension</i></p> <p>Gia hạn từ ngày ... tháng ... năm..... đến ngày ... tháng ... năm..... <i>Extended from ..... to .....</i></p> <p>....., ngày ... tháng ... năm..... GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI..... DIRECTOR OF DEPARTMENT OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS</p> <p>(Ký tên, đóng dấu) (Signature and stamp)</p>
Trang 3		

*Mẫu số 6: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

**TÊN ĐƠN VỊ** ..... **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
Số:...../..... **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
V/v: Đề nghị cấp giấy phép lao động ..... , ngày ... tháng ... năm.....  
cho người lao động nước ngoài.

**Kinh gửi:**.....

Công ty (doanh nghiệp, tổ chức): .....  
Địa chỉ: .....  
Điện thoại: .....  
Giấy phép kinh doanh số: .....  
Cơ quan cấp:..... Ngày cấp .....  
Lĩnh vực sản xuất kinh doanh:.....  
Được sự chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (thành phố) .....  
Tại Công văn số:.....ngày..... (có công văn kèm theo).  
Đề nghị:..... cấp giấy phép lao động cho:  
Ông (bà):..... Quốc tịch: .....  
Ngày tháng năm sinh: .....  
Trình độ chuyên môn: .....  
Chức danh công việc: .....  
Dự kiến thời gian làm việc từ ngày:...../...../..... đến ngày:...../...../.....  
Dự kiến sẽ giao kết hợp đồng lao động hay quyết định cử sang làm việc từ ngày...../...../..... đến ngày...../...../....., địa điểm làm việc.....  
công việc đảm nhận:..... ,  
mức lương.....  
Lý do phải tuyển lao động nước ngoài:.....  
.....  
.....

**Nơi nhận:**  
- Như trên;  
- Lưu....

**TỔNG GIÁM ĐỐC, GIÁM ĐỐC**  
(Ký tên, đóng dấu)

*Mẫu số 7: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

TÊN ĐƠN VỊ  
.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng ... năm.....

### ĐƠN XIN GIA HẠN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG

*Kính gửi:*.....

Tên doanh nghiệp, tổ chức:.....

Địa chỉ: .....

Điện thoại:.....

Lĩnh vực sản xuất kinh doanh:.....

Xin gia hạn giấy phép lao động cho:.....

Ông (bà):..... Quốc tịch: .....

Chức danh công việc: .....

Hình thức bị xử lý kỷ luật lao động trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp, tổ chức (nếu có):.....

Giấy phép lao động số:..... Cấp ngày.....

Cơ quan cấp.....

Thời hạn gia hạn từ ngày...../...../..... đến ngày...../...../.....

Lý do xin gia hạn giấy phép:

- Lý do chưa đào tạo được người Việt Nam để thay thế (nêu rõ họ tên người Việt Nam đã hoặc đang được đào tạo, kinh phí đào tạo, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo để thay thế người nước ngoài):

.....  
.....

- Lý do khác: .....

Chúng tôi xin gửi kèm theo văn bản chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố..... để gia hạn giấy phép lao động (đối với các trường hợp gia hạn từ lần thứ 2 trở đi).

*Nơi nhận:*  
- Như trên;  
- Lưu đơn vị.

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
(Ký tên, đóng dấu)

Bản sao lưu trữ

*Mẫu số 8: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

<p>TÊN ĐƠN VỊ ..... Số:...../..... V/v: Đề nghị chấp thuận để gia hạn giấy phép lao động (từ lần thứ 2).</p>	<p>CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ....., ngày ... tháng ... năm.....</p>
--	--

**Kính gửi:** Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố.....

Căn cứ Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP của Chính phủ;..... đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố..... chấp thuận để gia hạn giấy phép lao động cho..... người lao động nước ngoài dưới đây:

1. Họ và tên (viết chữ in hoa):.....Quốc tịch:.....  
Số giấy phép lao động đã được cấp:.....Ngày cấp: .....  
Nơi cấp:..... Công việc đang đảm nhận:.....  
Gia hạn giấy phép lao động (liệt kê thời gian các lần gia hạn trước).....  
Đề nghị gia hạn từ ngày ...../...../.....đến ngày...../...../.....  
Lý do gia hạn:.....
2. Họ và tên (viết chữ in hoa):.....Quốc tịch.....  
Số giấy phép lao động đã được cấp:.....Ngày cấp: .....  
Nơi cấp:..... Công việc đang đảm nhận:.....  
Gia hạn giấy phép lao động (liệt kê thời gian các lần gia hạn trước):.....  
Đề nghị gia hạn từ ngày...../...../.....đến ngày...../...../.....  
Lý do gia hạn:.....

3. ....  
.....

Đơn vị chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác của Việt Nam có liên quan về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

*Nơi nhận:*  
- Như trên;  
- Lưu đơn vị.

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
*(Ký tên, đóng dấu)*

Bản sao lưu trữ



Mẫu số 9: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ... tháng ... năm.....

**ĐƠN ĐỀ NGHỊ CẤP LẠI GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**  
(APPLICATION FOR RE-ISSUANCE OF WORK PERMIT)

*Kính gửi:* Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.....

To: The provincial Department of Labour- Invalids and Social Affairs

1. Họ và tên: ..... 2. Nam; Nữ:.....

*Full name*

*Male / Female*

3. Ngày, tháng, năm sinh: .....

*Date of birth (D-M-Y)*

4. Nơi sinh: .....

*Place of birth*

5. Quốc tịch: .....

*Nationality*

6. Hộ chiếu số: ..... 7. Ngày cấp:.....

*Passport number*

*Date of issue*

8. Cơ quan cấp: ..... Thời hạn hộ chiếu.....

*Issued by*

*Date of expiry*

9. Trình độ chuyên môn tay nghề:.....

*Professional qualification*

10. Tôi đã giao kết hợp đồng lao động với: .....

*I signed a labour contract with:*

với thời hạn từ ..... đến ngày.....

*For the period from*

*to*

11. Tôi đã được cấp giấy phép lao động số:..... ngày.....

*I was issued a work permit numbered: ..... dated*

với thời hạn từ..... đến ngày..... Cơ quan cấp.....

*For the period from ..... to ..... Issued by:*

12. Lý do xin cấp lại giấy phép lao động:

*Reason for re-application*

.....

Tôi xin cam đoan các nội dung nêu trên là đúng. Nếu sai tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật Việt Nam.

*I certify that these statements are true to the best of my knowledge and will be responsible for any incorrectness.*

**XÁC NHẬN VÀ ĐỀ NGHỊ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
**EMPLOYER'S PROPOSAL AND CONFIRMATION**

*(Ký tên, đóng dấu)*  
*(Signature and stamp)*

**NGƯỜI LÀM ĐƠN**  
**APPLICANT**

*(Ký tên)*  
*(Signature)*

**Mẫu số 10:** Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

TÊN ĐƠN VỊ:

Số:

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**BÁO CÁO DANH SÁCH TRÍCH NGANG VỀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI KHÔNG PHẢI CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.....

Số TT	Tên người lao động nước ngoài	Năm sinh		Quốc tịch	Số hộ chiếu	Ngày bắt đầu làm việc	Ngày kết thúc làm việc	Công việc đảm nhận	Thuộc đối tượng	
		Nam	Nữ						Không phải cấp GPLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định số 105/2003/NĐ-CP	Người LĐ vào để thực hiện các loại hợp đồng (trừ HĐLĐ)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	<b>Tổng cộng</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nơi nhận:  
- Như trên;  
- Lưu đơn vị.

Ngày ... tháng ... năm....  
**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
(Ký tên, đóng dấu)

Mẫu số 11: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

TÊN ĐƠN VỊ:

Số:

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

..... ngày ... tháng ... năm.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI 6 THÁNG ĐẦU NĂM..... (HOẶC NĂM.....)**

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.....

Số TT	Tên người lao động nước ngoài	Tuổi	Giới tính		Quốc tịch	Trình độ	Chức danh đang làm	Mức lương	Thời hạn làm việc		Thời hạn giao kết HĐLĐ	Cấp giấy phép		Thời hạn gia hạn	Lý do giảm				Tổng số LD có mặt cuối kỳ	LD nước ngoài	Ghi chú			
			Thời hạn làm việc	Ngày bắt đầu làm việc					Ngày hết hạn	Không thuộc diện cấp GPLD		Đã cấp GPLD (ghi theo số GPLD)	Đang làm thủ tục cấp GPLD		Chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn	GPLD hết thời hạn	GPLD bị cơ quan NN thu hồi	Khác						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
I	Số lao động lãng																							
1																								
2																								
...																								
II	Số lao động giám																							
1																								
2																								
...																								

Nơi nhận:

- Như trên;

- Lưu đơn vị.

Ghi chú: Cột 23: Số lao động có mặt cuối kỳ là tổng số lao động Việt Nam và lao động nước ngoài ở cuối kỳ báo cáo.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký tên, đóng dấu)

Mẫu số 12: Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

UBND TỈNH, THÀNH PHỐ.....  
**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: /BC

..... ngày ... tháng ... năm.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI 6 THÁNG ĐẦU NĂM..... (HOẶC NĂM.....)**

*Kính gửi:* Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Lao động - Việc làm)

Số TT	Tên đơn vị	Số lao động nước ngoài làm việc trong kỳ báo cáo										Số lao động nước ngoài giám trong kỳ báo cáo					Số người đang làm thủ tục cấp GPLD	Số người đã được cấp GPLD									
		Số LD nước ngoài có mặt đầu kỳ báo cáo	Trình độ		Chức danh		Cấp giấy phép		Thời hạn giao kết		Số người già hạn	Tổng số	Tr. đ. đ. n. n.	Lý do					Số LD nước ngoài có mặt cuối kỳ báo cáo								
			Có chứng chỉ chuyên môn tay nghề	Nghề nhân, nghề truyền thống	TGD, PTGD, GD, PGD	Kỹ thuật, quản lý	Khác	Không thuộc diện cấp GPLD	Đã cấp GPLD	Chưa cấp GPLD				Dưới 1 năm	Từ 1-3 năm	GPLD hết thời hạn				Chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn	GPLD hết thời hạn	Khác					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
I	Trong các KCN, KCX, KCNC																										
A	KCN, CX, CNC...																										
1	Công ty.....																										
2	Công ty.....																										
B	KCN, CX, CNC...																										
C	.....																										
II	Ngoài KCN, CX, CNC																										
1	Công ty.....																										
	Tổng cộng	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nơi nhận: - Như trên;  
 - Lưu....

**GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
 (Ký tên, đóng dấu)

Ghi chú: Cột 24 ghi tổng số lao động bao gồm lao động Việt Nam và lao động nước ngoài ở cuối kỳ báo cáo.

*Phần IV*

---

**NHỮNG QUY ĐỊNH  
VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**



## **1. Những quy định chung:**

---

### **NGHỊ ĐỊNH SỐ 183/CP NGÀY 18/11/1994 CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh về Cơ quan  
Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài**

#### **CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa  
Việt Nam ở nước ngoài ngày 02 tháng 12 năm 1993;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Ngoại giao,*

#### **NGHỊ ĐỊNH**

##### **Chương I**

#### **TỔ CHỨC, BỘ MÁY CƠ QUAN ĐẠI DIỆN NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI**

##### **Điều 1.**

1. Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài (dưới đây gọi tắt là Cơ quan Đại diện) gồm: Cơ quan Đại diện ngoại giao, Phái đoàn Đại diện thường trực tại tổ chức quốc tế liên Chính phủ và Cơ quan Lãnh sự.

2. Trong một số trường hợp cần thiết, Cơ quan Đại diện có thể có tên gọi khác theo sự thoả thuận giữa Việt Nam và nước tiếp nhận để thực hiện một phần hoặc toàn bộ nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 7 của Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài (dưới đây gọi tắt là Pháp lệnh).

Thủ tướng Chính phủ quyết định quy chế hoạt động của các Cơ quan Đại diện nói tại khoản 2 Điều này theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Ngoại giao.



3. Ngoài các cơ quan quy định tại các khoản 1 và 2 Điều này, không một cơ quan nào khác có tư cách và thẩm quyền thực hiện chức năng, nhiệm vụ cơ quan quản lý nhà nước ở nước ngoài.

#### **Điều 2.**

1. Căn cứ vào yêu cầu hoạt động đối ngoại và triển vọng phát triển quan hệ giữa Việt Nam với từng nước hoặc tổ chức quốc tế, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao trình Thủ tướng Chính phủ quyết định việc thành lập hoặc đình chỉ hoạt động của Cơ quan Đại diện Việt Nam ở nước ngoài.

2. Bộ trưởng Bộ Ngoại giao chịu trách nhiệm tiến hành các thủ tục ngoại giao cần thiết để thực hiện quyết định của Thủ tướng Chính phủ nêu tại khoản 1 Điều này.

#### **Điều 3.**

1. Căn cứ quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Cơ quan Đại diện Việt Nam ở nước ngoài, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao có trách nhiệm trao đổi ý kiến với Bộ trưởng, Trưởng ban Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ và tham khảo ý kiến Thủ trưởng các cơ quan hữu quan trình Thủ tướng Chính phủ xem xét quyết định về tổ chức, bộ máy và biên chế của Cơ quan Đại diện, trong đó quy định rõ chức danh tiêu chuẩn của từng bộ phận công tác và chỉ tiêu biên chế của từng Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ cần có cán bộ chuyên môn để đảm nhiệm các lĩnh vực công tác của Cơ quan Đại diện.

2. Trong trường hợp do yêu cầu đối ngoại cấp bách, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao được phép điều chỉnh biên chế giữa các Cơ quan Đại diện trong phạm vi tổng biên chế do Thủ tướng Chính phủ duyệt cho Bộ Ngoại giao. Đối với biên chế của các Bộ, ngành khác trong các Cơ quan Đại diện, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao cũng được phép điều chỉnh sau khi trao đổi thống nhất ý kiến với Thủ trưởng các Bộ, cơ quan hữu quan.

3. Quy định tại khoản 1 Điều này cũng được áp dụng đối với các trường hợp điều chỉnh, bổ sung biên chế của các Cơ quan Đại diện đã được thành lập.

#### **Điều 4.**

1. Bộ trưởng Bộ Ngoại giao căn cứ vào mức độ và tầm quan trọng của từng lĩnh vực quan hệ giữa Việt Nam với nước hoặc tổ chức quốc tế tiếp nhận để quyết định cử viên chức và chức vụ ngoại giao cho công chức làm việc trong các bộ phận công tác thuộc Cơ quan Đại diện theo quy định tại các Điều 10 và Điều 17 của Pháp lệnh.

2. Khi cần thiết, người đứng đầu Cơ quan Đại diện có quyền điều chỉnh việc phân công công tác đối với các viên chức, nhân viên làm việc trong các bộ phận công tác thuộc Cơ quan Đại diện cho phù hợp với yêu cầu công tác của từng thời điểm, nhưng không để ảnh hưởng đến công tác chuyên môn của bộ phận công tác đó. Các viên chức, nhân viên đó phải chấp hành sự phân công công tác của người đứng đầu Cơ quan Đại diện.

#### **Điều 5.**

1. Tiêu chuẩn của viên chức Cơ quan Đại diện:

a) Phải là công dân Việt Nam thường trú tại Việt Nam và không có vợ, chồng hoặc bố, mẹ là người nước ngoài;

b) Phải là công chức nhà nước Việt Nam;

c) Trung thành với Tổ quốc và lợi ích dân tộc;

d) Có trình độ lý luận từ sơ cấp trở lên; có lập trường chính trị vững vàng và phẩm chất đạo đức tốt;

đ) Nắm vững và có khả năng vận dụng đúng đắn đường lối, chính sách đối ngoại cũng như chủ trương công tác thuộc lĩnh vực mình phụ trách;

e) Có trình độ đại học, có kiến thức chuyên môn và trình độ ngoại ngữ cần thiết để thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Tiêu chuẩn của nhân viên Cơ quan Đại diện:

Phải trung thành với Tổ quốc, có lập trường chính trị, phẩm chất đạo đức tốt và trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực công tác được giao.

**Điều 6.** Trong trường hợp cần thiết người đứng đầu Cơ quan Đại diện được quyền tuyển dụng người Việt Nam định cư ở nước tiếp nhận và người nước ngoài làm nhân viên Cơ quan Đại diện trong phạm vi chỉ tiêu biên chế đã được duyệt.

#### **Điều 7.**

1. Nhiệm kỳ công tác của viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện là 3 năm.

2. Trong trường hợp đặc biệt, theo đề nghị của người đứng đầu Cơ quan Đại diện và Thủ trưởng cơ quan quản lý nhân sự (đối với viên chức và nhân viên không thuộc biên chế của Bộ Ngoại giao), Bộ trưởng Bộ Ngoại giao xem xét quyết định việc kéo dài nhiệm kỳ công tác của viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện. Thời gian kéo dài không quá 18 tháng.

### **Điều 8.**

1. Việc cử Đại sứ đặc mệnh toàn quyền, Công sứ đặc mệnh toàn quyền và Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực tại Liên Hợp quốc tiến hành như sau:

a) Bộ trưởng Bộ Ngoại giao kiến nghị với Thủ tướng Chính phủ về nhân sự trên cơ sở tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 của Nghị định này, sau khi đã tham khảo ý kiến của các cơ quan hữu quan.

b) Thủ tướng Chính phủ xem xét, trình Chủ tịch nước quyết định.

Bộ Ngoại giao thực hiện các thủ tục ngoại giao cần thiết với nước tiếp nhận hoặc Tổng Thư ký Liên Hợp quốc sau khi có quyết định cử của Chủ tịch nước.

2. Trong trường hợp người đứng đầu Cơ quan Đại diện ngoại giao tại một nước đồng thời được cử làm người đứng đầu Cơ quan Đại diện ngoại giao tại một nước khác hoặc Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực tại tổ chức quốc tế thì Bộ Ngoại giao chịu trách nhiệm thực hiện các thủ tục ngoại giao cần thiết.

3. Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Ngoại giao, Thủ tướng Chính phủ trình Chủ tịch nước quyết định việc triệu hồi Đại sứ đặc mệnh toàn quyền, Công sứ đặc mệnh toàn quyền và Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực tại Liên Hợp quốc.

Bộ Ngoại giao thực hiện các thủ tục ngoại giao cần thiết với nước tiếp nhận hoặc Tổng Thư ký Liên Hợp quốc sau khi có quyết định triệu hồi của Chủ tịch nước.

### **Điều 9.**

1. Đối với việc cử người đứng đầu Cơ quan Đại diện ngoại giao và Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực tại tổ chức quốc tế không thuộc quy định tại khoản 1 Điều 8 của Nghị định này, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao căn cứ vào tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 của Nghị định này để xem xét quyết định đối với từng trường hợp cụ thể và Bộ Ngoại giao thực hiện các thủ tục ngoại giao cần thiết với nước tiếp nhận hoặc người đứng đầu tổ chức quốc tế.

2. Trong trường hợp Bộ trưởng Bộ Ngoại giao quyết định triệu hồi những người nói tại khoản 1 Điều này, Bộ Ngoại giao thực hiện các thủ tục ngoại giao cần thiết với nước tiếp nhận hoặc người đứng đầu tổ chức quốc tế.

**Điều 10.** Đại diện lâm thời tại nước có Đại sứ đặc mệnh toàn quyền do Đại sứ đặc mệnh toàn quyền hoặc Bộ Ngoại giao giới thiệu với nước tiếp nhận.

Quyên Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực tại tổ chức quốc tế do Trưởng Phái đoàn Đại diện thường trực hoặc Bộ Ngoại giao giới thiệu với người đứng đầu tổ chức quốc tế.

**Điều 11.** Bộ trưởng Bộ Ngoại giao quyết định việc cử, triệu hồi, điều động viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện, trừ các chức vụ Đại sứ đặc mệnh toàn quyền, Công sứ đặc mệnh toàn quyền và Trưởng Phái đoàn đại diện thường trực tại Liên Hợp quốc.

Việc triệu hồi viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện được tiến hành trong các trường hợp sau đây:

- a) Kết thúc nhiệm kỳ công tác.
- b) Không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ.
- c) Không bảo đảm tiêu chuẩn sức khoẻ hoặc có những lý do đặc biệt khác.
- d) Nước tiếp nhận tuyên bố không hoan nghênh hoặc không chấp nhận.

**Điều 12.**

1. Việc cử và điều động viên chức, nhân viên không thuộc biên chế Bộ Ngoại giao ra công tác tại các Cơ quan Đại diện thực hiện như sau:

- Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được Thủ tướng Chính phủ duyệt và tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 của Nghị định này chịu trách nhiệm xét chọn và cử nhân sự cụ thể sang Bộ Ngoại giao.

- Bộ trưởng Bộ Ngoại giao căn cứ vào yêu cầu công tác và đề nghị của Thủ trưởng cơ quan chủ quản quyết định cử viên chức và chức vụ ngoại giao, quyết định điều động nhân viên ra công tác tại Cơ quan Đại diện.

2. Việc quyết định triệu hồi, điều động viên chức, nhân viên không thuộc biên chế của Bộ Ngoại giao cần được tham khảo ý kiến của Thủ trưởng cơ quan quản lý nhân sự đó.

**Điều 13.**

1. Ngôi thứ viên chức ngoại giao trong Cơ quan Đại diện được xếp đặt theo quy định tại Điều 11 của Pháp lệnh và Điều 13 của Nghị định này.

2. Người thứ hai trong Cơ quan Đại diện phải là viên chức ngoại giao thuộc biên chế của Bộ Ngoại giao.

3. Tham tán chuyên ngành và Tuỳ viên quân sự trong Cơ quan Đại diện được xếp sau người thứ 2 và Tham tán chính trị.

4. Viên chức ngoại giao phụ trách chính trị đối ngoại xếp trên các viên chức cùng chức vụ ngoại giao. Ngôi thứ các viên chức cùng chức vụ ngoại giao còn lại được xếp theo thứ tự thời gian đến nhận nhiệm vụ tại Cơ quan Đại diện.

#### **Điều 14.**

1. Kinh phí của Cơ quan Đại diện gồm kinh phí duy trì hoạt động của cơ quan và kinh phí trả sinh hoạt phí cho các thành viên Cơ quan Đại diện theo chế độ chi tiêu hiện hành của Nhà nước.

2. Người đứng đầu Cơ quan Đại diện căn cứ vào hoạt động của các bộ phận công tác trong Cơ quan Đại diện chịu trách nhiệm lập kế hoạch thu, chi ngân sách hàng năm gửi Bộ trưởng Bộ Ngoại giao; quản lý sử dụng kinh phí, tài sản của Cơ quan Đại diện theo đúng chế độ, chính sách của Nhà nước; hàng tháng lập báo cáo quyết toán gửi Bộ trưởng Bộ Ngoại giao.

3. Bộ trưởng Bộ Ngoại giao có trách nhiệm xem xét, tổng hợp kế hoạch thu chi hàng năm; xét duyệt và tổng hợp báo cáo quyết toán năm của các Cơ quan Đại diện gửi Bộ Tài chính theo quy chế hiện hành.

### **Chương II**

#### **NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA CƠ QUAN VÀ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU CƠ QUAN ĐẠI DIỆN**

#### **Điều 15. Nhiệm vụ, quyền hạn của Cơ quan Đại diện:**

1. Bảo vệ quyền lợi của Nhà nước, của tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội và công dân Việt Nam tại nước tiếp nhận trên cơ sở pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận, phù hợp với pháp luật và tập quán quốc tế.

2. Kiến nghị với các cơ quan hữu quan ở trong nước về các chính sách, biện pháp và việc đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế với nước tiếp nhận để bảo vệ quyền lợi của Nhà nước, tổ chức và công dân Việt Nam.

3. Tiếp nhận kiến nghị và thông tin của các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội và công dân Việt Nam về việc yêu cầu Cơ quan Đại diện Việt Nam tại nước tiếp nhận bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của họ khi bị vi phạm.

4. Tổ chức nghiên cứu tình hình mọi mặt của nước tiếp nhận; khả năng và mức độ phát triển quan hệ giữa nước ta với nước hoặc tổ chức quốc tế tiếp nhận để báo cáo về Bộ Ngoại giao và các cơ quan hữu quan ở trong nước.

5. Đề xuất với Bộ Ngoại giao và các cơ quan hữu quan ở trong nước về các chính sách, biện pháp nhằm phát triển quan hệ hữu nghị, thúc đẩy sự hợp tác kinh tế, thương mại, văn hoá, khoa học, công nghệ, đầu tư, du lịch và các lĩnh vực khác phù hợp với khả năng và chính sách của hai bên; tranh thủ sự ủng hộ và sự giúp đỡ tối đa của quốc tế đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

6. Tạo mọi điều kiện thuận lợi và hỗ trợ cho các cơ quan, tổ chức và người Việt Nam ở nước ngoài trong quan hệ với các cơ quan, tổ chức hữu quan của nước hoặc tổ chức quốc tế phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận.

7. Yêu cầu cơ quan hữu quan trong nước cung cấp thông tin, ấn phẩm, tài liệu tuyên truyền về đất nước, con người Việt Nam, về đường lối, chính sách trong các lĩnh vực để Cơ quan Đại diện có điều kiện thực hiện tốt công tác thông tin, văn hoá tại nước tiếp nhận nhằm tăng cường sự hiểu biết và quan hệ hợp tác hữu nghị với Việt Nam.

8. Cơ quan Đại diện ngoại giao và Cơ quan Lãnh sự có trách nhiệm bảo hộ quyền và lợi ích chính đáng của công dân Việt Nam và người Việt Nam ở nước tiếp nhận trên cơ sở pháp luật nước tiếp nhận, pháp luật và tập quán quốc tế, phù hợp với pháp luật Việt Nam; báo cáo với các cơ quan hữu quan trong nước về tình hình và công tác vận động cộng đồng người Việt Nam ở nước tiếp nhận; kiến nghị các chính sách thích hợp nhằm tạo điều kiện để họ giữ gìn tình cảm và quan hệ gắn bó với quê hương, có những đóng góp cho sự nghiệp xây dựng đất nước và phát triển quan hệ hữu nghị với nhân dân và Chính phủ nước tiếp nhận.

**Điều 16.** Nhiệm vụ và quyền hạn của người đứng đầu Cơ quan Đại diện:

1. Tổ chức việc thực hiện các quyết định, chỉ thị của Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao về hoạt động đối ngoại;

Phục vụ các đoàn đại biểu cao cấp Việt Nam sang thăm hữu nghị chính thức hoặc sang làm việc, dự hội nghị, hội thảo... tại nước hoặc tổ chức quốc tế tiếp nhận.

Quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện hoặc đồng quản lý, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các hoạt động đối ngoại khác mang danh nghĩa Nhà nước Việt Nam tại nước hoặc tổ chức quốc tế tiếp nhận.

2. Quản lý và chỉ đạo viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện, tạo mọi điều kiện thuận lợi để họ hoàn thành nhiệm vụ; thực hiện đầy đủ chính sách của Nhà nước đối với viên chức, nhân viên.

3. Hướng dẫn, giúp đỡ các cơ quan, tổ chức của Việt Nam không thuộc cơ cấu tổ chức Cơ quan Đại diện và công dân Việt Nam ở nước tiếp nhận để họ thực hiện đúng đường lối đối ngoại của Nhà nước ta với nước tiếp nhận.

**Điều 17.** Ngoài các nghĩa vụ quy định tại Điều 9 và Điều 16 của Pháp lệnh, viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện còn có nghĩa vụ:

1. Nghiêm chỉnh chấp hành các quy định về bảo vệ bí mật quốc gia;
2. Giữ gìn và tăng cường đoàn kết nội bộ;
3. Giữ gìn tư cách đại diện của Nhà nước và dân tộc Việt Nam.

**Chương III**  
**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA**  
**CƠ QUAN ĐẠI DIỆN VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI**

**Điều 18.**

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước đối với các Cơ quan Đại diện: Quyết định việc thành lập hoặc đình chỉ hoạt động; quyết định về tổ chức, biên chế, quy định chức năng, nhiệm vụ của Cơ quan Đại diện; chỉ đạo và quản lý toàn bộ hoạt động của Cơ quan Đại diện.

2. Bộ ngoại giao chịu trách nhiệm:

- Thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các Cơ quan Đại diện;
- Chuẩn bị các dự án luật, pháp lệnh và các văn bản pháp quy về Cơ quan Đại diện;

- Trình Thủ tướng Chính phủ quyết định việc thành lập, quy chế hoạt động và tổ chức biên chế Cơ quan Đại diện theo quy định tại Điều 1, Điều 2 và Điều 3 của Nghị định này;

- Quyết định cử, điều động và bố trí nhân sự của Cơ quan Đại diện theo quy định tại Điều 4, Điều 11, Điều 12 và Điều 13 của Nghị định này;

- Chỉ đạo, kiểm tra và hướng dẫn hoạt động của Cơ quan Đại diện nhằm bảo đảm thực hiện đúng đường lối, chính sách đối ngoại của Nhà nước và chức năng, nhiệm vụ của cơ quan và các viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện;

- Ban hành các văn bản hướng dẫn, kiểm tra việc thi hành các văn bản pháp quy của Nhà nước về Cơ quan Đại diện;

- Điều hoà, phối hợp hoạt động của các cơ quan ở trong nước trong quan hệ công tác với Cơ quan Đại diện nhằm bảo đảm sự quản lý thống nhất của Chính phủ trong các hoạt động đối ngoại ở nước ngoài;

- Chỉ đạo quản lý tài sản và thu chi tài chính của các Cơ quan Đại diện theo quy định tại Điều 14 của Nghị định này và các quy chế hiện hành của Nhà nước;

- Khen thưởng và xử lý vi phạm theo thẩm quyền.

**Điều 19.** Thủ trưởng các cơ quan, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội ở Trung ương và Chủ tịch Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm thông qua Bộ Ngoại giao để thông báo cho các cơ quan Đại diện

những vấn đề thuộc phạm vi quan hệ hợp tác giữa cơ quan, tổ chức và địa phương mình với các cơ quan, tổ chức của nước tiếp nhận hoặc các tổ chức quốc tế; phối hợp với Cơ quan Đại diện chỉ đạo thực hiện các hoạt động đối ngoại của cơ quan, tổ chức và địa phương tại nước ngoài.

#### **Điều 20.**

1. Thủ trưởng các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có công chức làm việc trong các Cơ quan Đại diện có trách nhiệm cung cấp thông tin và phối hợp chặt chẽ với Bộ Ngoại giao chỉ đạo nghiệp vụ chuyên môn thuộc lĩnh vực công tác do Bộ, cơ quan mình quản lý.

2. Trong trường hợp cấp bách cần xử lý các công việc thuộc lĩnh vực quản lý chuyên ngành nếu ý kiến của Thủ trưởng Bộ, cơ quan ở trong nước khác với ý kiến của người đứng đầu Cơ quan Đại diện nhưng chưa kịp trao đổi, thống nhất ý kiến thì người đứng đầu cơ quan Đại diện quyết định và chịu trách nhiệm, sau đó phải báo cáo ngay với Bộ trưởng Bộ Ngoại giao và Thủ trưởng cơ quan chuyên ngành ở trong nước. Các viên chức, nhân viên nói tại Khoản 1 Điều này phải chấp hành quyết định của người đứng đầu Cơ quan Đại diện.

#### **Điều 21. Người đứng đầu Cơ quan Đại diện có trách nhiệm:**

1. Tiếp nhận và chấp hành mọi mệnh lệnh, quyết định, chỉ thị của Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ và Bộ trưởng Bộ Ngoại giao.

Kịp thời báo cáo Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao khi xuất hiện những vấn đề liên quan đến an ninh, quốc phòng và những chủ trương, quyết sách có ý nghĩa chiến lược của nước tiếp nhận hoặc tổ chức quốc tế có liên quan, ảnh hưởng tới Việt Nam.

Thường xuyên báo cáo Bộ trưởng Bộ Ngoại giao về hoạt động của Cơ quan Đại diện, về tình hình mọi mặt của nước hoặc tổ chức quốc tế và quan hệ của họ đối với Việt Nam.

2. Thông qua Bộ Ngoại giao, tiếp nhận và chỉ đạo thực hiện các yêu cầu công tác của Thủ trưởng cơ quan nhà nước cấp Trung ương, tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương và của các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội cấp Trung ương. Báo cáo Thủ trưởng cơ quan, tổ chức đó về những vấn đề có liên quan.

**Điều 22.** Các Văn phòng Đại diện hoặc chi nhánh của các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội của Việt Nam được thành lập ở nước ngoài không thuộc cơ cấu tổ chức của Cơ quan Đại diện phải báo cáo công việc của mình với người đứng đầu



Cơ quan Đại diện và được Cơ quan Đại diện giúp đỡ trong hoạt động, bảo hộ các quyền và lợi ích của họ.

Trong trường hợp hoạt động của Văn phòng Đại diện hoặc chi nhánh nói trên không phù hợp với đường lối, chính sách đối ngoại, gây tổn hại đến lợi ích quốc gia hoặc không phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận thì người đứng đầu Cơ quan Đại diện có quyền quyết định tạm thời đình chỉ hoạt động của Văn phòng Đại diện hoặc chi nhánh đó, đồng thời báo cáo ngay về nước để Bộ trưởng Bộ Ngoại giao cùng Thủ trưởng cơ quan hữu quan xem xét và có quyết định chính thức.

**Điều 23.** Công dân Việt Nam ra nước ngoài không kể vì nhiệm vụ, mục đích gì đều phải phục tùng sự lãnh đạo và chấp hành sự quản lý hành chính nhà nước của Cơ quan Đại diện theo quy định của pháp luật.

#### **Chương IV** **XỬ LÝ VI PHẠM**

**Điều 24.** Viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện vi phạm các quy định của Pháp lệnh và của Nghị định này, tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định tại Điều 29 của Pháp lệnh và có thể bị đưa về nước trước hạn, hạ hàm, tước hàm, cách chức chức vụ ngoại giao và không được tiếp tục làm công tác đối ngoại.

**Điều 25.**

1. Bộ trưởng Bộ Ngoại giao quyết định xử lý kỷ luật đối với viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện theo quy định tại khoản 5 Điều 22 của Pháp lệnh.

2. Quyết định của Bộ trưởng Bộ Ngoại giao xử lý kỷ luật đối với viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện không thuộc biên chế Bộ Ngoại giao cần được tham khảo ý kiến của Thủ trưởng cơ quan quản lý biên chế và nhân sự đó.

**Điều 26.** Người đứng đầu Cơ quan Đại diện được quyền quyết định kịp thời đưa về nước những viên chức, nhân viên, công dân Việt Nam ở nước ngoài trong các trường hợp dưới đây:

1. Có hành vi làm tổn hại an ninh hoặc bí mật quốc gia của Việt Nam.
2. Có chứng cứ rõ ràng về sự đào ngũ hoặc phản bội Tổ quốc.
3. Sự tiếp tục có mặt của đương sự sẽ gây nguy hại cho Cơ quan Đại diện hoặc cộng đồng người Việt Nam.

4. Bị nước tiếp nhận hoặc nước chủ nhà tuyên bố là nhân vật không được hoan nghênh hoặc không được chấp nhận do vi phạm pháp luật nước đó.

**Điều 27.** Bộ trưởng Bộ Ngoại giao được quyền quyết định kịp thời đưa về nước người đứng đầu Cơ quan Đại diện ngoại giao và Trưởng Phái đoàn đại diện thường trực tại Liên Hợp quốc trong các trường hợp sau:

1. Có hành vi nêu tại Điều 26 của Nghị định này.
2. Không chấp hành nghiêm chỉnh mệnh lệnh, chỉ thị công tác, gây hậu quả nghiêm trọng.

**Điều 28.**

1. Những người bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại theo quy định của pháp luật.

2. Người nào lợi dụng chức vụ, quyền hạn để xử lý sai trái đối với viên chức, nhân viên Cơ quan Đại diện, viên chức, nhân viên khác và công dân Việt Nam ở nước ngoài thì tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật, bồi thường thiệt hại vật chất hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

## **Chương V**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 29.** Để tạo điều kiện hoàn thành nhiệm vụ, thành viên Cơ quan Đại diện được Nhà nước dành các chế độ ưu đãi sau:

- a) Được bảo đảm điều kiện, phương tiện làm việc và ăn ở.
- b) Tại các cửa khẩu của Việt Nam, các cơ quan nhà nước tôn trọng tư cách đại diện của viên chức ngoại giao. Khi xuất, nhập cảnh Việt Nam, thành viên Cơ quan Đại diện và thành viên gia đình đi theo (bao gồm vợ hoặc chồng, các con chưa đến tuổi thành niên) mang hộ chiếu ngoại giao được miễn khai báo và kiểm tra hải quan đối với hành lý cá nhân.

Khi có căn cứ để khẳng định trong hành lý cá nhân đó có chứa đồ vật cấm xuất khẩu, nhập khẩu thì hành lý đó có thể bị kiểm tra theo quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền với sự có mặt của chủ hành lý đó.

**Điều 30.** Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Bộ trưởng Bộ Ngoại giao chịu trách nhiệm hướng dẫn, theo dõi và kiểm tra thực hiện Nghị định này.

**Điều 31.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và người đứng đầu Cơ quan Đại diện Việt Nam ở nước ngoài chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**  
**Võ Văn Kiệt**

Bản sao lưu trữ

## **CHỈ THỊ SỐ 41-CT/TW NGÀY 22/9/1998 CỦA BỘ CHÍNH TRỊ**

### **Về xuất khẩu lao động và chuyên gia**

Xuất khẩu lao động và chuyên gia là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước.

Trong những năm 80, thực hiện hợp tác lao động và chuyên gia với các nước xã hội chủ nghĩa và một số nước Trung Đông, châu Phi, chúng ta đã giải quyết việc làm ngoài nước cho hàng chục vạn người. Từ năm 1991 đến nay, việc xuất khẩu lao động cũng được chuyển đổi cho phù hợp với cơ chế quản lý mới, đã đưa được hàng vạn lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài, góp phần nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động, nâng cao đời sống các gia đình có người đi lao động xuất khẩu và đóng góp cho ngân sách.

Kết quả xuất khẩu lao động và chuyên gia trong thời gian qua vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, còn những tồn tại và khuyết điểm. Do chưa nhận thức thống nhất về tầm quan trọng của xuất khẩu lao động và chuyên gia trong các mục tiêu và biện pháp giải quyết việc làm nên các ngành, các cấp từ Trung ương đến địa phương còn thiếu sự phối hợp đồng bộ trong việc đầu tư mở rộng thị trường, đào tạo nguồn lao động xuất khẩu, cụ thể hoá chủ trương, chính sách và chỉ đạo để đẩy mạnh xuất khẩu lao động và chuyên gia. Sự nỗ lực tạo thêm việc làm trong nước và ngoài nước chỉ mới giải quyết được một phần trong số lao động chưa có việc làm và thiếu việc làm. Tỷ lệ lao động không có việc làm ở đô thị còn khá cao. Hệ số sử dụng thời gian lao động ở nông thôn còn rất thấp hàng năm có hơn một triệu người đến tuổi lao động. Trước tình hình đó, cùng với các giải pháp giải quyết việc làm trong nước là chính, xuất khẩu lao động và chuyên gia còn có vai trò quan trọng trước mắt và lâu dài. Vì vậy, để thực hiện có hiệu quả chủ trương đẩy mạnh xuất khẩu lao động theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng và Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII, Bộ Chính trị yêu cầu các tỉnh uỷ, thành uỷ, các ban, đảng đoàn, ban cán sự đảng và đảng uỷ trực thuộc Trung ương lãnh đạo quán triệt và tổ chức thực hiện những nội dung dưới đây:

## 1. Về chủ trương

a) Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; là một bộ phận của hợp tác quốc tế, góp phần củng cố quan hệ hữu nghị, hợp tác lâu dài với các nước.

b) Xuất khẩu lao động và chuyên gia phải được mở rộng và đa dạng hoá hình thức, thị trường xuất khẩu lao động, phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của nước ngoài về số lượng, trình độ và ngành nghề. Xuất khẩu lao động và chuyên gia một mặt phải đảm bảo sức cạnh tranh trên cơ sở tăng cường đào tạo lực lượng lao động kỹ thuật và chuyên gia, nâng dần tỷ trọng lao động xuất khẩu có chất lượng cao trong tổng số lao động xuất khẩu và nâng cao trình độ quản lý của các đơn vị xuất khẩu lao động; mặt khác phải chăm lo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật của nước ta và nước mà người lao động sống và làm việc.

c) Phát triển và khuyến khích đào tạo nghề gắn với nhu cầu của thị trường lao động, đào tạo ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật, làm rõ quyền lợi, nghĩa vụ của doanh nghiệp và người lao động về thực hiện hợp đồng, tôn trọng phong tục tập quán, văn hoá, hoà nhập thị trường lao động quốc tế.

## 2. Các giải pháp

a) Phải có phương án tổng thể trên cơ sở tính toán khả năng tạo việc làm, nhu cầu việc làm và tính hiệu quả trên các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân để có chiến lược lâu dài về xuất khẩu lao động.

Đầu tư nghiên cứu, phát triển, mở rộng thị trường sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài, ưu tiên thị trường khu vực và thị trường truyền thống, củng cố thị trường đã có, mở thị trường mới, hình thành hệ thống thị trường sử dụng lao động Việt Nam ổn định và phát triển lâu dài.

b) Ban hành cơ chế, chính sách về xuất khẩu lao động và chuyên gia bảo đảm quản lý chặt chẽ lao động làm việc ở nước ngoài, tạo cơ sở pháp lý bảo vệ lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động về vật chất và tinh thần. Chú trọng tuyển chọn lao động xuất khẩu trong số bộ đội, thanh niên xung phong xuất ngũ, lao động trong doanh nghiệp, con em thuộc diện chính sách; những đối tượng này, nếu gia đình nghèo thì được vay vốn từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, từ ngân hàng người nghèo... để nộp các khoản theo quy định trước khi đi. Có chính sách hỗ trợ đầu tư, miễn giảm thuế trong một số năm đầu... để các doanh nghiệp xuất khẩu lao động đủ sức cạnh tranh trên thị

trường lao động quốc tế; khuyến khích người lao động chuyển ngoại tệ, thiết bị, nguyên liệu về nước đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh.

c) Đẩy mạnh đào tạo nghề, nhất là về kỹ thuật và công nghệ cao, ngoại ngữ, giáo dục ý thức kỷ luật và pháp luật cho người lao động; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng bộ máy, cán bộ quản lý xuất khẩu lao động và chuyên gia.

d) Đơn giản hoá và công khai hoá các chính sách, chế độ, các quy định về tiêu chuẩn, thủ tục về xuất nhập cảnh, về cấp phép đối với tổ chức và người đi lao động xuất khẩu.

### 3. Tổ chức và quản lý xuất khẩu lao động và chuyên gia

a) Củng cố các doanh nghiệp chuyên xuất khẩu lao động. Mở rộng diện các doanh nghiệp Nhà nước có đủ điều kiện trực tiếp xuất khẩu lao động dưới các hình thức nhận thầu công trình, đưa lao động đi làm việc trong các xí nghiệp của nước ngoài... Khuyến khích các tổ chức và cá nhân đang làm việc ở nước ngoài tìm việc và thu hút thêm lao động từ trong nước.

b) Thí điểm một số doanh nghiệp ngoài quốc doanh có đủ điều kiện, trước hết là các doanh nghiệp thuộc các đoàn thể Trung ương như Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Trung ương Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam... được hoạt động xuất khẩu lao động trong khuôn khổ pháp luật dưới sự quản lý chặt chẽ của các đoàn thể và Nhà nước.

c) Xuất khẩu lao động và chuyên gia theo hướng ưu tiên như sau:

- Đi tập thể, do các doanh nghiệp tổ chức dưới các hình thức nhận thầu xây dựng công trình công nghiệp, nông nghiệp, thuỷ lợi, giao thông, dân dụng... ở nước ngoài.

- Chuyên gia trên một số lĩnh vực mà ta có điều kiện như y tế, giáo dục, tin học...

- Công nhân có tay nghề làm việc theo hợp đồng ký giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

- Lao động phổ thông trong một số lĩnh vực theo yêu cầu của phía nước ngoài và quy định của Chính phủ.

### 4. Trách nhiệm của các cấp uỷ Đảng

a) Đảng đoàn Quốc hội, Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo việc ban hành pháp luật, chính sách, cơ chế quản lý về xuất khẩu lao động và kiểm tra chỉ đạo các bộ, ngành, địa phương tổ chức thực hiện tốt công tác xuất khẩu lao động.

b) Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo công tác quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động theo đúng pháp luật; chủ trì phối hợp với Ban cán sự đảng các Bộ Ngoại giao, Tài chính, Đảng uỷ Công an Trung ương và các cơ quan có liên quan thực hiện chương trình về xuất khẩu lao động; chỉ đạo việc sửa đổi, bổ sung các chính sách, cơ chế xuất khẩu lao động đảm bảo quyền lợi cho người lao động, cho các doanh nghiệp và Nhà nước; đẩy mạnh công tác nghiên cứu về thị trường lao động trong nước và nước ngoài phục vụ nhiệm vụ xuất khẩu lao động.

c) Ban cán sự đảng Bộ Ngoại giao phối hợp với Ban cán sự đảng các bộ có liên quan nghiên cứu đưa vấn đề xuất khẩu lao động vào kế hoạch hợp tác song phương với các nước. Trao đổi những thông tin để góp phần tìm kiếm, mở rộng thị trường xuất khẩu lao động.

d) Các ban Trung ương cùng ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ có liên quan, tăng cường chỉ đạo, quản lý hoạt động của tổ chức Đảng, tổ chức quần chúng trong đội ngũ lao động xuất khẩu, phù hợp với điều kiện và luật pháp của nước tiếp nhận lao động.

Ban Tư tưởng - văn hoá Trung ương định hướng và hướng dẫn công tác thông tin, tuyên truyền về xuất khẩu lao động.

Ban Kinh tế Trung ương giúp Bộ Chính trị theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện chỉ thị này; định kỳ báo cáo Bộ Chính trị kết quả thực hiện công tác xuất khẩu lao động của ngành, địa phương.

**T/M. BỘ CHÍNH TRỊ**

**Phạm Thế Duyệt**

## **THÔNG TƯ SỐ 18/1999/TT-BLĐTBXH NGÀY 14/8/1999 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện Nghị định thư sửa đổi và bổ sung Hiệp định hợp tác lao động giữa Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam và Chính phủ nước CHDCND Lào

*- Căn cứ Nghị định số 07/CP ngày 20 tháng 1 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*- Căn cứ Nghị định thư sửa đổi và bổ sung Hiệp định hợp tác lao động giữa Chính phủ CHXHCN Việt Nam và Chính phủ CHDCND Lào ngày 08 tháng 4 năm 1999 ký tại Viêng Chăn;*

*Sau khi trao đổi với các Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

### **I. HỢP ĐỒNG CUNG ỨNG VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Hợp đồng cung ứng và sử dụng lao động được ghi tại Điều 1 của Nghị định thư sửa đổi và bổ sung Hiệp định hợp tác lao động giữa Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam và Chính phủ nước CHDCND Lào ngày 8 tháng 4 năm 1999 (sau đây gọi tắt là Nghị định thư) là hợp đồng được ký kết giữa bên cung ứng lao động của các ngành, các địa phương, các tổ chức kinh tế hoặc cá nhân người lao động của mỗi nước với các đơn vị tiếp nhận, sử dụng lao động của nước bên kia. Hợp đồng này bao gồm:

- Hợp đồng cung ứng lao động;
- Hợp đồng nhận thầu, khoán công trình;
- Hợp đồng liên doanh, liên kết chia sản phẩm;
- Hợp đồng lao động cá nhân.

### **II. ỦY QUYỀN**

**1. Đối tượng được uỷ quyền nêu tại Điều 3 của Nghị định thư bao gồm:**

- UBND các tỉnh có chung đường biên giới với CHDCND Lào;



- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương kết nghĩa với các tỉnh, thành phố của CHDCND Lào;

- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác có chương trình hợp tác song phương, có dự án với các tỉnh, thành phố của CHDCND Lào.

## **2. Nội dung uỷ quyền:**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội uỷ quyền cho UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quy định tại điểm 1 mục II Thông tư này thực hiện thống nhất quản lý nhà nước đối với các tổ chức kinh tế tại địa phương đưa lao động đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào theo các hợp đồng quy định tại mục I Thông tư này, quyết định việc cho phép đưa lao động thuộc địa phương sang nước CHDCND Lào làm việc theo các hợp đồng nêu tại mục I Thông tư này và kiểm tra việc thực hiện các hợp đồng đó.

### **III. XUẤT NHẬP CẢNH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

1. Việc xuất nhập cảnh của người lao động các tỉnh có chung đường biên giới với CHDCND Lào được thực hiện theo Hiệp định về xuất nhập cảnh giữa hai nước và Hiệp định về Quy chế biên giới quốc gia giữa CHXHCN Việt Nam và CHDCND Lào ký ngày 1 tháng 3 năm 1990; Nghị định thư sửa đổi, bổ sung về quy chế biên giới quốc gia giữa CHXHCN Việt Nam và CHDCND Lào ký ngày 30 tháng 8 năm 1997 và theo các hướng dẫn của Bộ Công an, Bộ Ngoại giao và Ban Biên giới của Chính phủ.

2. Việc xuất nhập cảnh của người lao động tại các tỉnh không có chung đường biên giới với CHDCND Lào được thực hiện theo quy định hiện hành về xuất nhập cảnh của mỗi nước.

### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các tổ chức kinh tế thuộc các tỉnh nói tại mục II Thông tư này đưa người lao động đi làm việc tại CHDCND Lào theo các hợp đồng nói tại mục I trên đây làm thủ tục đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo các mẫu 1, 2, 3, đính kèm Thông tư này.

2. Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói tại điểm 1 mục II Thông tư này có trách nhiệm theo dõi, chỉ đạo các doanh nghiệp trên địa phương mình trong việc ký kết, đăng ký hợp đồng, tuyển chọn lao động, đào tạo giáo dục định hướng cho lao động trước khi đi, thu chi tài chính, công tác quản lý lao động, tổ chức thanh kiểm tra việc đưa người lao động đi làm việc ở CHDCND Lào theo các quy định hiện hành.

**3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói tại điểm 1 mục II Thông tư này theo chức năng của mình có trách nhiệm:**

- Giúp Ủy ban nhân dân thực hiện công tác quản lý nói tại điểm 2 mục IV Thông tư này và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở CHDCND Lào;

- Nghiên cứu, đề xuất với Ủy ban nhân dân các giải pháp mở rộng thị trường đồng thời quản lý chặt chẽ các doanh nghiệp và số lao động do địa phương mình đưa đi làm việc tại CHDCND Lào;

- Tổng hợp báo cáo với Ủy ban nhân dân và Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội số lượng lao động của địa phương đi làm việc tại CHDCND Lào theo định kỳ hàng quý, sáu tháng và cả năm theo mẫu số 4 kèm theo Thông tư này.

- Chỉ đạo tổ chức kinh tế giải quyết kịp thời các vụ việc phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng. Những vụ việc phức tạp phải phối hợp cùng với các cơ quan chức năng khác giải quyết, không để kéo dài gây hậu quả.

**4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề vướng mắc đề nghị phản ánh về Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.**

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Thông tư số 18/1999/TT - BLĐT BXH ngày 14/08/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

(TÊN CỦA DOANH NGHIỆP)

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày tháng năm

### ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

*đưa người lao động đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào*

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Tên doanh nghiệp: .....

Tên giao dịch (nếu có): .....

2. Địa chỉ trụ sở chính: .....

Điện thoại:.....; Fax: .....

3. Họ và tên người lãnh đạo doanh nghiệp:..... chức vụ:.....

Đăng ký hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào để thực hiện hợp đồng đã ký ngày ..... tháng ..... năm..... với..... (tên đối tác)..... địa chỉ trụ sở chính của đối tác.....

Điện thoại:.....; Fax:.....; người đại diện của đối tác:.....; chức vụ: .....

- Số lượng:....., trong đó nữ: .....

- Ngành nghề: .....

- Mức lương: (Đồng VN/người/tháng):.....

- Chế độ làm thêm giờ: .....

- Thời gian làm việc (giờ/ngày):.....

- Điều kiện ăn, ở: .....

- Phí tuyển chọn (nếu có):.....; chi phí đi lại:.....

- Phí đào tạo (nếu có):.....
- Bảo hiểm xã hội:.....
- Thời hạn hợp đồng: .....
- Thời gian dự kiến xuất cảnh:.....
- Địa bàn dự kiến tuyển chọn:.....
- Dự kiến đào tạo tại:.....
- Dự kiến thu của người lao động bao gồm:
  - + Quản lý phí:.....
  - + Đặt cọc (nếu có): .....
  - + Đào tạo:.....
  - + Hồ sơ, hộ chiếu: .....
  - + BHXH: .....
  - + Phí dịch vụ (phía đối tác): .....
  - + .....

Với hợp đồng nhận thầu phải có thêm các thông tin sau:

- Giá trị công trình: .....
- Tiền đặt cọc thầu công trình:.....
- Thời gian hoàn thành công trình (tháng):.....
- Dự kiến tiền lãi công trình:.....

..... (doanh nghiệp)..... cam kết thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo đúng quy định của Nhà nước.

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
*(Ký tên, đóng dấu  
 và ghi rõ họ, tên)*

Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Thông tư số 18/1999/TT - BLĐT BXH ngày 14/08/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**ĐƠN ĐỀ NGHỊ**

*Xin đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào theo hợp đồng cá nhân*

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội  
(tỉnh, thành phố).....

1. Tên tôi là: .....
2. Ngày, tháng, năm sinh: .....
3. Địa chỉ thường trú:.....  
- Số điện thoại:.....
4. Trình độ học vấn: .....
5. Nghề nghiệp: .....
6. Đơn vị công tác: .....

Đề nghị cho phép thực hiện hợp đồng cá nhân đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào đã ký ngày..... tháng..... năm 199..... với..... (tên chủ sử dụng).....; địa chỉ tại: .....

- Ngành, nghề tại CHDCND Lào: .....
- Thời hạn hợp đồng: .....
- Thời gian dự kiến xuất cảnh: .....
- Hồ sơ gồm có:
  - + Hợp đồng (bản sao có công chứng)
  - + .....

Tôi xin cam kết thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo đúng quy định của Nhà nước.

....., ngày tháng năm

**XÁC NHẬN**  
(UBND phường, xã  
hoặc cơ quan quản lý trực tiếp)

**NGƯỜI LÀM ĐƠN KÝ TÊN**  
(ghi rõ họ và tên)

Mẫu số 3: Ban hành kèm theo Thông tư số 18/1999/TT - BLĐT BXH ngày 14/08/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH  
.....  
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI  
Số: /LĐT BXH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
....., ngày tháng năm

**PHIẾU TIẾP NHẬN**  
**Hồ sơ đăng ký hợp đồng**

1. Tên doanh nghiệp nộp hồ sơ đăng ký hợp đồng: .....
2. Hồ sơ gồm: .....
3. Hợp đồng ký với đối tác: .....  
ngày tháng năm
4. Nước đến làm việc: CHDCND Lào .....
5. Thời hạn làm việc: .....
6. Số lượng: ..... người;
7. Số lượng nữ: ..... người;
8. Cơ cấu nghề: .....
9. Thời gian dự kiến xuất cảnh: tháng năm

*Phiếu tiếp nhận đăng ký hợp đồng là căn cứ để làm thủ tục xuất cảnh cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo từng hợp đồng. Trong thời gian từ ngày...../...../..... đến ngày...../...../....., nếu cơ quan tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng không có ý kiến thì doanh nghiệp trực tiếp tới cơ quan xuất nhập cảnh làm các thủ tục tiếp theo.*

*Phiếu này được lập thành 3 bản: 1 bản doanh nghiệp có hồ sơ đăng ký hợp đồng; 1 bản Phòng Xuất nhập cảnh Sở Công an và 1 bản lưu tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội*

**GIÁM ĐỐC**  
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH .....

870 Mẫu số 4: Ban hành kèm theo Thông tư số: 18/1999/TT- BLĐT BXH ngày 14/08/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

TÊN (SỞ LĐTBXH, DOANH NGHIỆP)

.....

**BÁO CÁO**

**Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn tại CHDCND Lào**  
(dùng cho báo cáo quý và cả năm)

Số TT	Hợp đồng số/năm	Nước đến	Số lao động theo hợp đồng		Số lao động đi					Số lao động về				Số đang làm việc	Số ra ngoài	Ghi chú	
			Tổng số	Nữ	Tổng số	Nữ	Đại học	Có nghề	Không nghề	Tổng số	Nữ	Hoàn thành	Trước hạn				Chết
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

....., ngày tháng năm

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**  
(Ký tên và đóng dấu)

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 05/2000/NĐ-CP NGÀY 03/ 3/2000  
CỦA CHÍNH PHỦ**

Về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;  
Nhằm cải tiến thủ tục về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam;  
Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Công an, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao,*

**NGHỊ ĐỊNH**

**Chương I**

**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.**

1. Nghị định này quy định về việc xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam của công dân Việt Nam.

2. Việc cấp giấy tờ thuyền viên, giấy tờ xuất nhập cảnh khu vực biên giới và việc giải quyết cho công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài hồi hương về Việt Nam không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định này.

**Điều 2.** Công dân Việt Nam được cấp hộ chiếu hoặc giấy thông hành Việt Nam để xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam theo quy định tại Nghị định này.

**Điều 3.** Công dân Việt Nam mang hộ chiếu hoặc giấy thông hành hợp lệ được xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam qua các cửa khẩu; khi xuất cảnh, nhập cảnh phải xuất trình hộ chiếu hoặc giấy thông hành với lực lượng kiểm soát xuất nhập cảnh của Việt Nam tại cửa khẩu.

Công dân Việt Nam xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam không cần thị thực.



#### **Điều 4.**

1. Sau khi nhập cảnh Việt Nam, công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài mang hộ chiếu Việt Nam về nước có thời hạn trình báo tạm trú theo quy định của pháp luật Việt Nam như đối với công dân Việt Nam thường trú ở trong nước.

2. Công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài là thân nhân hay người phục vụ riêng cùng đi hoặc vào thăm người nước ngoài làm việc tại các cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện của các tổ chức quốc tế tại Việt Nam trình báo tạm trú theo quy định của Bộ Ngoại giao.

## **Chương II HỘ CHIẾU**

#### **Điều 5.**

1. Hộ chiếu Việt Nam là tài sản của Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam và chỉ cấp cho công dân Việt Nam.

2. Hộ chiếu Việt Nam gồm các loại: hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao.

3. Thời hạn giá trị của hộ chiếu:

Hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao có giá trị 5 năm tính từ ngày cấp; khi hết hạn có thể được gia hạn một lần với thời hạn không quá 3 năm.

Hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao cấp cho những người nêu tại khoản 7 Điều 7 và khoản 11 Điều 8 của Nghị định này có thời hạn giá trị phù hợp với mục đích chuyến đi và thời hạn ở nước ngoài của người được cử ra nước ngoài, nhưng không quá 5 năm, tính từ ngày cấp.

Hộ chiếu cấp cho trẻ em dưới 16 tuổi không được gia hạn.

4. Giấy thông hành là giấy tờ có giá trị thay hộ chiếu dùng để xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam.

Trong trường hợp đặc biệt, công dân Việt Nam được cấp giấy thông hành để xuất cảnh, nhập cảnh Việt Nam, theo quy định của Bộ Công an và Bộ Ngoại giao.

Giấy thông hành có giá trị 06 tháng, tính từ ngày cấp và chỉ được gia hạn một lần với thời hạn không quá 06 tháng.

**Điều 6.** Hộ chiếu phổ thông cấp cho mọi công dân Việt Nam.

**Điều 7.** Hộ chiếu công vụ cấp cho công dân Việt Nam thuộc một trong những diện sau đây :

1. Cán bộ, công chức nhà nước, sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp trong Quân đội nhân dân và Công an nhân dân ra nước ngoài để thực hiện nhiệm vụ chính thức của cơ quan nhà nước.

2. Cán bộ từ cấp phòng trở lên và kế toán trưởng của các doanh nghiệp nhà nước ra nước ngoài để thực hiện nhiệm vụ chính thức của doanh nghiệp.

3. Cán bộ, công chức nhà nước được cử ra nước ngoài để thực hiện nhiệm vụ chính thức thuộc phạm vi công tác của Đảng Cộng sản Việt Nam.

4. Cán bộ, công chức nhà nước được cử ra nước ngoài để thực hiện nhiệm vụ chính thức thuộc phạm vi công tác của các tổ chức chính trị - xã hội cấp Trung ương.

5. Nhân viên cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài (sau đây gọi chung là cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài), nhân viên phái đoàn đại diện thường trực của Việt Nam tại tổ chức quốc tế liên Chính phủ; phóng viên thông tấn và báo chí nhà nước của Việt Nam thường trú ở nước ngoài.

6. Vợ hoặc chồng, con dưới 18 tuổi của những người nêu tại khoản 5 Điều này, nếu cùng đi theo nhiệm kỳ công tác hoặc đi thăm người đó.

7. Trong trường hợp cần thiết, theo đề nghị của người có thẩm quyền cử người ra nước ngoài quy định tại Điều 15 của Nghị định này, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao xét, quyết định cấp hộ chiếu công vụ cho những người không thuộc diện quy định từ khoản 1 đến khoản 6 Điều này ra nước ngoài.

#### **Điều 8.**

Hộ chiếu ngoại giao cấp cho công dân Việt Nam thuộc một trong những diện sau đây ra nước ngoài để thực hiện nhiệm vụ chính thức:

1. Thuộc cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam:

- Tổng Bí thư, ủy viên Bộ Chính trị, ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng;

- Cố vấn Ban Chấp hành Trung ương Đảng;

- Các vị nguyên là Tổng Bí thư, ủy viên Bộ Chính trị, cố vấn Ban Chấp hành Trung ương Đảng;

- Bí thư, Phó Bí thư tỉnh ủy, thành ủy thành phố trực thuộc Trung ương;
- Trưởng ban, Phó Trưởng ban các Ban trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Chánh Văn phòng, Phó Văn phòng Trung ương Đảng;
- Đặc phái viên, trợ lý của Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

#### 2. Thuộc cơ quan Quốc hội:

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Quốc hội; ủy viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội;
- Các vị nguyên là Chủ tịch, Phó Chủ tịch Quốc hội;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng Dân tộc của Quốc hội;
- Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm các Ủy ban của Quốc hội; Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội;
- Đại biểu Quốc hội;
- Trợ lý của Chủ tịch Quốc hội.

#### 3. Thuộc cơ quan Chủ tịch nước:

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch nước;
- Các vị nguyên là Chủ tịch, Phó Chủ tịch nước;
- Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước;
- Đặc phái viên, trợ lý của Chủ tịch nước.

#### 4. Thuộc cơ quan Chính phủ:

- Thủ tướng, Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các vị nguyên là Thủ tướng, Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ; Thứ trưởng, Phó Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Phó Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ;
- Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm hoặc Tổng cục trưởng, Phó Tổng cục trưởng các Tổng cục; Tư lệnh, Phó Tư lệnh các Bộ Tư lệnh trực thuộc Bộ Quốc phòng và Bộ Công an; sỹ quan có cấp hàm từ Thiếu tướng và Chuẩn đô đốc Hải quân trở lên đang phục vụ trong quân đội nhân dân và công an nhân dân;
- Đặc phái viên, trợ lý của Thủ tướng Chính phủ;

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Thư ký Phân ban Việt Nam trong Ủy ban hợp tác liên Chính phủ Việt Nam và nước ngoài.

5. Thuộc cơ quan Tư pháp:

- Chánh án, Phó Chánh án Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện trưởng, Phó Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao.

6. Thuộc các tổ chức chính trị - xã hội cấp Trung ương :

- Chủ tịch, Tổng Thư ký, ủy viên thường trực Đoàn Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam;
- Bí thư thứ nhất, Bí thư thường trực Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

7. Thuộc cơ quan Nhà nước ở địa phương:

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

8. Những người đang phục vụ trong ngành ngoại giao đã được phong hàm ngoại giao hoặc giữ các chức vụ dưới đây được cử đi nước ngoài thực hiện nhiệm vụ chính thức :

- Đại sứ, Công sứ, Đại biện, Trưởng Phái đoàn đại diện thường trực Việt Nam tại các tổ chức quốc tế liên Chính phủ;
- Tham tán Công sứ, Tham tán, Bí thư, Tùy viên;
- Tổng lãnh sự, Phó Tổng lãnh sự, Lãnh sự, Phó Lãnh sự và Tùy viên lãnh sự.

9. Vợ hoặc chồng, con dưới 18 tuổi của những người thuộc diện quy định từ khoản 1 đến khoản 8 Điều này, nếu cùng đi theo hành trình công tác, nhiệm kỳ công tác hoặc đi thăm người đó.

10. Giao thông viên ngoại giao, giao thông viên lãnh sự.

11. Trong trường hợp cần thiết, căn cứ vào yêu cầu và tính chất chuyển đi công tác, theo đề nghị của người có thẩm quyền cử người ra nước ngoài quy định tại Điều 15 của Nghị định này, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao xét, quyết định cấp hộ chiếu ngoại giao cho những người không thuộc diện quy định từ khoản 1 đến khoản 10 Điều này.

### Chương III THỦ TỤC CẤP HỘ CHIẾU

**Điều 9. Thủ tục cấp hộ chiếu phổ thông ở trong nước:**

1. Hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu:

a) Đối với người là cán bộ, công chức, nhân viên trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị quân đội nhân dân và công an nhân dân (kể cả người làm công theo chế độ hợp đồng từ 1 năm trở lên và những người được cơ quan, doanh nghiệp nhà nước cử sang làm việc tại các tổ chức xã hội, tổ chức kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và tổ chức nước ngoài tại Việt Nam), hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm:

- 01 tờ khai để cấp hộ chiếu, có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý (theo mẫu do Bộ Công an quy định);

- Văn bản cử đi nước ngoài về việc công hoặc cho phép đi nước ngoài về việc riêng của người có thẩm quyền cử hoặc cho phép người đi nước ngoài quy định tại Điều 15 của Nghị định này.

b) Nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài, hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm:

- 01 tờ khai để cấp hộ chiếu, có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Trưởng Công an phường, xã, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú dài hạn (theo mẫu do Bộ Công an quy định);

- Văn bản cử đi nước ngoài về việc công hoặc cho phép đi nước ngoài về việc riêng của Thủ trưởng doanh nghiệp.

c) Đối với người không thuộc diện quy định tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều này, hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm: 02 tờ khai để cấp hộ chiếu, có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Trưởng Công an phường, xã, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú dài hạn (theo mẫu do Bộ Công an quy định).

d) Đối với trẻ em dưới 16 tuổi đi ra nước ngoài cùng cha, mẹ hoặc người đỡ đầu, nếu cha, mẹ hoặc người đỡ đầu có yêu cầu được cấp chung hộ chiếu thì khai chung vào tờ khai để cấp hộ chiếu của mình.

2. Thời hạn giải quyết việc cấp hộ chiếu tại các cơ quan có thẩm quyền ở trong nước:

- 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, đối với các trường hợp thuộc diện quy định tại điểm a, điểm b của khoản 1 Điều này.

- 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, đối với các trường hợp thuộc diện quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

- 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, đối với trường hợp xin cấp hộ chiếu để ra nước ngoài định cư.

**Điều 10. Thủ tục cấp hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao ở trong nước:**

1. Hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu:

a) Những người thuộc diện quy định tại Điều 7, Điều 8 của Nghị định này (trừ những người nêu tại điểm b khoản này), hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm :

- 01 tờ khai để cấp hộ chiếu, có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý (theo mẫu do Bộ Ngoại giao quy định);

- Văn bản cử đi nước ngoài của người có thẩm quyền quy định tại Điều 15 của Nghị định này.

b) Đối với người thuộc diện quy định tại khoản 6 Điều 7 và khoản 9 Điều 8 của Nghị định này:

- Nếu là cán bộ, công chức, nhân viên trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị quân đội nhân dân và công an nhân dân, hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm:

+ 01 tờ khai để cấp hộ chiếu, có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý (theo mẫu do Bộ Ngoại giao quy định);

+ Văn bản cho phép đi nước ngoài của người có thẩm quyền quy định tại Điều 15 của Nghị định này;

+ Giấy tờ chứng minh người đề nghị cấp hộ chiếu thuộc diện đi cùng hoặc đi thăm, quy định tại khoản 6 Điều 7 và khoản 9 Điều 8 của Nghị định này;

- Nếu không phải là cán bộ, công chức, nhân viên trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị quân đội nhân dân và công an nhân dân, hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu gồm:

+ 01 tờ khai để cấp hộ chiếu có dán ảnh đóng dấu giáp lai và xác nhận của Trưởng Công an phường, xã, nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú dài hạn (theo mẫu do Bộ Ngoại giao quy định);

+ Giấy tờ chứng minh người đề nghị cấp hộ chiếu thuộc diện đi cùng hoặc đi thăm quy định tại khoản 6 Điều 7 và khoản 9 Điều 8 của Nghị định này;

c) Đối với trẻ em dưới 16 tuổi đi ra nước ngoài cùng cha, mẹ hoặc người đỡ đầu, nếu cha, mẹ hoặc người đỡ đầu có yêu cầu được cấp chung hộ chiếu thì khai chung vào tờ khai để cấp hộ chiếu của mình.

2. Cơ quan cấp hộ chiếu công vụ và hộ chiếu ngoại giao hoàn thành việc cấp hộ chiếu trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

**Điều 11.** Cơ quan cấp hộ chiếu có trách nhiệm quy định nơi nộp hồ sơ, trả kết quả đối với những người đề nghị cấp hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao và quy định cụ thể thủ tục gia hạn, bổ sung, sửa đổi, cấp đổi, cấp lại các loại hộ chiếu nói trên.

**Điều 12.** Thủ tục cấp hộ chiếu tại cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài cho công dân Việt Nam công tác, lao động, học tập, ... có thời hạn hoặc định cư ở nước ngoài như sau:

1. Người đề nghị cấp hộ chiếu nộp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại 01 tờ khai để cấp hộ chiếu (theo mẫu do Bộ Ngoại giao và Bộ Công an quy định), nộp hoặc xuất trình các giấy tờ chứng minh có quốc tịch Việt Nam và giấy tờ chứng nhận nhân thân, có ảnh đóng dấu giáp lai, do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp.

Trường hợp người đề nghị cấp hộ chiếu không có giấy tờ chứng minh quốc tịch Việt Nam, giấy tờ chứng nhận nhân thân thì nộp 01 bản sơ yếu lý lịch theo mẫu do Bộ Ngoại giao và Bộ Công an quy định.

2. Thời hạn giải quyết việc cấp hộ chiếu tại cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài:

- 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, đối với trường hợp có đủ căn cứ xác định người đề nghị cấp hộ chiếu là công dân Việt Nam và có các yếu tố nhân thân chính xác.

- Trường hợp chưa đủ cơ sở để xác định quốc tịch Việt Nam hoặc chưa đúng các yếu tố nhân thân thì Cơ quan Đại diện Việt Nam ở nước ngoài gửi các yếu tố nhân thân và ảnh của người đề nghị cấp hộ chiếu về Bộ Ngoại giao. Bộ Ngoại giao có trách nhiệm phối hợp với Bộ Công an, Bộ Tư pháp để xác minh và

trả lời cơ quan đại diện Việt Nam trong thời hạn 45 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu xác minh. Bộ Công an và Bộ Tư pháp có trách nhiệm trả lời Bộ Ngoại giao trong thời hạn 40 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu xác minh. Cơ quan đại diện Việt Nam xem xét, giải quyết và trả lời cho người đề nghị cấp hộ chiếu trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản trả lời của Bộ Ngoại giao.

**Điều 13.** Bộ Ngoại giao và Bộ Công an thống nhất hướng dẫn thủ tục gia hạn, sửa đổi, bổ sung, cấp đổi, cấp lại hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ và hộ chiếu ngoại giao tại cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài cho công dân Việt Nam đang công tác, học tập, lao động, ... có thời hạn hoặc định cư ở nước ngoài.

#### **Chương IV** **NGƯỜI CHƯA ĐƯỢC XUẤT CẢNH**

##### **Điều 14.**

1. Công dân Việt Nam chưa được phép xuất cảnh nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây:

a) Người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang có nghĩa vụ thi hành bản án hình sự hoặc đang bị cơ quan điều tra yêu cầu chưa cho xuất cảnh hoặc chưa cấp hộ chiếu để phục vụ công tác điều tra tội phạm.

b) Người đang có nghĩa vụ thi hành bản án; chờ để giải quyết các tranh chấp về dân sự, kinh tế, hành chính; chờ để thi hành quyết định xử phạt hành chính; đang có nghĩa vụ nộp thuế hoặc các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật Việt Nam, trừ các trường hợp có đặt tiền, đặt tài sản, bảo lãnh bằng tài sản hoặc có biện pháp bảo đảm khác để thực hiện nghĩa vụ đó.

c) Người đã vi phạm Quy chế Xuất nhập cảnh bị xử phạt từ cảnh cáo hành chính trở lên thì chưa được xuất cảnh trong thời gian từ 01 đến 05 năm tính từ ngày bị xử lý vi phạm.

d) Người bị nước ngoài trục xuất vì vi phạm pháp luật của nước sở tại, nếu hành vi đó là nghiêm trọng, có hại cho lợi ích và uy tín của Việt Nam thì chưa được xuất cảnh trong thời gian từ 01 đến 05 năm, tính từ ngày trở về Việt Nam.

đ) Người mà Bộ Y tế đề nghị chưa cho xuất cảnh vì lý do y tế.

e) Các trường hợp khác vì lý do bảo vệ an ninh Quốc gia và trật tự an toàn xã hội.



2. Theo yêu cầu của cơ quan điều tra, viện kiểm sát, toà án hoặc cơ quan thi hành án; cơ quan quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an thông báo cho lực lượng kiểm soát xuất nhập cảnh ở cửa khẩu thực hiện việc chưa cho xuất cảnh đối với những người thuộc diện nêu tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều này.

3. Bộ trưởng Bộ Công an quyết định việc chưa cho xuất cảnh đối với công dân Việt Nam thuộc diện nêu tại các điểm c, d, đ, e khoản 1 Điều này theo quy định của pháp luật và thông báo cho lực lượng kiểm soát xuất nhập cảnh ở cửa khẩu thực hiện việc chưa cho xuất cảnh.

4. Bộ Công an thống nhất quản lý danh sách người Việt Nam chưa được phép xuất cảnh.

## Chương V

### THẨM QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CƠ QUAN LIÊN QUAN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI ĐƯỢC CẤP HỘ CHIẾU

**Điều 15.** Thẩm quyền cử hoặc cho phép cán bộ, công chức, nhân viên trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước ra nước ngoài được quy định như sau:

1. Thủ tướng Chính phủ quyết định việc xuất cảnh của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi tắt là Thủ trưởng cấp Bộ, tỉnh); Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc Tổng công ty trực thuộc Thủ tướng Chính phủ.

2. Thủ trưởng cấp Bộ, tỉnh quyết định việc cử ra nước ngoài về việc công hoặc cho phép ra nước ngoài về việc riêng đối với cán bộ, công chức, nhân viên trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước (kể cả những người làm công theo chế độ hợp đồng dài hạn từ 01 năm trở lên) thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của Thủ trưởng cấp Bộ, tỉnh.

3. Thủ trưởng cấp Bộ, tỉnh có thể ủy quyền cho Thủ trưởng các Tổng cục, Cục, Vụ, Viện trực thuộc Bộ; Sở, Ban, ngành thuộc tỉnh quyết định việc cử hoặc cho phép cán bộ, công chức, nhân viên thuộc quyền (kể cả những người làm công theo chế độ hợp đồng dài hạn từ 01 năm trở lên) ra nước ngoài. Thủ trưởng cấp Bộ, tỉnh phải thông báo bằng văn bản quyết định ủy quyền nói trên, đồng thời giới thiệu phạm vi uỷ quyền, con dấu, chữ ký của người được ủy quyền cho Bộ Công an và Bộ Ngoại giao.

4. Việc cử cán bộ, công chức, nhân viên thuộc phạm vi quản lý của cơ quan Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Toà án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân

dân tối cao, tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức khác ra nước ngoài về việc công hoặc cho phép ra nước ngoài về việc riêng thực hiện theo quy định của Bộ Chính trị và quy chế quản lý cán bộ, công chức, nhân viên của các cơ quan, tổ chức này.

**Điều 16.** Thủ trưởng Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị Quân đội nhân dân và Công an nhân dân, tổ chức chính trị - xã hội và người được ủy quyền cử hoặc cho phép cán bộ, công chức, nhân viên (kể cả nhân viên làm công theo chế độ hợp đồng dài hạn từ 01 năm trở lên) ra nước ngoài phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về nhân sự mà mình cử hoặc cho phép ra nước ngoài, đồng thời chịu trách nhiệm tổ chức việc quản lý hộ chiếu của các đối tượng trên ngay sau khi họ về nước, đảm bảo hộ chiếu được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng.

**Điều 17.** Bộ Công an chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao và Bộ Quốc phòng (Bộ đội biên phòng) giúp Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam. Bộ Công an có trách nhiệm:

1. Hướng dẫn thủ tục xuất nhập cảnh, cấp hộ chiếu phổ thông cho công dân Việt Nam và việc đăng ký tạm trú tại Việt Nam của công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài quy định tại khoản 1 Điều 4 của Nghị định này.

2. Phối hợp với Bộ Ngoại giao thống nhất ban hành các loại biểu mẫu, giấy tờ liên quan tới việc xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam; in ấn hộ chiếu, giấy thông hành và cung cấp kịp thời cho các cơ quan có trách nhiệm cấp hộ chiếu, giấy thông hành.

3. Cấp, gia hạn, bổ sung, cấp đổi, cấp lại, huỷ bỏ tại Việt Nam hộ chiếu phổ thông theo quy định tại Nghị định này; tạm giữ, thu hồi các loại hộ chiếu của công dân Việt Nam thuộc diện nêu tại khoản 1, Điều 14 của Nghị định này.

4. Phối hợp với Bộ Ngoại giao hướng dẫn cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện việc cấp, gia hạn, bổ sung, cấp đổi, cấp lại, huỷ bỏ, tạm giữ, thu hồi hộ chiếu phổ thông đối với công dân Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

5. Kiểm soát, kiểm chứng hộ chiếu, giấy tờ có giá trị thay hộ chiếu đối với công dân Việt Nam xuất cảnh, nhập cảnh tại các cửa khẩu do Bộ Công an quản lý.

6. Xử lý vi phạm theo thẩm quyền đối với các cá nhân và tổ chức vi phạm các quy định của Nghị định này.

7. Phối hợp với Bộ Ngoại giao thực hiện việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực xuất cảnh, nhập cảnh đối với công dân Việt Nam theo quy định của Chính phủ.

8. Thống kê nhà nước về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam.

**Điều 18.** Bộ Ngoại giao có trách nhiệm:

1. Hướng dẫn thủ tục cấp hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao cho công dân Việt Nam và việc tạm trú tại Việt Nam của công dân Việt Nam định cư ở nước ngoài quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này.

2. Phối hợp với Bộ Công an hướng dẫn cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện việc cấp, gia hạn, bổ sung, cấp đổi, cấp lại, huỷ bỏ, tạm giữ, thu hồi hộ chiếu đối với công dân Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

3. Cấp, gia hạn, sửa đổi, bổ sung, cấp đổi, cấp lại, huỷ bỏ tại Việt Nam hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao theo quy định tại Nghị định này; thường xuyên thông báo cho Bộ Công an danh sách nhân sự người được cấp hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao ngay sau khi cấp.

4. Phối hợp với Bộ Công an thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực xuất cảnh, nhập cảnh đối với công dân Việt Nam theo quy định của Chính phủ.

**Điều 19.** Bộ Quốc phòng (Bộ đội biên phòng) có trách nhiệm:

Kiểm soát, kiểm chứng hộ chiếu, giấy tờ có giá trị thay hộ chiếu của công dân Việt Nam xuất cảnh, nhập cảnh tại các cửa khẩu do Bộ Quốc phòng (Bộ đội biên phòng) quản lý.

**Điều 20.** Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện việc cấp, gia hạn, sửa đổi, bổ sung, cấp đổi, cấp lại, huỷ bỏ, tạm giữ, thu hồi hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao đối với công dân Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật; thông báo cho Bộ Ngoại giao, Bộ Công an danh sách nhân sự người được cấp hộ chiếu phổ thông, hộ chiếu công vụ, hộ chiếu ngoại giao ngay sau khi cấp; thông báo danh sách hộ chiếu không còn giá trị sử dụng cho cơ quan có thẩm quyền nước sở tại và các cơ quan đại diện nước ngoài khác ở nước sở tại.

**Điều 21.**

1. Người được cấp, cấp đổi, cấp lại hộ chiếu phải nộp một khoản lệ phí theo quy định của Bộ Tài chính.

2. Người được cấp hộ chiếu có trách nhiệm giữ gìn và bảo quản hộ chiếu; không được tẩy xoá, viết thêm, sửa đổi những nội dung ghi trong hộ chiếu.

3. Người được cấp hộ chiếu không được chuyển hộ chiếu của mình cho người khác sử dụng; không được dùng hộ chiếu vào việc vi phạm pháp luật Việt Nam.

4. Khi mất hộ chiếu ở trong nước, người có hộ chiếu bị mất phải khai báo ngay với cơ quan công an sở tại, nơi xảy ra sự việc và với cơ quan cấp hộ chiếu. Nếu hộ chiếu mất ở nước ngoài thì phải khai báo ngay với cơ quan có thẩm quyền của nước sở tại và với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam nơi gần nhất.

#### **Điều 22.**

1. Công dân Việt Nam có hành vi vi phạm các quy định của Nghị định này thì tùy theo tính chất và mức độ vi phạm, bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

2. Công dân Việt Nam có quyền được khiếu nại theo quy định của pháp luật khi bị các cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ chối việc cấp hộ chiếu hoặc thông báo chưa cho xuất cảnh.

### **Chương VI**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 23.** Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký và thay thế các quy định sau đây:

- Các quy định về quản lý xuất nhập cảnh của công dân Việt Nam và người Việt Nam định cư ở nước ngoài mang hộ chiếu Việt Nam nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại được quy định tại Quy chế quản lý các đoàn của ta ra nước ngoài và các đoàn nước ngoài vào nước ta ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 01 tháng 12 năm 1992 của Chính phủ;

- Nghị định số 48/CP ngày 08 tháng 7 năm 1993 của Chính phủ về hộ chiếu và thị thực;

- Các quy định về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam, quy định người Việt Nam định cư ở nước ngoài mang hộ chiếu Việt Nam nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại tại Nghị định số 24/CP ngày 24 tháng 03 năm 1995 của Chính phủ về thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh;

- Các quy định về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam, quy định người Việt Nam định cư ở nước ngoài mang hộ chiếu Việt Nam nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại tại Nghị định số 76/CP ngày 06 tháng 11 năm 1995 của

Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/CP ngày 24 tháng 3 năm 1995 về thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh;

- Các quy định về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam quy định tại Quyết định số 957/1997/QĐ-TTg ngày 11 tháng 11 năm 1997 của Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 24.**

1. Bộ Công an chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Bộ Công an và Bộ Ngoại giao hướng dẫn về lệ phí cấp, cấp đổi, cấp lại hộ chiếu và các loại giấy tờ chứng nhận nêu tại Nghị định này, hướng dẫn việc trích tiền thu từ lệ phí đó để chi vào việc xử lý các hành vi vi phạm quy định về xuất nhập cảnh.

**Điều 25.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG

Phan Văn Khải

**CÔNG VĂN SỐ 504/P3(LĐ) NGÀY 06/03/2000**  
**CỦA CỤC QUẢN LÝ XUẤT NHẬP CẢNH, BỘ CÔNG AN**

Về việc cấp hộ chiếu cho công dân Việt Nam  
đi lao động nước ngoài

Kính gửi: Cục Quản lý lao động với nước ngoài  
(Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Thời gian qua, Bộ Công an đã cải tiến thủ tục giải quyết xuất cảnh có thời hạn, tạo thuận tiện cho công dân ra nước ngoài công tác, học tập, du lịch, lao động,... Nội dung cải tiến đã được in thành "Hướng dẫn về thủ tục xuất cảnh có thời hạn" của Cục Quản lý xuất nhập cảnh, niêm yết tại trụ sở Cục Quản lý xuất nhập cảnh và Công an các tỉnh, thành phố trực thuộc TW (bản Hướng dẫn kèm theo), trong đó đặc biệt chú ý là người xin xuất cảnh không phải nộp giấy tờ chứng minh lý do, mục đích xuất cảnh (không cần nộp giấy mời, giấy bảo lãnh,...) mỗi người dân có thể chủ động làm trước thủ tục xin cấp hộ chiếu, để khi cần đi (du lịch, lao động,...) đã sẵn có hộ chiếu để làm các thủ tục khác liên quan chuyển đi.

Trong nội bộ ngành Công an, Cục Quản lý xuất nhập cảnh đã có Công văn số 6292/XNC ngày 06/12/1999 hướng dẫn Công an các tỉnh, thành phố về việc giải quyết hồ sơ cho công dân xuất cảnh đi lao động ở nước ngoài (có đồng gửi quý Cục).

Tính từ đầu năm 1999 đến 29/02/2000, Cục Quản lý xuất nhập cảnh đã cấp 5.699 hộ chiếu cho công dân theo đề nghị của các công ty có chức năng tổ chức cho người ra nước ngoài lao động (chưa kể nhiều trường hợp do họ tự đi làm thủ tục xin cấp hộ chiếu, sau đó mới đăng ký với công ty chủ quản xin đi lao động ở nước ngoài), nhưng thực tế đến nay mới có 2.867 người được các công ty tổ chức cho xuất cảnh (tốc độ tổ chức đi không kịp với tốc độ cấp hộ chiếu). Trong khi đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vẫn có ý kiến cho rằng việc cấp hộ chiếu cho người đi lao động là chậm trễ.

Để mọi cơ quan và công dân Việt Nam hiểu đúng vấn đề này, đề nghị quý Cục hướng dẫn các công ty có chức năng tổ chức cho người đi lao động nước ngoài: khi có người đến xin tuyển đi lao động ở nước ngoài, nếu họ chưa có sẵn hộ chiếu hợp lệ, thì công ty nhắc nhở họ tự đi làm thủ tục xin cấp hộ chiếu càng sớm càng tốt, không nên để đến khi làm xong các thủ tục về tuyển lao động mới đi làm thủ tục xin cấp hộ chiếu.

Xin trao đổi để quý Cục phối hợp.

**CỤC TRƯỞNG CỤC QUẢN LÝ XNC**

**Triệu Văn Thế**

Bản sao lưu trữ

# **THÔNG TƯ SỐ 09/2000/TT-BCA (A18) NGÀY 7/6/2000 CỦA BỘ CÔNG AN**

**Hướng dẫn việc cấp hộ chiếu phổ thông ở trong nước theo Nghị định số 05/2000/NĐ-CP ngày 03/3/2000 của Chính phủ về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam**

*Ngày 03/3/2000, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 05/2000/NĐ-CP về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam. Nghị định này đã quy định cụ thể về hộ chiếu, thủ tục cấp hộ chiếu, những trường hợp chưa được xuất cảnh, thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan liên quan và trách nhiệm của người được cấp hộ chiếu. Nay Bộ Công an hướng dẫn cụ thể thêm một số vấn đề có liên quan đến việc cấp hộ chiếu phổ thông ở trong nước như sau:*

## **I. THỦ TỤC CẤP HỘ CHIẾU**

1. Đối với những người thuộc diện nêu tại điểm a, điểm b, khoản 1 Điều 9 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP ngày 03/3/2000 của Chính phủ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 05/2000/NĐ-CP), thì nộp hồ sơ và nhận kết quả tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an.

Trường hợp người đề nghị cấp hộ chiếu có nguyện vọng nộp hồ sơ và nhận kết quả tại Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Công an tỉnh) nơi thường trú hoặc tạm trú dài hạn, thì Công an tỉnh phải tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả một cách thuận lợi. Trong thời hạn không quá 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Công an tỉnh có trách nhiệm chuyển ngay hồ sơ về Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an. Cục Quản lý xuất nhập cảnh có trách nhiệm xem xét, cấp hộ chiếu trong thời hạn không quá 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

2. Đối với những người thuộc diện nêu tại điểm c, khoản 1 Điều 9 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP, thì trực tiếp nộp hồ sơ tại Công an tỉnh nơi thường trú hoặc tạm trú dài hạn.

- Trong thời hạn không quá 10 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh có thời hạn) hoặc không quá 20 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh định cư), kể



từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Công an tỉnh có trách nhiệm xem xét, nếu không thuộc diện chưa được xuất cảnh quy định tại Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP thì gửi hồ sơ về Cục Quản lý xuất nhập cảnh.

- Trong thời hạn không quá 05 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh có thời hạn) hoặc không quá 10 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh định cư), kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cục Quản lý xuất nhập cảnh có trách nhiệm kiểm tra, cấp hộ chiếu.

Trường hợp cần thiết, người làm thủ tục có thể trực tiếp nộp hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh. Trong thời hạn không quá 15 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh có thời hạn) hoặc không quá 30 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh định cư), kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cục Quản lý xuất nhập cảnh có trách nhiệm xem xét, cấp hộ chiếu.

Đối với những trường hợp nộp hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu tại Công an tỉnh, nếu quá 10 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh có thời hạn) hoặc 20 ngày làm việc (đối với người xuất cảnh định cư) mà không được Công an tỉnh thông báo đã chuyển hồ sơ về Cục Quản lý xuất nhập cảnh, thì công dân có thể trực tiếp nộp hồ sơ (kèm theo giấy biên nhận về việc đã nộp hồ sơ ở Công an tỉnh) và nhận kết quả tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh. Cục Quản lý xuất nhập cảnh có trách nhiệm xem xét cấp hộ chiếu trong thời hạn không quá 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ và thông báo cho Công an tỉnh biết.

3. Việc cấp hộ chiếu đối với các nhân vật tôn giáo ra nước ngoài để hoạt động tôn giáo thực hiện theo quy định tại Nghị định số 26/1999/NĐ-CP ngày 19/4/1999 của Chính phủ về các hoạt động tôn giáo và hướng dẫn của Ban Tôn giáo của Chính phủ trên cơ sở phù hợp với quy định tại Nghị định số 05/2000/NĐ-CP và hướng dẫn của Bộ Công an tại Thông tư này.

4. Khi công dân Việt Nam nộp hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu tại Công an tỉnh hoặc Cục Quản lý xuất nhập cảnh, cần xuất trình giấy chứng minh nhân dân và giấy tờ chứng nhận đã đăng ký thường trú hoặc đã tạm trú dài hạn từ 01 năm trở lên sau đây: sổ hộ khẩu gia đình, hoặc giấy chứng nhận nhân khẩu tập thể, hoặc sổ đăng ký tạm trú có thời hạn, hoặc giấy tạm trú có thời hạn (dưới đây gọi tắt là giấy tờ về hộ khẩu).

Cán bộ tiếp nhận hồ sơ có trách nhiệm kiểm tra nội dung và ảnh trên tờ khai, đối chiếu với các giấy tờ xuất trình nói trên, nếu thấy đầy đủ, chính xác thì tiếp nhận hồ sơ.

5. Những người thuộc diện nêu tại điểm b, điểm c, khoản 1 Điều 9 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP, khi trực tiếp nộp hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu tại Công an tỉnh hoặc Cục Quản lý xuất nhập cảnh thì tờ khai đề nghị cấp hộ chiếu không cần phải có xác nhận của Trưởng Công an phường, xã nơi thường trú hoặc tạm trú dài hạn, nếu xuất trình đầy đủ giấy chứng minh nhân dân và giấy tờ về hộ khẩu nêu ở điểm 4 trên đây.

Với những người chỉ xuất trình giấy chứng minh nhân dân mà không có giấy tờ về hộ khẩu hợp lệ, thì tờ khai đề nghị cấp hộ chiếu phải có xác nhận và có dấu giáp lai ảnh của Trưởng Công an phường, xã nơi thường trú hoặc tạm trú dài hạn.

6. Khi công dân Việt Nam đề nghị Công an phường, xã nơi người đó thường trú hoặc tạm trú dài hạn xác nhận vào tờ khai đề nghị cấp hộ chiếu, thì trong thời hạn không quá 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được tờ khai, Trưởng Công an phường, xã phải hoàn thành việc xác nhận và trả tờ khai cho người đề nghị.

Khi xác nhận tờ khai đề nghị cấp hộ chiếu, Trưởng Công an phường, xã phải kiểm tra, đối chiếu các mục khai về họ tên, ngày tháng năm sinh, nơi đăng ký nhân khẩu thường trú hoặc tạm trú dài hạn, ảnh dán trên tờ khai, số và ảnh trên giấy chứng minh nhân dân, nếu khai đúng, đầy đủ và ảnh dán trong tờ khai đúng với người đề nghị cấp hộ chiếu, thì Trưởng Công an phường, xã ký tên, đóng dấu xác nhận và đóng dấu giáp lai ảnh, không thu bất kỳ khoản phí hoặc lệ phí nào.

7. Công an tỉnh khi xét duyệt hồ sơ đề nghị cấp hộ chiếu của công dân nêu tại điểm c, khoản 1 Điều 9 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP, nếu thấy thuộc diện chưa được xuất cảnh quy định tại Điều 14 của Nghị định thì trả lời bằng văn bản cho người đề nghị cấp hộ chiếu.

Cục Quản lý xuất nhập cảnh khi kiểm tra nhân sự những trường hợp đã được Công an tỉnh xét duyệt gửi về hoặc những trường hợp nộp trực tiếp tại cơ quan Cục, nếu thấy thuộc diện chưa được xuất cảnh quy định tại Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP, thì không cấp hộ chiếu và thông báo cho Công an tỉnh (nếu hồ sơ do Công an tỉnh chuyển về Cục Quản lý xuất nhập cảnh) hoặc cơ quan chủ quản (nếu cơ quan chủ quản nộp hồ sơ trực tiếp tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh). Công an tỉnh hoặc cơ quan chủ quản khi nhận được thông báo của Cục Quản lý xuất nhập cảnh cần thông báo cho người đề nghị cấp hộ chiếu biết lý do không được cấp hộ chiếu.

## II. THỦ TỤC GIA HẠN, BỔ SUNG, SỬA ĐỔI, CẤP ĐỔI HỘ CHIẾU

1. Công dân Việt Nam đã được cấp hộ chiếu phổ thông, nhưng hộ chiếu đã hết hạn sử dụng chưa quá 01 năm, hết trang, rách nát, bẩn, nay đề nghị gia hạn, bổ sung, sửa đổi, cấp đổi hộ chiếu thì hồ sơ gồm:

- 01 tờ khai đề nghị gia hạn, bổ sung, sửa đổi, cấp đổi hộ chiếu, theo mẫu của Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an.

- Trường hợp đề nghị bổ sung trẻ em dưới 16 tuổi đi cùng vào hộ chiếu của cha, mẹ hoặc người đỡ đầu thì kèm theo giấy khai sinh của đứa trẻ (bản chính hoặc bản sao có công chứng). Nếu đứa trẻ đi cùng người đỡ đầu thì ngoài giấy khai sinh cần kèm theo giấy tờ chứng nhận người mang hộ chiếu là người đỡ đầu của đứa trẻ.

- Trường hợp đề nghị sửa đổi chi tiết nhân thân trong hộ chiếu (như họ tên, ngày sinh, nơi sinh...) cần kèm theo giấy tờ có giá trị pháp lý về việc thay đổi chi tiết nhân thân đó.

- Trường hợp hộ chiếu bị mất hoặc đã hết hạn sử dụng từ 01 năm trở lên sẽ được xem xét cấp hộ chiếu mới. Thủ tục cấp hộ chiếu mới thực hiện theo quy định tại điểm a, điểm b, điểm c, khoản 1 Điều 9 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP. Nếu bị mất hộ chiếu cần nộp kèm theo đơn trình báo mất hộ chiếu có xác nhận của cơ quan Công an phường, xã nơi gần nhất, đồng gửi cho Cục Quản lý xuất nhập cảnh.

2. Nơi nhận hồ sơ và trả kết quả: Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an hoặc Phòng Quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh.

3. Thời hạn giải quyết:

- Nếu hồ sơ nộp tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh, thì trong thời hạn không quá 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cục Quản lý xuất nhập cảnh xem xét giải quyết và trả kết quả cho người đề nghị.

- Nếu nộp hồ sơ tại Phòng Quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an tỉnh, thì trong thời hạn không quá 02 ngày làm việc, Công an tỉnh phải chuyển ngay hồ sơ về Cục Quản lý xuất nhập cảnh.

Trong thời hạn không quá 03 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cục Quản lý xuất nhập cảnh xem xét giải quyết và chuyển kết quả về Công an tỉnh để trả lời cho người đề nghị.

### **III. VIỆC QUẢN LÝ DANH SÁCH CÔNG DÂN VIỆT NAM CHƯA ĐƯỢC XUẤT CẢNH**

1. Các cơ quan điều tra, Viện Kiểm sát, Tòa án hoặc cơ quan thi hành án, Bộ Y tế có yêu cầu chưa cho công dân xuất cảnh theo quy định tại các điểm a, điểm b và điểm đ, khoản 1 Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP, thì phải có văn bản gửi cho Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an nêu rõ: họ tên, ngày tháng năm sinh, nơi đăng ký nhân khẩu thường trú, lý do và thời hạn chưa cho xuất cảnh.

2. Bộ trưởng Bộ Công an có trách nhiệm xem xét quyết định những trường hợp chưa được xuất cảnh quy định tại các điểm d, điểm e, khoản 1 Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP.

3. Cục trưởng Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an có trách nhiệm xem xét quyết định những trường hợp chưa được xuất cảnh quy định tại điểm c, khoản 1 Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP.

4. Đối với những người nêu tại điểm 1, điểm 2 và điểm 3 thuộc mục III của Thông tư này, thì Cục Quản lý xuất nhập cảnh không cấp hộ chiếu và thông báo bằng văn bản cho cơ quan chủ quản hoặc người đề nghị cấp hộ chiếu biết. Nếu đã cấp hộ chiếu thì thu hồi hoặc thông báo hủy bỏ.

5. Cục Quản lý xuất nhập cảnh - Bộ Công an thống nhất quản lý danh sách người Việt Nam chưa được phép xuất cảnh quy định tại Điều 14 Nghị định số 05/2000/NĐ-CP.

### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Trên cơ sở quy định của Chính phủ và hướng dẫn tại Thông tư này, Cục Quản lý xuất nhập cảnh có trách nhiệm ban hành các biểu mẫu có liên quan đến việc cấp, gia hạn, bổ sung, sửa đổi, cấp đổi hộ chiếu; ban hành các quy trình xử lý, giải quyết hồ sơ đề nghị cấp, gia hạn, bổ sung, sửa đổi, cấp đổi hộ chiếu và hướng dẫn chi tiết đối với Công an các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện.

2. Thông tư này có hiệu lực từ ngày ban hành và thay thế phần A về thủ tục xuất cảnh đối với công dân Việt Nam của Thông tư số 02/TT-BNV (A18) ngày 30/4/1995 của Bộ Nội vụ (nay là Bộ Công an).

Những hướng dẫn, quy định khác của Bộ Công an về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

**KT. BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG AN**  
**THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC**  
**Nguyễn Khánh Toàn**

# **QUYẾT ĐỊNH SỐ 1247/2002/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 17/10/2002 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc ban hành Quy chế khen thưởng về công tác  
xuất khẩu lao động và chuyên gia

## **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Nghị định số 15/CP ngày 02/3/1993 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Bộ và các cơ quan ngang Bộ;
- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7/12/1993 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Căn cứ Nghị định số 56/1998/NĐ-CP ngày 30/7/1998 của Chính phủ quy định hình thức, đối tượng và tiêu chuẩn khen thưởng của Chính phủ, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp;
- Căn cứ Quyết định số 931/2001/QĐ-LĐTBXH ngày 14/9/2001 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế khen thưởng về công tác lao động - thương binh và xã hội;
- Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài và Thường trực Hội đồng thi đua khen thưởng của Bộ,

## **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế khen thưởng về công tác xuất khẩu lao động và chuyên gia.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Bộ, Thủ trưởng các đơn vị và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

## **QUY CHẾ KHEN THƯỞNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1247/2002/QĐ-BLĐTBXH  
ngày 17/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**Điều 1.** Quy chế này quy định đối tượng, tiêu chuẩn, hình thức và thủ tục hồ sơ khen thưởng cho các tập thể và cá nhân có nhiều thành tích về xuất khẩu lao động và chuyên gia.

**Điều 2.** Đối tượng khen thưởng:

2.1. Tập thể và cá nhân người Việt Nam:

1. Tập thể:

- Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia;
- Tổ chức, đơn vị của các Bộ, ngành, địa phương và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài.

2. Cá nhân:

- Cán bộ, nhân viên thuộc các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia;
- Cán bộ, công chức, viên chức thuộc các Bộ, ngành, địa phương và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài;
- Lao động và chuyên gia Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

2.2. Tổ chức và cá nhân người nước ngoài.

**Điều 3.** Tiêu chuẩn khen thưởng:

1. Đối với tập thể và cá nhân người Việt Nam:

1.1. Tập thể:

a) Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia đạt các tiêu chuẩn sau:

- Trong một năm, đưa đi được từ 1000 lao động trở lên ra nước ngoài làm việc;
- Thực hiện tốt các quy định hiện hành của Nhà nước về đăng ký hợp đồng, công tác tuyển chọn, đào tạo giáo dục định hướng cho lao động trước khi đi và cung ứng lao động, chuyên gia cho phía nước ngoài;

- Thực hiện đúng và đầy đủ các quy định về tài chính trong xuất khẩu lao động;

- Thực hiện tốt các biện pháp quản lý, xử lý kịp thời và có hiệu quả mọi phát sinh đối với lao động;

- Tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng và lao động đã hết thời hạn hợp đồng mà không về nước (nếu có) dưới 3%;

- Bản thân doanh nghiệp và cán bộ, nhân viên thuộc doanh nghiệp không có sai phạm, xử lý từ mức khiển trách trở lên trong thời kỳ xét khen thưởng;

- Thực hiện đúng chế độ báo cáo.

b) Tổ chức, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài đạt các tiêu chuẩn sau:

- Có nhiều đóng góp trong việc cung cấp thông tin về thị trường, mang lại kết quả tích cực về khai thác, mở thị trường mới; góp phần củng cố, mở rộng và phát triển thị trường lao động ngoài nước;

- Có đóng góp tích cực vào công tác quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và doanh nghiệp của Việt Nam ở nước ngoài.

c) Các tổ chức, đơn vị khác: Có đóng góp tích cực và có hiệu quả cho hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia.

1.2. Cá nhân: có thành tích xuất sắc, có đóng góp tích cực vào việc thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia.

2. Đối với tập thể và cá nhân người nước ngoài đạt các tiêu chuẩn sau:

- Có nhiều đóng góp trong việc tiếp nhận và sử dụng lao động Việt Nam;

- Tuân thủ thoả thuận quy định và bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của lao động Việt Nam.

**Điều 4. Hình thức khen thưởng:** Căn cứ vào thành tích đóng góp, các tập thể và cá nhân được xem xét đề nghị khen một trong các hình thức sau:

- Giấy khen của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài;

- Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Huy chương vì sự nghiệp Lao động - Thương binh và Xã hội (chỉ tặng cho cá nhân);

- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.

Đối với tập thể, cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc, sẽ được xem xét đề nghị Nhà nước khen các hình thức cao hơn.

**Điều 5. Mức tiền thưởng:**

- Tập thể và cá nhân được tặng Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ được áp dụng mức tiền thưởng theo Thông tư số 25/2001/TT-BTC ngày 16/4/2001 của Bộ Tài chính.

- Huy chương vì sự nghiệp Lao động - Thương binh và Xã hội: mức thưởng: 200.000 đồng.

- Giấy khen của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài:

+ Mức thưởng: 100.000 đồng đối với cá nhân;

+ Mức thưởng: 300.000 đồng đối với tập thể.

**Điều 6. Nguồn chi khen thưởng:** lấy từ nguồn quỹ khen thưởng do cấp có thẩm quyền giao trong dự toán hàng năm.

**Điều 7. Thủ tục hồ sơ đề nghị khen thưởng:**

1. Thủ tục hồ sơ đề nghị Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài khen đối với người lao động và chuyên gia gồm:

- Văn bản đề nghị của Trưởng ban (Bộ phận) Quản lý lao động Việt Nam có ý kiến của Đại sứ (hoặc Trưởng Văn phòng đại diện) Việt Nam ở nước ngoài (kèm theo bản thành tích của cá nhân đề nghị khen thưởng);

- Văn bản của doanh nghiệp Việt Nam trực tiếp đưa đi và quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài (kèm theo bản thành tích của cá nhân đề nghị khen thưởng);

2. Thủ tục hồ sơ đề nghị Bộ khen:

a) Cá nhân, tập thể:

- Tờ trình của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài;

- Danh sách cá nhân, tập thể được đề nghị khen thưởng;

- Văn bản đề nghị khen thưởng của Thủ trưởng đơn vị có ý kiến của cấp trên trực tiếp quản lý;

- Báo cáo tóm tắt thành tích của cá nhân, tập thể có xác nhận của Thủ trưởng đơn vị;

- Văn bản hiệp ý của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (đối với tập thể, cá nhân thuộc địa phương); của Bộ, Ban, Ngành (đối với tập thể, cá nhân thuộc cơ quan Trung ương).



b) Riêng đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia, ngoài thủ tục quy định tại điểm a trên đây, còn phải có:

- Xác nhận về thực hiện nghĩa vụ, chính sách quy định trong thời kỳ xét khen thưởng.

3. Thủ tục hồ sơ đề nghị Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen theo quy định tại Nghị định số 56/1998/NĐ-CP của Chính phủ.

4. Đối với tập thể và cá nhân người nước ngoài gồm:

- Tờ trình của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài;

- Văn bản đề nghị khen thưởng của doanh nghiệp Việt Nam gửi Cục Quản lý lao động với nước ngoài nêu rõ những đóng góp của tập thể, cá nhân đối tác nước ngoài và hình thức đề nghị khen;

- Văn bản thẩm định của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại.

**Điều 8.** Thời điểm xét khen thưởng:

- Khen thưởng vào dịp tổng kết năm, 5 năm và theo chuyên đề về xuất khẩu lao động.

- Thời gian Bộ nhận hồ sơ khen thưởng: Từ ngày 1/12 đến 31/1 năm sau.

- Tập thể và cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc sẽ xét khen thưởng đột xuất theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

**Điều 9.** Cục trưởng Quản lý lao động với nước ngoài chịu trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra, tiếp nhận, hoàn thiện hồ sơ khen thưởng trình Bộ và tổ chức thực hiện thi đua khen thưởng theo đúng quy chế này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

## **CHỈ THỊ SỐ 14/2004/CT-TTg NGÀY 02/4/2004 CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

### **Về xử lý và ngăn chặn việc xuất nhập cảnh và cư trú trái phép của công dân Việt Nam ở nước ngoài**

Trong thời gian qua, tình trạng công dân Việt Nam nhập cảnh và ở lại nước ngoài trái phép đã diễn ra ngày càng tăng, ảnh hưởng tiêu cực tới uy tín và quan hệ của nước ta với các nước hữu quan, tác động tiêu cực tới sự phát triển du lịch, xuất khẩu lao động. Những vi phạm của công dân Việt Nam chủ yếu ở các hình thức sau:

Xuất cảnh Việt Nam và nhập cảnh nước ngoài bất hợp pháp: đối tượng này thường không có giấy tờ xuất nhập cảnh, bị kẻ xấu lừa gạt, dụ dỗ, lôi kéo, vượt biên bất hợp pháp sang một số nước để tìm kiếm việc làm, hoặc từ các nước này sử dụng hộ chiếu, giấy tờ giả để đi tiếp sang nước khác, thậm chí nhiều phụ nữ, trẻ em bị lừa bán ra nước ngoài.

Xuất cảnh Việt Nam và nhập cảnh nước ngoài hợp pháp nhưng sau đó ở lại cư trú và lao động bất hợp pháp: đối tượng này đến nước ngoài bằng hộ chiếu hợp pháp qua hình thức đi du lịch, thăm thân, du học tự túc, lao động... nhưng ở lại quá thời hạn được phép với mục đích tìm kiếm việc làm. Nhiều người bị lừa đưa đi lao động bằng con đường du lịch, tác động tiêu cực đến trật tự xã hội, ảnh hưởng xấu đến chính sách xuất khẩu lao động của Nhà nước ta.

Tình trạng trên xảy ra là do những nguyên nhân chính sau:

Về khách quan: Di dân tự do, nhất là di dân vì lý do kinh tế trong bối cảnh toàn cầu hoá là hiện tượng có tính phổ biến. Nước ta đang trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực khó tránh khỏi tác động tiêu cực của hiện tượng này; việc một số nước không kiểm soát chặt chẽ người nước ngoài nhập cảnh và cư trú trái phép, chỉ xử lý, trục xuất khi phát hiện có vi phạm nghiêm trọng, đã tạo điều kiện cho việc nhập cảnh, cư trú trái phép của người nước ngoài, trong đó có công dân Việt Nam. Hơn nữa, các thoả thuận song phương về việc miễn thị thực cho hộ chiếu phổ thông giữa ta với các nước đã bị một số cá nhân, tổ chức lợi dụng; lừa đảo đưa người ra nước ngoài lao động bất hợp pháp

để thu lợi bất chính. Ngoài ra, các thế lực thù địch cũng tác động, lôi kéo và tổ chức cho người Việt Nam xuất cảnh và cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài vì mục đích kinh tế nhằm bôi nhọ ta về chính trị.

Về chủ quan: Người vi phạm chủ yếu là dân cư ở các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, thiếu thông tin về chính sách xuất khẩu lao động, về danh sách các công ty được phép tuyển dụng lao động xuất khẩu cũng như về pháp luật nhập cư, cư trú của các nước nên dễ bị lừa gạt, dụ dỗ, lôi kéo, thậm chí cưỡng bức xuất cảnh (như phụ nữ, trẻ em bị lừa đưa ra nước ngoài); một số người biết mình không đủ tiêu chuẩn để đi lao động xuất khẩu theo hợp đồng hợp pháp, mặc dù hiểu rõ thực chất của việc xuất cảnh làm ăn bất hợp pháp ở nước ngoài nhưng vì lợi ích kinh tế vẫn cố tình vi phạm. Bên cạnh đó, công tác quản lý của một số cơ quan chức năng và chính quyền địa phương còn có sơ hở để một số cá nhân, tổ chức lợi dụng chính sách thông thoáng về xuất nhập cảnh, du lịch và xuất khẩu lao động của Nhà nước đã lừa gạt, tổ chức người vượt biên trái phép hoặc làm dịch vụ du lịch trá hình đưa người ra nước ngoài để trục lợi; các cơ quan chức năng chưa phát hiện, xử lý và ngăn chặn kịp thời, nghiêm minh; công tác thông tin, tuyên truyền và giáo dục công dân chưa được quan tâm đúng mức hoặc thực hiện còn thiếu đồng bộ.

Nhằm tiếp tục thực hiện tốt chủ trương hội nhập quốc tế, mở rộng hợp tác với các nước của Đảng và Nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xuất nhập cảnh, đi lại của công dân ta ra nước ngoài với lý do chính đáng và thủ tục hợp pháp, đồng thời hạn chế, tiến tới chấm dứt tình trạng vi phạm trên, Thủ tướng Chính phủ chỉ thị:

**1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội** chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương rà soát lại các quy định và điều kiện cho phép các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chỉ đạo các doanh nghiệp bảo đảm đưa người đi lao động ở nước ngoài đúng đối tượng, đúng mục đích, bảo đảm việc làm và thu nhập ổn định cho người lao động theo đúng Hiệp định, Thỏa thuận đã ký với phía nước ngoài; quản lý chặt chẽ lao động hợp đồng, tránh để xảy ra tình trạng người lao động tự ý huỷ bỏ hợp đồng; ban hành chế tài nghiêm khắc hơn để khắc phục tình trạng lao động huỷ bỏ hợp đồng; tuyên truyền rộng rãi chính sách xuất khẩu lao động và danh sách các doanh nghiệp và đại diện có thẩm quyền được phép xuất khẩu lao động để người lao động biết liên hệ, tránh bị kẻ xấu lừa gạt.

**2. Bộ Công an** chỉ đạo các lực lượng nghiệp vụ quản lý tốt hơn việc làm thủ tục xuất cảnh; tích cực điều tra, xử lý những cá nhân, tổ chức đưa người

xuất cảnh trái phép, lừa đảo trong xuất khẩu lao động; khẩn trương xác minh và trả lời yêu cầu xác minh của cơ quan đại diện ta ở nước ngoài đối với các trường hợp không được phía nước ngoài cho cư trú; phối hợp với Bộ Ngoại giao và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài nghiên cứu phương án đàm phán với nước ngoài để giải quyết tình trạng nhập cảnh và cư trú trái phép của công dân Việt Nam và nhận trở lại những người bị buộc về nước; chủ động phối hợp và trao đổi thông tin với các cơ quan chức năng của các nước hữu quan trong việc ngăn chặn và phát hiện việc sử dụng giấy tờ giả.

**3. Bộ Quốc phòng** chỉ đạo lực lượng Bộ đội Biên phòng quản lý chặt chẽ việc xuất cảnh của công dân Việt Nam tại các cửa khẩu do lực lượng quản lý; phối hợp với Bộ Công an, Bộ Ngoại giao và Ủy ban nhân dân tỉnh có biên giới tiếp nhận về nước công dân ta không được nước ngoài cho cư trú theo quy định của pháp luật.

**4. Bộ Ngoại giao** chủ trì, phối hợp với Bộ Công an và các Bộ, ngành liên quan thành lập Ban công tác liên ngành để đàm phán với phía nước ngoài giải quyết tình trạng công dân Việt Nam xuất nhập cảnh, cư trú trái phép ở nước ngoài và đưa công dân ta không được nước ngoài cho cư trú về nước theo quy định của pháp luật; chỉ đạo cơ quan đại diện ta ở nước ngoài phối hợp với cơ quan chức năng của nước sở tại theo dõi, thống kê và định kỳ báo cáo tình hình công dân ta nhập cảnh và cư trú trái phép tại nước ngoài.

Để hỗ trợ công dân Việt Nam không được nước ngoài cho cư trú, buộc phải về nước nhưng không có tiền mua vé về nước, Bộ Ngoại giao chỉ đạo các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài mua vé cho những người nêu trên về nước và chuyển hồ sơ chứng từ về Bộ Tài chính để thanh toán. Các địa phương có công dân nêu trên phải thanh toán lại với Bộ Tài chính hoặc Bộ Tài chính khấu trừ vào ngân sách địa phương. Công dân nêu trên có trách nhiệm hoàn trả tiền vé cho địa phương nơi cư trú sau khi về nước.

**5. Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài** có trách nhiệm phối hợp với cơ quan chức năng sở tại, trực tiếp thẩm tra, xác minh và chịu trách nhiệm trong việc xem xét, quyết định cấp giấy tờ về nước cho công dân Việt Nam không được nước ngoài cho cư trú. Sau khi cấp, cơ quan đại diện điện báo chi tiết theo quy định về Bộ Công an để phối hợp tiếp nhận.

**6. Bộ Văn hoá - Thông tin** chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Bộ, ngành liên quan, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan thông tin đại chúng tăng cường công tác thông tin tuyên truyền về pháp luật và các quy định về xuất nhập cảnh của Việt Nam, về pháp luật nhập cư của các nước, về chủ trương xuất khẩu lao động của ta;

thông tin về các thủ đoạn của các tổ chức, cá nhân lừa đảo và hậu quả của việc đi lao động ở nước ngoài trái pháp luật, việc tự ý bỏ hợp đồng ở lại nước ngoài cư trú và lao động trái phép để người lao động biết và phòng tránh.

**7. Tổng cục Du lịch** chủ trì, phối hợp với Bộ Tài Chính, Bộ Công an nghiên cứu trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, ban hành quy định buộc các doanh nghiệp lữ hành quốc tế phải chịu trách nhiệm về tài chính đối với việc đưa khách của doanh nghiệp về Việt Nam nếu khách du lịch ở lại nước ngoài trái phép và bị trục xuất về nước.

**8. Bộ Tài chính** có trách nhiệm phối hợp với Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành liên quan xem xét, nghiên cứu việc hình thành cơ chế tài chính để hỗ trợ công tác bảo hộ công dân Việt Nam ở nước ngoài; bổ sung kinh phí bảo đảm cho lực lượng Bộ đội biên phòng và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong việc tiếp nhận, quản lý và đưa về địa phương những công dân Việt Nam bị các nước trao trả; phối hợp với Bộ Ngoại giao, các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các địa phương liên quan thực hiện quy định nêu tại điểm 4 của Chỉ thị này.

**9. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương** có trách nhiệm tăng cường giáo dục, tuyên truyền chính sách và pháp luật của Nhà nước ta về xuất nhập cảnh, du lịch và xuất khẩu lao động để công dân ta biết và thực hiện; chỉ đạo Ủy ban nhân dân cấp dưới tăng cường công tác quản lý tuyển chọn lao động xuất khẩu, phát hiện và phối hợp với các cơ quan chức năng xử lý những tổ chức, cá nhân lừa đảo đưa công dân ra nước ngoài trái pháp luật; phối hợp với Bộ Công an và các cơ quan đại diện ta ở nước ngoài nhanh chóng tiếp nhận công dân của địa phương mình bị nước ngoài trao trả và giúp đỡ họ tái hoà nhập cộng đồng, ổn định cuộc sống.

**10. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan liên quan và Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương** có trách nhiệm tổ chức thực hiện Chỉ thị này. Bộ Ngoại giao có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra việc thực hiện của các Bộ, ngành, địa phương và báo cáo Thủ tướng Chính phủ tình hình thực hiện Chỉ thị này./.

**KT. THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ  
PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Vũ Khoan**

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 07/2004/TTLT/BLDTBXH-BNG NGÀY 3/6/2004  
CỦA LIÊN TỊCH BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI -  
BỘ NGOẠI GIAO**

Hướng dẫn thực hiện một số điều khoản thuộc Nghị định 183/CP ngày 18/11/1994 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài trong lĩnh vực lao động - thương binh và xã hội

Thực hiện các Điều 134, 135, 135a và Điều 184 Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung năm 2002, các Điều 7, 9, 10 và 23 Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam và các Điều 4, 5, 7, 12, 15, 20 Nghị định 183/CP ngày 18/11/1994 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh nêu trên, liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Ngoại giao hướng dẫn các Cơ quan Đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi tắt là Cơ quan Đại diện), các Ban Quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài thực hiện như sau:

**I. TÊN GỌI**

Các Ban Quản lý lao động, Bộ phận quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài hiện nay thuộc các Cơ quan Đại diện có tên gọi thống nhất là Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi tắt là Ban Quản lý lao động). Tên giao dịch tiếng Anh là LABOUR MANAGEMENT SECTION OF THE EMBASSY OF S.R. VIETNAM (nơi nào không có Đại sứ quán thì gọi theo tên của Cơ quan Đại diện).

**II. NHIỆM VỤ VÀ QUYỀN HẠN**

1. Thực hiện các nhiệm vụ do cơ quan quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động và người đứng đầu Cơ quan Đại diện phân công.

2. Nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, nhu cầu tiếp nhận lao động, chính sách và phương thức nhận lao động nước ngoài của nước sở tại để đề xuất với Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về chủ

trương, chính sách và giải pháp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cùng với mô hình quản lý phù hợp.

3. Hướng dẫn các doanh nghiệp Việt Nam tiếp cận thị trường, ký kết hợp đồng theo đúng pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động.

4. Thẩm định các điều kiện và tính khả thi của các hợp đồng tiếp nhận lao động Việt Nam; thẩm định tư cách pháp nhân, giấy phép tiếp nhận lao động nước ngoài của đối tác.

5. Hướng dẫn, kiểm tra Đại diện các doanh nghiệp Việt Nam ở nước ngoài, xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến cung ứng, tiếp nhận lao động và giải quyết các tranh chấp; thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động, của doanh nghiệp, trường hợp vượt thẩm quyền thì báo cáo xin ý kiến chỉ đạo của người đứng đầu Cơ quan Đại diện, Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

6. Nghiên cứu, đề xuất những biện pháp thúc đẩy phát triển quan hệ và triển khai các hoạt động hợp tác với nước sở tại trong lĩnh vực lao động và xã hội; thường xuyên báo cáo tình hình, tiến độ và kết quả hợp tác trong lĩnh vực lao động với nước bạn theo sự chỉ đạo của Cục Quản lý lao động ngoài nước và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông qua Cơ quan Đại diện.

7. Xây dựng mối quan hệ hữu nghị, hợp tác, tin cậy lẫn nhau với các bộ phận thuộc Cơ quan Đại diện và với các cơ quan hữu quan của nước sở tại.

8. Căn cứ vào đặc điểm công tác của từng địa bàn và hướng dẫn cụ thể của Cục Quản lý lao động ngoài nước, hàng năm lập dự toán kinh phí hoạt động thực hiện nhiệm vụ được giao và báo cáo quyết toán với Cục Quản lý lao động ngoài nước.

### III. CHẾ ĐỘ LÀM VIỆC VÀ TỔ CHỨC BỘ MÁY

1. Ban Quản lý lao động chịu sự chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên về công tác chính trị đối ngoại và quản lý nội bộ của người đứng đầu Cơ quan Đại diện, đồng thời chịu sự chỉ đạo về nghiệp vụ và chuyên môn của Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trưởng Ban Quản lý lao động có trách nhiệm thông báo với người đứng đầu Cơ quan Đại diện những chủ trương, chỉ thị của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, xin ý kiến về các chương trình, kế hoạch công tác, chủ trương và báo cáo kết quả thực hiện, đồng thời tranh thủ sự hỗ trợ của Cơ quan Đại diện để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trong trường hợp cấp bách cần xử lý các công việc thuộc lĩnh vực quản lý chuyên ngành, nếu cơ quan chuyên ngành trong nước có ý kiến khác với ý kiến

của người đứng đầu Cơ quan Đại diện nhưng chưa kịp trao đổi, thống nhất thì Ban Quản lý lao động thực hiện quyết định của người đứng đầu Cơ quan Đại diện; người đứng đầu Cơ quan Đại diện sau đó phải báo cáo ngay với Bộ trưởng Bộ Ngoại giao và Thủ trưởng cơ quan chuyên ngành ở trong nước.

2. Ban Quản lý lao động có thể gồm viên chức ngoại giao từ Tuỳ viên đến Tham tán và một số chuyên viên. Việc xét bổ nhiệm chức ngoại vụ giao căn cứ vào nhu cầu công tác tại địa bàn, năng lực, phẩm chất cán bộ.

Tại những địa bàn trọng điểm, Trưởng Ban Quản lý lao động được cử là cán bộ cấp Cục, Vụ, chuyên viên cao cấp được Bộ trưởng Bộ Ngoại giao xem xét, bổ nhiệm chức vụ Tham tán. Các cán bộ được cử làm Trưởng Ban Quản lý lao động phải có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, trình độ đại học trở lên, nắm được các chủ trương, đường lối phát triển của ngành lao động - thương binh và xã hội, hiểu biết nước sở tại và nắm vững quan hệ hợp tác hai bên, có khả năng độc lập xử lý công việc, sử dụng thông thạo tiếng địa phương hoặc ít nhất 1 ngoại ngữ thông dụng ở nước sở tại, nắm được các quy định về ngoại giao và có khả năng giao tiếp tốt.

Trường hợp đặc biệt nằm ngoài các tiêu chuẩn trên sẽ do Lãnh đạo hai Bộ thoả thuận quyết định.

3. Ban Quản lý lao động có con dấu và tài khoản riêng theo quy định hiện hành của Nhà nước. Trưởng Ban Quản lý lao động chịu trách nhiệm quản lý cán bộ, cơ sở vật chất, tài chính và hồ sơ tài liệu theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

4. Ban Quản lý lao động sử dụng kinh phí hoạt động riêng theo quy định của Chính phủ.

#### **IV. VIỆC CỬ VÀ ĐIỀU ĐỘNG CÁN BỘ SANG CÔNG TÁC TẠI BAN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được Thủ tướng Chính phủ duyệt và tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 Nghị định 183/CP ngày 18/11/1994 của Chính phủ xét chọn và quyết định nhân sự cụ thể giới thiệu sang Bộ Ngoại giao.

Sau khi nhận được danh sách giới thiệu, Bộ Ngoại giao có nhiệm vụ tổ chức kiểm tra theo yêu cầu tiêu chuẩn hiện hành, quyết định bổ nhiệm chức vụ ngoại giao cho cán bộ cử sang công tác tại Ban Quản lý lao động thuộc Cơ quan Đại diện.



Chức vụ ngoại giao cho cán bộ được cử đi công tác tại Ban Quản lý lao động do Bộ trưởng Bộ Ngoại giao quyết định trên cơ sở đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, nhu cầu công tác và năng lực phẩm chất của cán bộ, phù hợp với Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện ngoại giao nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

2. Nhiệm kỳ công tác của các cán bộ Ban Quản lý lao động là 3 năm.

Trong trường hợp đặc biệt, do nhu cầu công tác, trên cơ sở ý kiến của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao quyết định kéo dài nhiệm kỳ công tác của cán bộ Ban Quản lý lao động sau khi tham khảo ý kiến của người đứng đầu Cơ quan Đại diện. Thời gian kéo dài không quá 18 tháng. Người được kéo dài nhiệm kỳ công tác được hưởng chế độ sinh hoạt phí, phụ cấp may mặc và các chế độ khác do Nhà nước quy định phù hợp với thời gian được kéo dài.

## V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày đăng Công báo.

Trong quá trình triển khai thực hiện Thông tư này, nếu có vướng mắc, các Cơ quan Đại diện cần báo cáo Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để phối hợp giải quyết.

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ NGOẠI GIAO**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Nguyễn Phú Bình**

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC**  
**Nguyễn Lương Trào**

## **2. Việc làm**

---

### **CÔNG VĂN SỐ 360/QLLĐNN-TTLĐ NGÀY 24/8/2000 CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

#### **Hướng dẫn về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan**

*Ngoài các quy định hiện hành của Nhà nước trong việc đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, căn cứ Thoả thuận ngày 6 tháng 5 năm 1999 về việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc Đài Loan, sau một thời gian thực hiện hướng dẫn số 388/QLLĐNN ngày 2 tháng 8 năm 1999, Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn về việc tổ chức thực hiện đưa lao động sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan như sau:*

#### **I. ĐỐI TƯỢNG THAM GIA ĐƯA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN TẠI ĐÀI LOAN**

1. Các doanh nghiệp có giấy phép hợp đồng đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã được phía Đài Loan chấp nhận.

2. Các doanh nghiệp có hợp đồng nhận thầu, khoán công trình, dự án cần đưa lao động sang Đài Loan để thực hiện hợp đồng.

Chỉ các doanh nghiệp đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho phép mới được thí điểm đưa lao động sang làm việc trong các gia đình Đài Loan.

#### **II. HỢP ĐỒNG ĐƯA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN TẠI ĐÀI LOAN**

##### **1. Hình thức hợp đồng.**

- a) Hợp đồng cung ứng lao động ký với chủ sử dụng lao động Đài Loan.
- b) Hợp đồng cung ứng lao động ký với công ty dịch vụ lao động Đài Loan.
- c) Hợp đồng nhận thầu, khoán ký với chủ thầu công trình, dự án tại Đài Loan.

##### **2. Đối tác Đài Loan ký hợp đồng.**

a) Đối tác là chủ sử dụng lao động: Phải có giấy phép nhận lao động nước ngoài do Ủy ban lao động Đài Loan cấp.

b) Đối tác là công ty dịch vụ lao động: Phải có giấy phép hành nghề do Ủy ban lao động Đài Loan cấp. Mỗi đợt nhận lao động cụ thể phải có giấy phép nhận lao động nước ngoài do Ủy ban lao động Đài Loan cấp cho chủ sử dụng lao động, giấy uỷ quyền (Power of Attorney) và phiếu yêu cầu tuyển lao động (Demand Letter hoặc Job Order) của chủ sử dụng lao động.

c) Đối tác và chủ thầu công trình, dự án tại Đài Loan: Phải có văn bản chứng minh tư cách pháp nhân, hợp đồng nhận thầu công trình, dự án và giấy phép của Ủy ban lao động Đài Loan cho nhận lao động nước ngoài vào thực hiện công trình, dự án.

### **3. Các điều kiện cơ bản tối thiểu của hợp đồng.**

3.1. Đối với lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh, xây dựng và tại các trung tâm y tế, trung tâm điều dưỡng;

a) Mức lương: Không thấp hơn mức lương tối thiểu pháp định của Đài Loan.

b) Vé máy bay đi và về: Tối thiểu chủ sử dụng trả một lượt vé máy bay.

c) Chi phí ăn và ở: Chủ sử dụng lao động chi.

d) Bảo hiểm và các loại thuế: Thực hiện theo các quy định hiện hành của pháp luật Đài Loan.

đ) Các loại phí thu của người lao động:

+ Phí môi giới:

- Không quá 30.000 NT\$/người/hợp đồng có thời hạn từ 02 năm trở lên (bao gồm cả thời gian chính thức và thời gian gia hạn) .

- Không quá 20.000 TN\$/người/hợp đồng có thời hạn dưới 02 năm (bao gồm cả thời gian chính thức và thời gian gia hạn).

+ Phí quản lý: Không quá 1.000 TN\$/người/tháng.

+ Phí làm các thủ tục cư trú, làm việc...: Theo quy định của Đài Loan.

+ Phí khám sức khỏe định kỳ cho người lao động: Người lao động tự chi theo mức quy định của bệnh viện Đài Loan.

Các doanh nghiệp có thể ký hợp đồng với các điều khoản cụ thể khác, nhưng tổng mức phí người lao động phải nộp cho đối tác nước ngoài không được cao hơn tổng các mức phí quy định trên đây. Ngoài ra, tùy theo đòi hỏi thực tế của thị trường, các doanh nghiệp có thể trích từ nguồn thu dịch vụ 12% của mình để chi phí môi giới cho đối tác. Tổng mức tối đa của các khoản phí trên

không được cao hơn 95.000 TN\$/người lao động/hợp đồng có thời hạn 02 năm trở lên và 75.000 NT\$/người lao động/hợp đồng có thời hạn dưới 02 năm.

3.2. Đối với lao động giúp việc gia đình, chăm sóc người già, bệnh nhân tại gia đình: Các điều kiện của hợp đồng áp dụng như quy định tại mục 3.1. trên đây. Các doanh nghiệp có thể ký hợp đồng với các điều khoản cụ thể khác, nhưng tổng mức phí người lao động phải nộp cho đối tác nước ngoài không được cao hơn 66.000NT\$/người lao động/hợp đồng có thời hạn từ 2 năm trở lên và không được cao hơn 44.000NT\$/người lao động/hợp đồng có thời hạn dưới 2 năm.

Các khoản phí xin và gia hạn giấy phép cư trú, phí khám sức khoẻ định kỳ và phí bảo hiểm cho chủ sử dụng Đài Loan chi.

Tiêu chuẩn đối với lao động nữ đi làm việc trong gia đình:

- Đã tốt nghiệp phổ thông cơ sở;
- Từ đủ 27 tuổi trở lên;
- Có kinh nghiệm trong việc chăm sóc gia đình.

3.3. Đối với các hợp đồng nhận thầu, khoán công trình, dự án: phải bảo đảm thu nhập thực tế của người lao động tương đương với mức thu nhập thực tế của người lao động cùng ngành/nghề đi theo hợp đồng cung ứng lao động nói trên.

#### **4. Thẩm định hợp đồng.**

Các đối tác Đài Loan sau khi ký hợp đồng nhận lao động Việt Nam phải trình các hồ sơ sau đây cho Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc để thẩm định:

- a) Giấy phép của Ủy ban lao động Đài Loan cho phép nhận lao động nước ngoài (bản chính);
- b) Giấy phép hoạt động của công ty dịch vụ lao động Đài Loan (bản sao có công chứng của Đài Loan);
- c) Giấy uỷ quyền của chủ sử dụng lao động - Power of Attorney (bản sao có công chứng của Đài Loan);
- d) Phiếu yêu cầu tuyển lao động - Demand Letter/Job Order (bản sao có công chứng của Đài Loan).

#### **5. Đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.**

a) Hồ sơ hợp đồng sau khi đã được thẩm định về tự cách của đối tác Đài Loan sẽ được gửi lên đăng ký thẩm định tại Phòng Thị trường - Cục Quản lý lao động với nước ngoài bao gồm những giấy tờ sau:

+ Phiếu đăng ký thực hiện hợp đồng theo mẫu số 5 của Thông tư 28.

+ Hợp đồng cung ứng lao động ký giữa công ty cung ứng lao động của Việt Nam và công ty dịch vụ lao động Đài Loan bản tiếng Hoa hoặc tiếng Anh và bản dịch tiếng Việt có xác nhận sao y bản chính của doanh nghiệp, có đóng dấu giáp lai ở tất cả các trang. Phụ lục hợp đồng và các văn bản kèm theo (nếu có). Trong hợp đồng cung ứng lao động sang Đài Loan yêu cầu phải có quy định cụ thể về mức phí môi giới và phí quản lý mà người lao động sẽ phải nộp.

+ Phiếu thẩm định hồ sơ thuê lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan do Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc cấp có gửi kèm theo các loại giấy tờ như đã nêu ở mục trên.

b) Đối với các hợp đồng khung, khi đăng ký từ đợt 02 trở đi không phải trình lại hợp đồng, nhưng phải có báo cáo về việc thực hiện hợp đồng đăng ký đợt trước theo mẫu số 11 của Thông tư số 28\*.

Đối với Phiếu đăng ký thực hiện hợp đồng, đề nghị các công ty ghi đầy đủ các thông tin như trong hợp đồng theo hướng dẫn trong Thông tư số 28\*. Đối với hợp đồng đăng ký đợt 02, đề nghị phải ghi rõ là xin đăng ký thực hiện đợt 02.

### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG

#### 1. Tuyển chọn lao động.

Doanh nghiệp phải tuyển chọn trực tiếp theo các quy định hiện hành.

#### 2. Khám sức khoẻ cho người lao động.

a) Người lao động phải được khám sức khoẻ tại 1 trong các bệnh viện đã được phía Đài Loan chấp nhận (có danh mục kèm theo hướng dẫn này).

b) Ngoài các tiêu chuẩn sức khoẻ đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện hành của Việt Nam, người lao động phải đảm bảo các tiêu chuẩn sức khoẻ của phía Đài Loan; trong đó kết quả khám/xét nghiệm phi lâm sàng dưới đây phải bình thường;

- Khám X-quang phổi;
- Kiểm tra HIV/AIDS;
- Thử máu kiểm tra giang mai, lậu...;
- Kiểm tra virus viêm gan B;
- Thử máu kiểm tra sốt rét;

- Thử phân kiểm tra ký sinh trùng đường ruột;
- Thử nước tiểu kiểm tra cần sa, Amphetamin, moocphin;
- Khám thai nghén đối với lao động nữ;
- Các tiêu chuẩn khác theo quy định của Đài Loan.

### 3. Đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi.

Doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh theo những quy định trong "Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài" ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/1999 và "Quy chế tạm thời về cấp và quản lý chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài" ban hành kèm theo Quyết định số 179/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 22/02/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đối với lao động làm việc trong các gia đình: Ngoài chương trình giáo dục định hướng chung, doanh nghiệp phải phối hợp với phía đối tác tổ chức huấn luyện để người lao động thực hành thuần thục các kỹ năng làm các công việc trong gia đình; phải dạy tiếng Hoa để người lao động đủ khả năng giao tiếp thông thường với chủ sử dụng lao động.

Doanh nghiệp phải đảm bảo mức tối thiểu theo quy định của Cục Quản lý lao động với nước ngoài về chương trình, nội dung và thời lượng giáo dục định hướng và học tiếng Hoa cho lao động đi làm việc ở Đài Loan.

### 4. Quản lý lao động ở nước ngoài.

a) Người lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan và hoạt động của các doanh nghiệp Việt Nam có lao động tại Đài Loan chịu sự quản lý Nhà nước thống nhất của Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc (Bộ phận Quản lý lao động).

b) Doanh nghiệp đưa lao động sang Đài Loan phải thoả thuận với đối tác để cử cán bộ sang làm quản lý lao động, có biện pháp phối hợp với bên đối tác bảo đảm quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động ở Đài Loan. Khi có tranh chấp xảy ra, phải kịp thời phối hợp với bên đối tác xử lý theo hợp đồng, không để kéo dài, gây hậu quả xấu. Đặc biệt chú trọng các biện pháp ngăn ngừa lao động tự ý bỏ hợp đồng.

c) Doanh nghiệp phải báo cáo với Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc về danh sách lao động đã đưa đi, địa chỉ nơi làm việc của

người lao động tại Đài Loan, các tranh chấp xảy ra có liên quan đến người lao động và chấp hành sự chỉ đạo của Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc.

#### IV. QUY ĐỊNH VỀ TÀI CHÍNH

##### 1. Phí dịch vụ, phí môi giới, phí quản lý.

a) Doanh nghiệp thu phí dịch vụ theo quy định tại Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/02/2000\* của Bộ Tài chính - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Nếu phải thu trước phí môi giới và phí quản lý (theo quy định tại điểm đ mục 3 phần II trên đây) thì doanh nghiệp không được thu quá 30% trước khi đi, phần còn lại được trích từ lương năm thứ nhất của người lao động.

##### 2. Quỹ dự phòng.

Khi đưa lao động đi làm việc tại Đài Loan, các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng theo nội dung Điều 10 của Thỏa thuận giữa Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc và Văn phòng Kinh tế và Văn hoá Đài Bắc tại Hà Nội về việc gửi và tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan.

a) Mục đích lập quỹ: Dùng để chi các chi phí phát sinh cho những lao động đã tự ý bỏ hợp đồng, gồm:

- Các khoản chi về y tế do người lao động không được hưởng bảo hiểm;
- Chi vé máy bay khi người lao động vi phạm bị trục xuất.

b) Nguồn tài chính lập quỹ: Quỹ dự phòng được lấy từ nguồn vốn của doanh nghiệp, không được thu tiền của người lao động để lập quỹ.

c) Thời gian lập quỹ: 15 ngày trước khi đưa lao động đi đợt đầu.

d) Mức tiền: Bước đầu 10.000 đô la Mỹ. Sau khi đưa lao động đi, sẽ bổ sung định kỳ hàng quý để quỹ luôn đạt mức 10% tiền vé máy bay Hà Nội - Đài Bắc theo tổng số lao động do doanh nghiệp cử đi.

e) Nơi mở tài khoản lập quỹ: Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp đóng trụ sở.

Khi liên hệ mở tài khoản quỹ dự phòng, doanh nghiệp phải thông báo cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài biết để phối hợp với kho bạc Nhà nước kiểm soát.

f) Sử dụng quỹ: Doanh nghiệp chỉ được rút tiền từ quỹ này cho các mục đích nêu trên.

Hướng dẫn này thay thế Hướng dẫn số 388/QLLĐNN ngày 2 tháng 8 năm 1999 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài và có giá trị thực hiện kể từ ngày 01 tháng 9 năm 2000.

Đề nghị các cơ quan chủ quản của doanh nghiệp quán triệt, chỉ đạo doanh nghiệp trực thuộc thực hiện.

Các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan phải thực hiện đúng các quy định trên đây.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Cục Quản lý lao động với nước ngoài để xem xét giải quyết.

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**



**QUYẾT ĐỊNH SỐ 621/2001/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 03/7/2001  
CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Ban hành "qui chế thực hiện đưa người lao động  
Việt Nam sang tu nghiệp tại Nhật Bản"**

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30/9/1992;
- Căn cứ Nghị định số 15/CP ngày 02/3/1993 của Chính phủ về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quản lý nhà nước của Bộ, cơ quan ngang Bộ;
- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 07/12/1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ qui định về người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;
- Căn cứ Quyết định số 68/2001/QĐ-TTg ngày 02/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp xử lý đối với tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp;
- Căn cứ Biên bản làm việc ký ngày 10 tháng 5 năm 2001 giữa Đoàn công tác Liên Bộ của Chính phủ Việt Nam và Cơ quan Hợp tác đào tạo quốc tế Nhật Bản (JITCO);
- Xét đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này "Qui chế thực hiện đưa người lao động Việt Nam sang tu nghiệp tại Nhật Bản".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Những qui định trước đây trái với Quy chế này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thủ trưởng Tổ chức phái cử tu nghiệp sinh Việt Nam sang Nhật Bản; Thủ trưởng các tổ chức và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Lương Trào**

Bản sao lưu trữ

## **QUY CHẾ THỰC HIỆN ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG TU NGHIỆP TẠI NHẬT BẢN**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 621/2001/QĐ-BLĐTBXH  
ngày 03/7/2001 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

**Điều 1.** Đối tượng, phạm vi áp dụng.

1. Quy chế này áp dụng đối với:

a) Doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động Việt Nam sang tu nghiệp tại Nhật Bản (sau đây gọi là tổ chức phái cử).

b) Người lao động Việt Nam sang tu nghiệp tại Nhật Bản (sau đây gọi là tu nghiệp sinh).

2. Tổ chức phái cử, tu nghiệp sinh phải thực hiện nghiêm chỉnh qui định của pháp luật Việt Nam, pháp luật Nhật Bản và những qui định cụ thể tại Quy chế này.

**Điều 2.** Hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh.

1. Hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh ký giữa Tổ chức phái cử và đối tác Nhật Bản phải đảm bảo các điều kiện, nội dung, hình thức theo qui định của pháp luật Việt Nam và pháp luật Nhật Bản.

2. Tổ chức phái cử có trách nhiệm gửi bản sao hợp đồng và đăng ký thực hiện hợp đồng tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

**Điều 3.** Tuyển chọn tu nghiệp sinh.

1. Tổ chức phái cử phải trực tiếp tuyển chọn tu nghiệp sinh là lao động đang làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp, công trường xây dựng, doanh nghiệp đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam.

2. Người lao động Việt Nam được tuyển chọn đi tu nghiệp tại Nhật Bản phải đủ các điều kiện sau:

- Có trình độ và kinh nghiệm nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh sang Nhật Bản;

- Có đủ sức khỏe, phẩm chất đạo đức, tư cách tốt, không vi phạm kỷ luật và pháp luật.

#### **Điều 4. Đào tạo, giáo dục định hướng cho tu nghiệp sinh.**

1. Tổ chức phái cử phải tổ chức cho tu nghiệp sinh học tiếng Nhật theo chương trình của đối tác Nhật Bản và giáo dục định hướng theo chương trình do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn. Tổ chức phái cử phải đảm bảo mỗi tu nghiệp sinh có 01 bộ tài liệu học tập.

Trước khi tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng cho tu nghiệp sinh đi Nhật Bản, Tổ chức phái cử phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động với nước ngoài) và cơ quan chủ quản danh sách tu nghiệp sinh, địa điểm, thời gian, chương trình, nội dung đào tạo giáo dục định hướng (theo mẫu số 1 kèm theo Quy chế này).

2. Kết thúc khoá học tiếng Nhật và giáo dục định hướng, Tổ chức phái cử báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài về địa điểm, thời gian tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả học tiếng và giáo dục định hướng của tu nghiệp sinh để Cục Quản lý lao động với nước ngoài theo dõi, giám sát. Kết quả kiểm tra phải có xác nhận của Tổ chức phái cử và của cơ sở đào tạo; Tổ chức phái cử phải gửi kết quả kiểm tra về Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

3. Việc cấp chứng chỉ đào tạo, giáo dục định hướng cho tu nghiệp sinh thực hiện theo qui định tại Quy chế tạm thời về cấp phát và quản lý chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài ban hành kèm theo Quyết định số 179/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 22/02/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### **Điều 5. Thực hiện chế độ tài chính.**

1. Tổ chức phái cử được thu của tu nghiệp sinh khoản tiền đặt cọc bằng một lượt vé máy bay từ Việt Nam đến Nhật Bản và 01 tháng trợ cấp tu nghiệp. Khoản tiền đặt cọc này sẽ được hoàn trả cả gốc và lãi theo qui định khi tu nghiệp sinh hoàn thành chương trình tu nghiệp và thực tập kỹ thuật trở về.

2. Tổ chức phái cử không thu của tu nghiệp sinh các khoản chi phí sau: Chi phí tuyển chọn; chi phí học tiếng Nhật trước khi đi; khám sức khoẻ; làm hộ chiếu; Visa; chi phí đi lại trong nước; chi phí đi lại từ Sân bay đến nơi tu nghiệp; chi phí thông tin, tư vấn với các tổ chức liên quan; chi phí cần thiết cho việc tiếp nhận tu nghiệp sinh trở về sau khi hoàn thành nhiệm vụ; tiền đóng BHXH và phí dịch vụ.

Các khoản chi phí nêu trên sẽ do Tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản chịu trách nhiệm chi trả cho Tổ chức phái cử của Việt Nam theo hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh.

3. Trong thời gian tu nghiệp tại Nhật Bản, tu nghiệp sinh không phải nộp thuế thu nhập đối với người có thu nhập cao tại Việt Nam.

4. Tu nghiệp sinh có quyền tự quyết định việc chuyển tiền về Việt Nam cho gia đình.

5. Tổ chức phái cử có trách nhiệm thực hiện chế độ báo cáo theo qui định tại Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/2/2000 của Bộ Tài Chính và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

#### **Điều 6. Quản lý tu nghiệp sinh tại Nhật Bản.**

1. Tổ chức phái cử có trách nhiệm ký "Hợp đồng đi tu nghiệp tại Nhật Bản" với từng người lao động trước khi đưa họ đi tu nghiệp tại Nhật Bản (theo mẫu số 2 kèm theo Quy chế này).

2. Đối với mỗi hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh, Tổ chức phái cử phải gửi cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài và JITCO 01 bản sao "Hợp đồng đi tu nghiệp tại Nhật Bản" ký với một tu nghiệp sinh.

3. Tổ chức phái cử có trách nhiệm báo cáo danh sách tu nghiệp sinh đưa đi theo từng đợt gửi Cục Quản lý lao động với nước ngoài và Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản theo mẫu số 10 ban hành kèm theo Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/11/1999 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

4. Căn cứ số lượng tu nghiệp sinh đang tu nghiệp, làm việc tại các khu vực, địa phương của Nhật Bản, Tổ chức phái cử phải báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài phương án tổ chức quản lý tu nghiệp sinh do tổ chức mình đưa sang Nhật Bản tu nghiệp.

**Điều 7. Tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản nếu tự ý bỏ hợp đồng sẽ bị xử lý như sau:**

1. Bồi thường cho Tổ chức phái cử những thiệt hại và chi phí có liên quan đến việc tự ý bỏ hợp đồng, bao gồm:

a) Chi phí tuyển chọn, đào tạo phục vụ cho việc đi tu nghiệp tại Nhật Bản;  
b) Các khoản tiền phạt, tiền bồi thường mà Tổ chức phái cử trả cho đối tác Nhật bản;

c) Các thiệt hại thực tế do tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng gây ra cho Tổ chức phái cử.

2. Bị buộc về nước và phải chịu toàn bộ chi phí đưa về nước;

3. Bị thông báo cho gia đình, nơi làm việc trước khi đi tu nghiệp, Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi tu nghiệp sinh cư trú về việc tự ý bỏ hợp đồng.

4. Không được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 5 năm kể từ ngày trở về nước.

**Điều 8.** Trách nhiệm của Tổ chức phái cử trong việc đưa tu nghiệp sinh vi phạm về nước:

1. Trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được thông báo của Tổ chức tiếp nhận tu nghiệp sinh về việc tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng, Tổ chức phái cử phải có văn bản đề nghị Cơ quan Đại diện ngoại giao, Cơ quan lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản đưa tu nghiệp sinh đó về nước; đồng thời báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài (theo mẫu số 3 kèm theo Quy chế này).

2. Tổ chức phái cử phối hợp với Tổ chức tiếp nhận tu nghiệp sinh, các cơ quan chức năng của Nhật Bản, Cơ quan Đại diện Ngoại giao hoặc Cơ quan Lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản thực hiện tổ chức đưa tu nghiệp sinh vi phạm về nước.

3. Tạm ứng kinh phí để kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh và được khấu trừ tiền đặt cọc của tu nghiệp sinh.

**Điều 9.** Tổ chức phái cử vi phạm Quy chế này và các qui định hiện hành của Nhà nước thì bị xử lý:

1. Tạm đình chỉ đưa tu nghiệp sinh sang Nhật Bản trong thời gian 6 tháng nếu vi phạm một trong những trường hợp sau:

a) Tuyển tu nghiệp sinh qua trung gian, môi giới;

b) Thu tiền của tu nghiệp sinh qua trung gian, môi giới;

c) Thu tiền không đúng qui định;

d) Đào tạo, giáo dục định hướng cho tu nghiệp sinh không đúng theo qui định hiện hành của Nhà nước;

e) Có tỷ lệ tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng từ 10% trở lên trên tổng số tu nghiệp sinh đang tu nghiệp theo hợp đồng (tính từ ngày Quy chế này có hiệu lực);

f) Không thực hiện chế độ báo cáo theo qui định của Quy chế này và các văn bản hướng dẫn thực hiện Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

2. Đình chỉ việc đưa tu nghiệp sinh sang Nhật Bản nếu vi phạm một trong những trường hợp sau đây:

a) Sau thời gian bị tạm đình chỉ vẫn tái phạm một trong những điểm qui định tại khoản 1 Điều này.

b) Có tỷ lệ tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp từ 15% trở lên.

**Điều 10.** Cơ quan cấp trên của Tổ chức phái cử chịu trách nhiệm chỉ đạo, quản lý hoạt động của các Tổ chức phái cử thuộc phạm vi quản lý theo qui định tại Điều 20 của Nghị định số 152/1999/NĐ - CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

**Điều 11.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài phối hợp với Thanh tra chính sách - lao động xã hội, Giám đốc sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức kiểm tra, thanh tra các Tổ chức phái cử, kịp thời uốn nắn các sai phạm và kiến nghị hình thức xử lý đối với các trường hợp vi phạm quy định tại Quy chế này và các quy định khác của pháp luật.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Lương Trào**

Mẫu số 1

TÊN DOANH NGHIỆP.....

**DANH SÁCH TU NGHIỆP SINH ĐƯỢC TUYỂN CHỌN,  
TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG ĐƯA ĐI NHẬT BẢN**

Kính gửi: - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động với nước ngoài).

- (Tên cơ quan chủ quản).....

TT	Họ và tên	Năm sinh		Nghề và nơi làm việc	Ghi chú
		Nam	Nữ		

Đơn vị tổ chức đào tạo tiếng Nhật và giáo dục định hướng cho số tu nghiệp sinh nêu trên tại .....  
thuộc.....

Địa chỉ.....

Thời gian: Từ ..... đến .....

....., ngày.... tháng..... năm.....

T/M DOANH NGHIỆP.....

(Ký tên và đóng dấu)



CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

HỢP ĐỒNG ĐI TU NGHIỆP TẠI NHẬT BẢN

Hôm nay, ngày..... tháng..... năm....., tại:.....

Chúng tôi gồm:

1. Tổ chức phái cử:.....

- Đại diện là ông (bà):.....

- Chức vụ:.....

- Địa chỉ cơ quan:.....

- Điện thoại:.....

2. Họ và tên tu nghiệp sinh:.....

- Sinh ngày..... tháng..... năm .....

- Số Hộ chiếu:..... Ngày cấp:...../...../.....

- Số chứng minh nhân dân:..... Ngày cấp:...../...../.....

Cơ quan cấp:.....

- Nơi thường trú trước khi đi:.....

- Nghề nghiệp trước khi đi:.....

- Nơi làm việc trước khi đi:.....

(Khi cần báo tin cho ông (bà):.....)

là .....; địa chỉ:.....)

*Hai bên thoả thuận và cam kết thực hiện những điều khoản sau:*

**Điều 1: Thời hạn và công việc:**

- Thời hạn hợp đồng:

+ Tu nghiệp:.....

+ Thực tập kỹ thuật:.....

- Thời giờ tu nghiệp (giờ/ngày; giờ/tuần; các ngày nghỉ.v.v...)
- Địa chỉ nơi tu nghiệp:.....
- Loại công việc/nghe:.....

**Điều 2: Quyền lợi và nghĩa vụ của tu nghiệp sinh:**

**1. Quyền lợi:**

- Trợ cấp tu nghiệp được hưởng hàng tháng:.....
- Các khoản thu nhập khác: Tiền làm thêm giờ, tiền thưởng v.v...
- Điều kiện sinh hoạt: .....
- Được hưởng Bảo hiểm tổng hợp theo qui định của JITCO trong thời gian tu nghiệp và thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản.
- Các ngày được nghỉ:.....
- Chi phí vé máy bay đi và về, chi phí đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc;
- Tu nghiệp sinh được hưởng các quyền lợi theo qui định tại Điều 8 - Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

**2. Nghĩa vụ:**

- Thực hiện hợp đồng đi tu nghiệp tại Nhật Bản với Tổ chức phái cử;
- Ký kết và thực hiện hợp đồng với Tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản;
- Nộp tiền đặt cọc cho Tổ chức phái cử trước khi đi:.....;
- Nghiêm chỉnh chấp hành các qui định của pháp luật Việt Nam và Nhật Bản;
- Trách nhiệm đền bù những thiệt hại do bản thân gây ra cho Tổ chức phái cử, tổ chức tiếp nhận theo qui định tại các hợp đồng đã ký với các bên và các qui định của Pháp luật Việt Nam và Nhật bản;

**Điều 3: Trách nhiệm và quyền hạn của Tổ chức phái cử.**

- Làm thủ tục xuất nhập cảnh cho tu nghiệp;
- Tổ chức tuyển chọn tu nghiệp sinh;
- Tổ chức cho tu nghiệp sinh học Nhật ngữ, giáo dục định hướng, học tập các vấn đề có liên quan, kiểm tra kết quả học tập của tu nghiệp sinh;
- Trách nhiệm quản lý tu nghiệp sinh tại Nhật Bản, giám sát tổ chức tiếp nhận trong việc thực hiện hợp đồng ký với Tổ chức phái cử và với tu nghiệp sinh; xử lý, giải quyết các vấn đề phát sinh, bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của tu nghiệp sinh...;

- Trách nhiệm xử lý khi tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng;
- Thu và quản lý tiền đặt cọc của tu nghiệp sinh;
- Yêu cầu tu nghiệp sinh bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng;

**Điều 4: Giải quyết các vấn đề phát sinh:**

- Cơ sở pháp lý cho việc giải quyết các vấn đề phát sinh đối với tu nghiệp sinh trong thời gian tu nghiệp và thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản: là quyền lợi và nghĩa vụ của các bên theo các hợp đồng đã ký kết (Hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh, Hợp đồng đi tu nghiệp tại Nhật Bản, Hợp đồng ký giữa tu nghiệp sinh và Tổ chức tiếp nhận) và các qui định có liên quan của pháp luật Nhật Bản.

- Khi có vấn đề phát sinh, tu nghiệp sinh có trách nhiệm báo cáo với đại diện của Tổ chức phái cử hoặc Cơ quan Đại diện Ngoại giao, Cơ quan Lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản can thiệp, giải quyết.

**Điều 5: Giải quyết tranh chấp giữa tu nghiệp sinh và Tổ chức phái cử:**

Khi phát sinh tranh chấp giữa tu nghiệp sinh và Tổ chức phái cử, hai bên tiến hành thương lượng, hoà giải trên cơ sở đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi bên.

Trường hợp thương lượng, hoà giải không thành thì các bên đều có quyền đưa vấn đề tranh chấp ra toà án Việt nam yêu cầu toà án giải quyết theo qui định của pháp luật Việt Nam.

**Điều 6: Điều khoản chung:**

Hợp đồng này được làm thành 02 bản có giá trị pháp lý như nhau, tu nghiệp sinh giữ một bản, Tổ chức phái cử giữ một bản.

Hợp đồng này có hiệu lực từ ngày ký và có giá trị trong thời hạn .....

Hai bên đã đọc, hiểu rõ các điều khoản trong hợp đồng và nhất trí ký tên.

**TU NGHIỆP SINH**

**ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC PHÁI CỬ**

*(Ký tên và đóng dấu)*

Mẫu số 3

TỔ CHỨC PHÁI CỬ.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**DANH SÁCH TU NGHIỆP SINH TỰ Ý  
BỎ HỢP ĐỒNG TU NGHIỆP**

Kính gửi: Cục Quản lý lao động ngoài nước

S TT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh		Số hộ chiếu	Ngày cấp hộ chiếu	Ngày sang Nhật Bản	Địa chỉ thường trú trước khi đi	Địa chỉ nơi tu nghiệp	Ngày bỏ ra ngoài hợp đồng	Ghi chú
		Nam	Nữ							

....., ngày..... tháng ..... năm .....

**THỦ TRƯỞNG TỔ CHỨC PHÁI CỬ**

(Ký tên và đóng dấu)

## **CÔNG VĂN SỐ 276/QLLĐNN-CSQLLĐ NGÀY 26/ 04/2002 CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

### **Hướng dẫn đưa thuyền viên tàu cá Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan**

*Căn cứ Thỏa thuận ngày 06/5/1999 về việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan, Cục Quản lý lao động với nước ngoài đã có Hướng dẫn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 về việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan. Để ổn định và phát triển việc cung ứng thuyền viên tàu cá cho phía Đài Loan trong tình hình mới, Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn thêm về việc tổ chức thực hiện đưa thuyền viên tàu cá sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan như sau:*

#### **1. Thực hiện hợp đồng đưa thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá gần bờ:**

Tàu thuyền đánh cá gần bờ được quy định có tải trọng dưới 20 tấn và hoạt động trong vùng biển có phạm vi dưới 12 hải lý tính từ bờ biển Đài Loan. Thuyền viên nước ngoài làm việc trên các tàu thuyền trên chịu sự điều chỉnh của "Pháp lệnh cấp phép tuyển mộ và quản lý lao động nước ngoài tại Đài Loan" và Ủy ban Lao động Đài Loan là cơ quan có thẩm quyền quyết định cấp giấy phép tiếp nhận thuyền viên lao động nước ngoài.

Các điều kiện của hợp đồng đưa thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá gần bờ thực hiện theo quy định tại các Văn bản hướng dẫn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan và Văn bản số 973/QLLĐNN-CSQLLĐ ngày 21/11/2001 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài quy định về phí môi giới, phí quản lý, tiền ăn ở trong lương, việc ký và xác nhận bản cam kết lao động trước khi sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan.

#### **2. Thực hiện hợp đồng đưa thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá xa bờ:**

Tàu thuyền đánh cá xa bờ được quy định có tải trọng trên 20 tấn và hoạt động tại vùng biển ngoài 12 hải lý tính từ bờ biển Đài Loan. Thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu thuyền đánh cá xa bờ được thực hiện theo các điều kiện của hợp đồng cung ứng thuyền viên giữa các doanh nghiệp Việt Nam có giấy phép hoạt động ký trực tiếp với chủ sử dụng Đài Loan hoặc với công ty dịch

vụ lao động Đài Loan mà giấy phép tiếp nhận thuyền viên nước ngoài không thuộc thẩm quyền của Ủy ban lao động Đài Loan quyết định.

Ngoài các quy định được thực hiện theo Hướng dẫn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan, đối với loại hình cung ứng thuyền viên đánh cá xa bờ, các điều kiện cơ bản tối thiểu của hợp đồng được quy định tại khoản 3 mục II của hướng dẫn trên được bổ sung như sau:

a) Mức lương: Không thấp hơn 180 USD/tháng đối với thuyền viên chưa có kinh nghiệm và 210 USD/tháng đối với thuyền viên có kinh nghiệm (không bao gồm các chi phí khác như ăn, ở, đi lại...);

b) Chi phí ăn, ở: Bên tiếp nhận cung cấp miễn phí;

c) Bảo hiểm và các loại thuế: Bên tiếp nhận chi phí; mức phí bảo hiểm cho thuyền viên theo luật pháp Đài Loan quy định;

d) Phí tuyển chọn và đào tạo giáo dục định hướng: Bên tiếp nhận chi phí với mức bình quân từ 50 USD đến 100 USD cho một thuyền viên được tiếp nhận;

e) Phí đưa thuyền viên đi và về: Bên tiếp nhận trả cho thuyền viên chi phí lượt đi và lượt về khi thuyền viên hoàn thành hợp đồng; hoặc do nguyên nhân từ phía chủ thuê;

g) Thời gian làm việc: Theo thông lệ quốc tế;

h) Tiền bảo chứng: Bên tiếp nhận chịu.

### **3. Tuyển chọn thuyền viên:**

Doanh nghiệp phải tuyển chọn trực tiếp theo các quy định hiện hành. Tập trung tuyển chọn nguồn lao động thuyền viên tại các địa phương vùng biển thông qua việc phối hợp với các cấp chính quyền địa phương. Ưu tiên tuyển chọn các lao động có sức khỏe, có ý thức kỷ luật, không say sòng và có kinh nghiệm đánh bắt cá trên biển. Với lao động đánh cá gần bờ cần yêu cầu lao động biết bơi, biết lặn và có kỹ thuật vá lưới.

### **4. Đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi:**

- Thuyền viên trước khi đi phải được đào tạo tập trung tại các cơ sở đào tạo có thiết bị và phương tiện chuyên dụng phục vụ cho việc đào tạo, huấn luyện khả năng thích ứng của lao động đối với môi trường làm việc trên tàu cá;

- Tổ chức tốt việc đào tạo tiếng Hoa chuyên dùng cho thuyền viên;

- Loại khỏi danh sách những trường hợp lao động không có khả năng chịu sóng hoặc yếu về ý thức kỷ luật trong quá trình đào tạo; tổ chức kiểm tra, cấp chứng chỉ cho lao động theo quy định của Cục Quản lý lao động với nước ngoài khi kết thúc khoá học.

Hướng dẫn này bổ sung cho Hướng dẫn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan và được thực hiện kể từ ngày ký.

Đề nghị các cơ quan chủ quản của doanh nghiệp quán triệt, chỉ đạo doanh nghiệp trực thuộc thực hiện.

Các doanh nghiệp đưa thuyền viên Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan phải thực hiện đúng các quy định trên.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Cục Quản lý lao động với nước ngoài để xem xét giải quyết.

**CỤC TRƯỞNG**  
**CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**  
**Trần Văn Hằng**

**CÔNG VĂN SỐ 2419/BLĐTBXH-QLLĐNN NGÀY 25/7/2002  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Về việc nâng cao chất lượng tổ chức và quản lý đưa lao động  
và chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan**

**Kính gửi: Các Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động đưa lao động  
và chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan**

Thời gian qua, các doanh nghiệp đã có nhiều cố gắng trong việc khai thác và thực hiện hợp đồng, thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và các chỉ đạo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan. Số lượng lao động đưa sang làm việc tại Đài Loan tăng nhanh, đến nay đã có gần 24.000 người, riêng 6 tháng đầu năm nay đã có trên 8000 người được đưa sang làm việc tại Đài Loan tương đương với số lao động đưa sang trong cả năm 2001. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, đã bộc lộ một số tồn tại cần được chấn chỉnh trong các khâu ký kết hợp đồng; đăng ký hợp đồng; tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động; thực hiện chế độ tài chính đối với người lao động; trong việc thu phí dịch vụ của doanh nghiệp và tình trạng số lao động tự bỏ hợp đồng trong thời gian gần đây gia tăng.... Để ổn định và đẩy mạnh hơn nữa việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại Đài Loan, đảm bảo kế hoạch năm 2002 và các năm tới, khắc phục các tồn tại trên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện một số quy định sau:

**1. Đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.**

Thực hiện đầy đủ việc đăng ký hợp đồng theo quy định tại Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ và quy định tại Hướng dẫn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan. Những hợp đồng chưa đăng ký trong thời gian trước cần đăng ký bổ sung và hoàn thành việc hoàn nộp



phí quản lý 1% theo quy định của Thông tư số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/02/2000 của Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## **2. Tuyển chọn lao động.**

Tổ chức tuyển chọn trực tiếp, gắn trách nhiệm của chính quyền địa phương cấp xã, phường và lãnh đạo các cơ sở sản xuất, cơ quan đoàn thể và cơ sở đào tạo để đảm bảo tuyển được những lao động có đạo đức tốt, xuất thân từ những gia đình chấp hành tốt các chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; không thu phí tuyển chọn đối với người lao động.

Công bố công khai và rõ ràng về số lượng tuyển, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc và sinh hoạt, quyền lợi thu nhập của người lao động và các khoản chi phí đối với người lao động.

## **3. Đào tạo - giáo dục định hướng**

### **a) Tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng:**

Tổ chức đào tạo ngoại ngữ (tiếng Hoa) - giáo dục định hướng cho người lao động theo đúng quy định của Cục Quản lý lao động với nước ngoài. Trước khi tiến hành đào tạo ngoại ngữ, tay nghề - giáo dục định hướng phải cho người lao động học tập kỹ về điều kiện hợp đồng, các khoản thu trước khi đi, các khoản trích nộp từ tiền lương trong thời gian làm việc tại Đài Loan để người lao động có thể tính được thu nhập thực tế hàng tháng trong thời gian làm việc tại Đài Loan. Trong quá trình đào tạo, doanh nghiệp phải tổ chức quản lý học viên để theo dõi về ý thức tổ chức kỷ luật; kiên quyết loại bỏ những lao động thiếu ý thức kỷ luật, đạo đức kém; kết thúc khoá đào tạo, phải tổ chức kiểm tra chất lượng phù hợp với yêu cầu của đối tác để cấp chứng chỉ.

### **b) Thu học phí đào tạo - giáo dục định hướng**

Thực hiện thu học phí theo quy định tại Thông tư liên tịch số 46/2001/TTLT-BTC-BGDĐT ngày 20/6/2002 của Bộ Tài chính và Bộ Giáo dục và Đào tạo, hướng dẫn quản lý thu, chi học phí đối với hoạt động đào tạo theo phương thức không chính quy trong các trường và cơ sở đào tạo công lập

## **4. Thực hiện các chế độ tài chính:**

Thực hiện nghiêm túc các chế độ tài chính quy định tại Nghị định 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ, các văn bản hướng dẫn thực hiện Nghị định và các văn bản chỉ đạo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động với nước ngoài về đưa lao động và chuyên gia Việt

Nam sang làm việc tại Đài Loan. Riêng đối với vấn đề thu phí dịch vụ, các doanh nghiệp có thể thoả thuận với người lao động thu trước phí dịch vụ một lần hoặc từng đợt trong quá trình thực hiện hợp đồng, không uỷ nhiệm hoặc uỷ thác các đối tác thu hộ. Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc về nước trước hạn doanh nghiệp phải điều chỉnh mức thu khi thanh lý hợp đồng với người lao động theo quy định hiện hành.

Báo cáo định kỳ việc thu phí dịch vụ của doanh nghiệp, những khó khăn về đề xuất hướng xử lý, để có cơ sở tổng hợp và chỉ đạo giải quyết.

Trước mắt, các doanh nghiệp phải chủ động làm việc với đối tác, chủ động trong hướng xử lý. Với các đối tác cố tình chiếm dụng khoản phí này, cần có báo cáo cụ thể với Cục Quản lý lao động với nước ngoài, cơ quan chủ quản và Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc để phối hợp hỗ trợ giải quyết.

#### **5. Khắc phục và hạn chế số lao động tự bỏ hợp đồng:**

a) Có giải pháp hữu hiệu giảm số lượng lao động bỏ trốn hiện có.

- Thống kê danh sách lao động bỏ trốn, phân loại theo nguyên nhân và có giải pháp phù hợp cho từng đối tượng để sớm đưa về nước, giảm nhanh số lượng bỏ trốn hiện có của doanh nghiệp.

- Phối hợp với Bộ phận Quản lý lao động tại Đài Bắc và gia đình lao động bỏ trốn, động viên lao động tự nguyện về nước. Với những đối tượng tự nguyện xin về nước, tạm thời không áp dụng các chế tài xử phạt khi thanh lý hợp đồng.

- Báo cáo với Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc để phối hợp với cơ quan thẩm quyền phía Bạn kiên quyết đưa các lao động bỏ trốn có hoạt động tham gia vào các tổ chức lôi kéo lao động khác bỏ trốn hoặc các hoạt động bất hợp pháp khi có đủ chứng cứ.

b) Có giải pháp chủ động khắc phục tình trạng lao động bỏ trốn.

Thực hiện nghiêm túc các quy định tại điểm 1, 2, 3, 4 nêu trên, đồng thời thực hiện một số giải pháp sau:

- Bổ sung trong điều khoản hợp đồng ký với lao động với nội dung: lao động được gia hạn hợp đồng khi chủ sử dụng có nhu cầu hoặc được ký tiếp hợp đồng mới với thời hạn tối đa không quá 03 năm làm việc tại Đài Loan hoặc được ưu tiên tuyển chọn đi lao động ở nước khác khi hoàn thành tốt hợp đồng lao động trước đó.

- Tạm dừng tuyển chọn lao động tại các địa phương có nhiều lao động bỏ trốn.

- Quản lý và kiểm tra chặt chẽ chất lượng lao động tuyển chọn đi thuyền viên tàu cá.

- Nâng cao trách nhiệm của cán bộ quản lý lao động của doanh nghiệp tại Đài Loan và thực hiện nghiêm túc quy định: Doanh nghiệp có trên 100 lao động hiện đang làm việc tại Đài Loan phải có đại diện làm nhiệm vụ quản lý lao động tại Đài Loan.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các Doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc các quy định nêu trên, trước mắt tập trung chấn chỉnh các vấn đề tồn tại phát sinh trong thời gian qua. Doanh nghiệp nào có vi phạm, tùy theo mức độ sẽ bị xử lý bằng hình thức tạm đình chỉ hoặc đình chỉ việc đưa lao động sang Đài Loan làm việc. Đối với các Doanh nghiệp có tỷ lệ lao động bỏ trốn trên 3% trở lên so với tổng số lao động đã đưa sang, trong thời hạn 45 ngày (kể từ khi ban hành văn bản này) nếu không có biện pháp giảm tỷ lệ nêu trên thì sẽ bị tạm đình chỉ việc thẩm định hợp đồng đưa lao động sang Đài Loan.

Sau thời hạn 3 tháng, tính từ khi tạm đình chỉ việc thẩm định hợp đồng lao động sang Đài Loan, nếu tình hình lao động bỏ trốn không có biến chuyển tích cực, doanh nghiệp sẽ bị tạm đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động trong 6 tháng hoặc dừng hẳn việc đưa lao động đi Đài Loan và tùy thuộc mức độ vi phạm sẽ thu hồi giấy phép xuất khẩu lao động đã cấp cho doanh nghiệp. Đề nghị các cơ quan chủ quản của doanh nghiệp quán triệt, chỉ đạo doanh nghiệp trực thuộc thực hiện.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Cục Quản lý lao động với nước ngoài để xem xét giải quyết.

**T/L BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

**NGHỊ ĐỊNH SỐ 81/2003/NĐ-CP NGÀY 17/7/2003  
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động  
về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài**

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung  
một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;*

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

**NGHỊ ĐỊNH**

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh.**

Nghị định này quy định điều kiện cấp, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động; đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động; quản lý nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng.**

1. Doanh nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm:

- a) Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động;
- b) Doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam;
- c) Doanh nghiệp Việt Nam đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này bao gồm: người lao động, chuyên gia và tu nghiệp sinh (sau đây gọi chung là người lao động).

**Điều 3.** Nguyên tắc, hình thức đi làm việc ở nước ngoài.

1. Doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phải có đủ điều kiện theo quy định của Nghị định này.

2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức sau đây:

a) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam được phép cung ứng lao động theo hợp đồng ký kết với bên nước ngoài;

b) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài;

c) Theo hợp đồng lao động do cá nhân người lao động trực tiếp ký kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài (sau đây gọi là hợp đồng cá nhân).

**Điều 4.** Đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng cá nhân.

1. Doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức quy định tại điểm c khoản 2 Điều 3 Nghị định này phải đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi cư trú. Trường hợp người lao động đang ở nước ngoài thì đăng ký tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của Việt Nam (sau đây gọi tắt là cơ quan đại diện Việt Nam) ở nước ngoài.

**Điều 5.** Cơ quan quản lý nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài trong phạm vi cả nước.

**Điều 6.** Áp dụng pháp luật.

1. Việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo các quy định của Nghị định này và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.

2. Trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập có quy định khác so với quy định tại Nghị định này, thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế đó.

**Điều 7. Các hành vi bị nghiêm cấm.**

1. Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở khu vực, nghề và công việc mà pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận lao động cấm.

2. Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trái với quy định tại Nghị định này.

**Chương II**

**DOANH NGHIỆP ĐƯA LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

**Mục I**

**DOANH NGHIỆP HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

**Điều 8. Đối tượng được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.**

Doanh nghiệp được xem xét cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động bao gồm:

1. Doanh nghiệp nhà nước;

2. Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối;

3. Doanh nghiệp thuộc cơ quan trung ương các tổ chức: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và doanh nghiệp thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam;

4. Các doanh nghiệp khác do Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định.

**Điều 9. Điều kiện để được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.**

1. Có đề án hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Có vốn điều lệ từ 5 (năm) tỷ đồng trở lên;

3. Có trụ sở làm việc ổn định, có cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

4. Có ít nhất 7 (bảy) cán bộ chuyên trách có trình độ từ cao đẳng trở lên thuộc các chuyên ngành kinh tế, pháp luật và ngoại ngữ. Đội ngũ cán bộ chuyên trách này phải có lý lịch rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, không có tiền án, không bị kỷ luật từ cảnh cáo trở lên trong hoạt động xuất khẩu lao động;

5. Ký quỹ 500 (năm trăm) triệu đồng tại ngân hàng.

#### **Điều 10. Thủ tục cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.**

1. Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm:

a) Đơn đề nghị cấp giấy phép theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

b) Văn bản đề nghị của Bộ, ngành, cơ quan trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý doanh nghiệp;

c) Bản sao quyết định thành lập doanh nghiệp và giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh;

d) Tài liệu chứng minh các điều kiện quy định tại Điều 9 Nghị định này.

2. Thời hạn cấp giấy phép.

Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép cho doanh nghiệp. Trường hợp không cấp giấy phép phải trả lời bằng văn bản cho doanh nghiệp và nêu rõ lý do.

#### **Điều 11. Đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.**

1. Doanh nghiệp bị đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động trong các trường hợp sau:

a) Vi phạm khoản 1 Điều 7 Nghị định này;

b) Bị xử phạt vi phạm hành chính 3 lần;

c) Sau 18 tháng, kể từ ngày được cấp giấy phép mà không đưa được trên 100 người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

d) Bị giải thể hoặc phá sản.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định việc đình chỉ, thu hồi giấy phép theo quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Khi doanh nghiệp bị đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động thì doanh nghiệp vẫn phải có trách nhiệm tiếp tục quản lý người lao động do doanh nghiệp đưa đi trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài và thực hiện các điều khoản trong hợp đồng đã ký với họ.

4. Khi doanh nghiệp bị giải thể hoặc phá sản, cơ quan quản lý doanh nghiệp chịu trách nhiệm xử lý các vấn đề liên quan đến người lao động do doanh nghiệp đưa đi theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 12.** Đổi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động khi doanh nghiệp chuyển đổi hình thức sở hữu.

Doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, khi chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, hoặc công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, nếu hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp có hiệu quả và không vi phạm quy định tại Nghị định này thì được đổi giấy phép mới; trường hợp đặc biệt, khi chuyển đổi thành công ty cổ phần mà Nhà nước không giữ cổ phần chi phối, thì do Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định.

**Điều 13.** Thủ tục đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động.

1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm:

a) Bản đăng ký hợp đồng theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

b) Bản sao hợp đồng cung ứng lao động ký với bên nước ngoài;

c) Bản sao các văn bản khác của nước tiếp nhận lao động.

2. Thời hạn đăng ký:

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét thấy hợp đồng gửi đăng ký không đủ điều kiện quy định thì có văn bản chưa cho thực hiện hợp đồng.

**Điều 14.** Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Chủ động khảo sát thị trường lao động, trực tiếp ký kết và thực hiện hợp đồng cung ứng lao động với nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động.

Đối với các nghề đặc thù và các thị trường mới thì thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.



Doanh nghiệp được Nhà nước tạo các điều kiện thuận lợi trong việc khảo sát, phát triển thị trường, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động và bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ trực tiếp thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động.

2. Đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 4 và Điều 13 Nghị định này.

3. Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

4. Phối hợp chặt chẽ với địa phương, cơ sở sản xuất, cơ sở đào tạo để tạo nguồn lao động xuất khẩu và trực tiếp tuyển chọn lao động; ưu tiên tuyển chọn người thuộc diện chính sách, người nghèo; không được thu phí tuyển chọn của người lao động.

Sau 6 tháng, kể từ ngày trúng tuyển mà doanh nghiệp chưa đưa được người lao động đi nước ngoài làm việc thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động; nếu người lao động không còn nhu cầu hoặc doanh nghiệp không thực hiện được hợp đồng thì phải thanh toán lại đầy đủ các khoản mà người lao động đã nộp cho doanh nghiệp.

5. Tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

6. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động; tổ chức đưa người lao động đi và về nước; thanh lý hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật.

7. Thu, nộp các khoản sau đây:

a) Thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động của người lao động theo quy định tại khoản 6 Điều 18 Nghị định này; nộp tiền vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 23 Nghị định này;

b) Thu và nộp toàn bộ số tiền đặt cọc (nếu có) đã thu của người lao động theo quy định tại khoản 7 Điều 18 Nghị định này vào tài khoản của doanh nghiệp mở tại Ngân hàng Thương mại Nhà nước trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thu tiền đặt cọc của người lao động; thanh toán đầy đủ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi cho người lao động khi hoàn thành hợp đồng đã ký với doanh nghiệp;

Trong trường hợp xét thấy tiền đặt cọc theo quy định không đủ để thực hiện việc bồi thường, doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động về biện pháp ký quỹ hoặc bảo lãnh để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng ký kết với doanh nghiệp và người sử dụng lao động nước ngoài. Việc giao kết và thực hiện thỏa thuận ký quỹ, bảo lãnh tuân theo các quy định của Bộ luật Dân sự.

c) Thu tiền bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập (nếu có) của người lao động để nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội và cơ quan thuế cấp tỉnh; bảo quản và xác nhận vào sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

8. Có trách nhiệm theo dõi, quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài. Tùy thuộc vào thị trường lao động nước ngoài, doanh nghiệp phải có cán bộ quản lý lao động. Trong trường hợp người lao động bị tai nạn, bị bệnh nghề nghiệp, chết, doanh nghiệp phải phối hợp với các bên liên quan kịp thời xác định nguyên nhân và giải quyết chế độ cho người lao động.

9. Bồi thường hoặc yêu cầu đối tác nước ngoài bồi thường thiệt hại cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc đối tác nước ngoài gây ra theo pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

10. Khởi kiện tại Tòa án nhân dân đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

11. Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

12. Thực hiện báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

13. Được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động cho không quá 02 đơn vị trực thuộc có trụ sở trên địa bàn tỉnh (thành phố) khác nhau và phải báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## Mục II

### DOANH NGHIỆP NHẬN THẦU, NHẬN KHOẢN CÔNG TRÌNH HOẶC ĐẦU TƯ Ở NƯỚC NGOÀI CÓ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

**Điều 15.** Điều kiện đăng ký hợp đồng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải có đủ các điều kiện sau đây:

1. Có hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc dự án đầu tư ở nước ngoài trong đó có nhu cầu sử dụng lao động từ Việt Nam;
2. Có phương án thực hiện hợp đồng đã được phê duyệt đúng thẩm quyền.

**Điều 16.** Thủ tục đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng bao gồm:

a) Bản đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

b) Các giấy tờ liên quan đến việc sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình, dự án đầu tư ở nước ngoài bao gồm:

- Bản sao quy định của hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình, dự án đầu tư có liên quan đến sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài;

- Bản sao các văn bản của nước tiếp nhận lao động liên quan đến nhận lao động nước ngoài;

- Phương án đưa lao động Việt Nam sang làm việc ở nước ngoài, các quy định có liên quan đến quyền lợi của người lao động như: tiền lương, bảo hiểm...

2. Thời hạn đăng ký:

Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét thấy hợp đồng gửi đăng ký không đủ điều kiện quy định thì có văn bản chưa cho thực hiện hợp đồng.

**Điều 17.** Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

Doanh nghiệp có hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài có quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và quyền, nghĩa vụ quy định tại các khoản 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 14 Nghị định này.

### **Chương III**

#### **NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

**Điều 18.** Quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Được cung cấp các thông tin về chính sách, pháp luật về xuất khẩu lao động; các thông tin về tiêu chuẩn và điều kiện tuyển dụng, thời hạn hợp đồng, loại công việc sẽ làm và nơi làm việc, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền làm thêm giờ, phụ cấp khác (nếu có), chế độ bảo hiểm và những thông tin cần thiết khác theo hợp đồng cung ứng lao động.

2. Được đào tạo - giáo dục định hướng và cấp chứng chỉ; đóng học phí theo quy định của pháp luật.

3. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp xuất khẩu lao động, ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động nước ngoài; thực hiện đúng các hợp đồng đã ký và nội quy nơi làm việc, nơi ở. Không được tự ý bỏ hợp đồng hoặc tổ chức, lôi kéo người khác bỏ hợp đồng lao động.

4. Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại. Được cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài bảo hộ về lãnh sự, tư pháp.

5. Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại, tôn trọng phong tục tập quán và có quan hệ tốt với nhân dân nước sở tại. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về quản lý công dân Việt Nam ở nước ngoài.

6. Nộp phí dịch vụ xuất khẩu lao động cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động:

Không quá 01 tháng lương theo hợp đồng cho một năm làm việc. Riêng đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá 1,5 tháng lương theo hợp đồng cho một năm làm việc;

7. Nộp tiền đặt cọc (nếu có) và thực hiện thỏa thuận ký quỹ hoặc bảo lãnh cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài.

8. Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

9. Tham gia chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam.

10. Được chuyển về nước thu nhập bằng ngoại tệ và thiết bị, nguyên liệu theo quy định của pháp luật Việt Nam.

11. Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về những vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động; khiếu nại với các cơ quan có thẩm quyền của nước sở tại về những vi phạm của người sử dụng lao động.

12. Bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động và bị xử lý do vi phạm hợp đồng theo quy định pháp luật.

13. Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp xuất khẩu lao động vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

**Điều 19.** Quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc cho doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình, doanh nghiệp đầu tư ở nước ngoài.

Người lao động đi làm việc cho doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình và đầu tư ở nước ngoài có quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và quyền, nghĩa vụ quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13 Điều 18 Nghị định này.

**Điều 20.** Quyền và nghĩa vụ của người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài.

Người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài có quyền và nghĩa vụ quy định tại các khoản 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11 Điều 18 và thực hiện đăng ký hợp đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này. Thủ tục đăng ký hợp đồng do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Điều 21.** Gia hạn hợp đồng lao động.

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động, nếu được gia hạn hoặc ký tiếp hợp đồng lao động, thì phải báo cáo với doanh nghiệp và có các quyền, nghĩa vụ theo quy định của Nghị định này.

2. Người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài khi hết hạn hợp đồng lao động, nếu được gia hạn hoặc ký hợp đồng lao động mới, thì báo cáo với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và có các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Nghị định này.

#### **Chương IV**

### **QUỸ HỖ TRỢ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

**Điều 22.** Thành lập Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập và quy định tổ chức, hoạt động Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước; nâng cao chất lượng và khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế; đồng thời, hỗ trợ rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp trong hoạt động xuất khẩu lao động.

**Điều 23.** Nguồn hình thành Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

1. Ngân sách nhà nước cấp.
2. Đóng góp của các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động:

Doanh nghiệp trích 1% số thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động để đóng góp vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động và được hạch toán vào chi phí của doanh nghiệp.

3. Các nguồn khác.

**Điều 24.** Sử dụng Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

1. Hỗ trợ chi phí cho phát triển thị trường lao động mới.

2. Hỗ trợ việc đào tạo nguồn lao động xuất khẩu.

3. Hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp để giải quyết rủi ro trong hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Thưởng cho các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân có thành tích trong hoạt động xuất khẩu lao động.

5. Hỗ trợ khác do Thủ tướng Chính phủ quyết định.

## **Chương V**

### **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

**Điều 25.** Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

1. Phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu phát triển thị trường, xây dựng chiến lược, kế hoạch, quy hoạch về xuất khẩu lao động và chỉ đạo thực hiện.

2. Nghiên cứu xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, cơ chế xuất khẩu lao động trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền; hướng dẫn và tổ chức thực hiện.

3. Đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế về việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo ủy quyền.

4. Quy định hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; danh mục các nghề và công việc cấm, các khu vực cấm lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

5. Xây dựng và hướng dẫn thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn lao động xuất khẩu; quy định chương trình đào tạo - giáo dục định hướng và ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; bồi dưỡng cán bộ doanh nghiệp xuất khẩu lao động, cán bộ quản lý lao động ở nước ngoài.

6. Cấp giấy phép theo quy định tại Điều 10; đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 35; đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Nghị định này.

7. Tiếp nhận đăng ký hợp đồng và quản lý hợp đồng của các doanh nghiệp theo quy định tại Điều 13 và Điều 16; tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 35 Nghị định này.

8. Thanh tra, kiểm tra các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có liên quan đến việc thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

9. Phối hợp với các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong việc quản lý người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; phối hợp với Bộ Ngoại giao và Bộ Nội vụ tổ chức Ban Quản lý lao động thuộc cơ quan đại diện Việt Nam ở những nước và khu vực có nhiều lao động Việt Nam phù hợp với Pháp lệnh về Cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

10. Hàng năm báo cáo Thủ tướng Chính phủ về tình hình lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

#### **Điều 26. Trách nhiệm của các Bộ, ngành liên quan.**

1. Bộ Ngoại giao chỉ đạo các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước ngoài; cung cấp kịp thời cho Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành chức năng thông tin về thị trường lao động ngoài nước và tình hình người lao động Việt Nam ở nước sở tại.

2. Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết việc thu, sử dụng và quản lý quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động; lệ phí cấp giấy phép, phí đào tạo - giáo dục định hướng, phí dịch vụ xuất khẩu lao động, phí môi giới trong xuất khẩu lao động (phí tư vấn khai thác hợp đồng), mức và thể thức quản lý tiền đặt cọc của người lao động.

3. Bộ Công an cấp hộ chiếu cho người lao động theo quy định của pháp luật và trong phạm vi trách nhiệm của mình phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Bộ Y tế phối hợp với Bộ Tài chính quy định thống nhất mức phí kiểm tra sức khỏe cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; chỉ đạo các cơ sở y tế tổ chức kiểm tra sức khỏe và chịu trách nhiệm về kết quả kiểm tra sức khỏe cho người lao động.

5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng kế hoạch xuất khẩu lao động hàng năm và 5 năm.

6. Bộ Thương mại và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các chính sách tạo điều kiện để người lao động và doanh nghiệp xuất khẩu lao động thực hiện các quyền quy định tại khoản 10 Điều 18 Nghị định này. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc ký quỹ hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 9 Nghị định này.

7. Bộ Văn hoá - Thông tin phối hợp với các cơ quan liên quan định hướng và chỉ đạo các cơ quan thông tin đại chúng trong việc thông tin, tuyên truyền phục vụ chiến lược xuất khẩu lao động của Đảng và Nhà nước; xử lý kịp thời và nghiêm minh những trường hợp đưa tin thiếu khách quan, thiếu chính xác làm ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu lao động.

8. Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao thực hiện nội dung quy định tại Điều 32 Nghị định này.

**Điều 27.** Trách nhiệm của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1. Thực hiện quản lý hoạt động xuất khẩu lao động đối với các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

2. Chỉ đạo các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý thực hiện quyền và nghĩa vụ theo quy định tại các Điều 14, 16 và 17; đảm bảo và tạo điều kiện cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định tại Điều 18 và 19 Nghị định này.

3. Thanh tra, kiểm tra hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Hàng năm đánh giá hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý và báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

**Điều 28.** Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

1. Thực hiện quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.

2. Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn trực thuộc và Ủy ban nhân dân cấp dưới:



a) Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách về xuất khẩu lao động;

b) Tạo nguồn và giới thiệu người lao động có ý thức tổ chức, kỷ luật, chấp hành tốt các quy định của pháp luật để tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài;

c) Phối hợp với các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động tuyển lao động tại địa phương; xác định trách nhiệm của gia đình người lao động để lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ được quy định trong hợp đồng đã ký với doanh nghiệp và hợp đồng lao động làm việc tại nước ngoài.

3. Thanh tra, kiểm tra hoạt động xuất khẩu lao động tại địa phương; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động.

**Điều 29.** Trường hợp bất khả kháng.

Trong trường hợp bất khả kháng mà không thể để người lao động tiếp tục làm việc tại nước tiếp nhận lao động thì cơ quan quản lý doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm chỉ đạo doanh nghiệp tổ chức đưa người lao động về nước; trường hợp vượt quá khả năng thì phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính lập phương án đưa lao động về nước trình Thủ tướng Chính phủ quyết định.

## Chương VI

### GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP, KHIẾU NẠI, TỔ CÁO, KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

**Điều 30.** Nguyên tắc giải quyết tranh chấp.

1. Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa các bên tranh chấp một cách khách quan và kịp thời.

2. Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng các quyền và lợi ích của các bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, tuân theo pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

3. Doanh nghiệp có trách nhiệm giải quyết các tranh chấp phát sinh trong hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp mình. Trường hợp tranh chấp phức tạp, ảnh hưởng đến quan hệ lao động giữa hai nước phải báo cáo kịp thời, đầy đủ và trình phương án giải quyết với cơ quan quản lý doanh nghiệp và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 31. Pháp luật giải quyết tranh chấp.**

1. Tranh chấp giữa người lao động Việt Nam và doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài đã ký giữa hai bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

2. Tranh chấp giữa người lao động Việt Nam và người sử dụng lao động ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên và quy định của pháp luật nước nhận lao động.

3. Tranh chấp giữa doanh nghiệp Việt Nam và đối tác nước ngoài không trực tiếp sử dụng lao động được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký giữa hai bên. Trường hợp hợp đồng không quy định pháp luật áp dụng thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

4. Tranh chấp giữa doanh nghiệp Việt Nam và người sử dụng lao động nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký kết giữa hai bên (nếu có), hợp đồng khác có liên quan. Trường hợp hợp đồng không quy định pháp luật áp dụng thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

5. Tranh chấp liên quan đến nhiều bên được giải quyết tuân theo pháp luật do các bên thỏa thuận lựa chọn; nếu không thỏa thuận được, thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

**Điều 32. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp.**

Những tranh chấp về xuất khẩu lao động liên quan đến pháp luật Việt Nam được giải quyết theo hướng dẫn liên tịch của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân tối cao.

**Điều 33. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về xuất khẩu lao động.**

1. Khiếu nại của người lao động, doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động do Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, kết luận và kiến nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biện pháp giải quyết; tố cáo về xuất khẩu lao động do Thủ trưởng cơ quan thanh tra thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, kết luận và kiến nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biện pháp giải quyết.

2. Nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại, tố cáo thì người lao động, doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có quyền khiếu nại với Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc khởi kiện ra Tòa hành chính theo quy định của pháp luật.

### **Điều 34. Khen thưởng.**

Cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước có thành tích trong hoạt động xuất khẩu lao động thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

### **Điều 35. Xử lý vi phạm.**

1. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm những quy định của Nghị định này, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật Việt Nam.

2. Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vi phạm các quy định của Nghị định này sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính; ngoài ra, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị áp dụng các biện pháp xử phạt bổ sung: bồi thường thiệt hại (nếu có), tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng hoặc đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng đã ký với doanh nghiệp xuất khẩu lao động thì bị xử lý như sau:

- Cảnh cáo và thông báo về gia đình, địa phương nơi cư trú và đơn vị làm việc trước khi đi;
- Bồi thường thiệt hại gây ra theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Trường hợp người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng lao động đã ký với chủ sử dụng lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật nước sở tại.

4. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, nếu người lao động tự ý bỏ hợp đồng thì bị xử lý như sau:

a) Bồi thường các thiệt hại cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam, bao gồm:

- Chi phí tuyển chọn, đào tạo (nếu có) phục vụ cho việc đi làm việc ở nước ngoài;
- Phí dịch vụ của thời gian còn lại theo hợp đồng;
- Các khoản tiền phạt, tiền bồi thường mà doanh nghiệp Việt Nam trả cho doanh nghiệp tiếp nhận của nước sở tại;
- Các thiệt hại thực tế, hợp lý khác mà việc tự ý bỏ hợp đồng đã gây ra cho doanh nghiệp Việt Nam.

b) Bị buộc về nước và phải chịu toàn bộ chi phí đưa về nước; không được đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 05 năm, kể từ ngày về nước.

c) Bị thông báo về gia đình, địa phương nơi cư trú và đơn vị làm việc trước khi đi.

## **Chương VII**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 36. Hiệu lực thi hành.**

Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo và thay thế Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Các doanh nghiệp đã hoạt động xuất khẩu lao động theo Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ được tiếp tục sử dụng giấy phép trong thời gian 12 tháng, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực. Doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại Nghị định này sẽ được đổi giấy phép mới.

Mức phí dịch vụ xuất khẩu lao động quy định tại khoản 6 Điều 18 Nghị định này được áp dụng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### **Điều 37. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành.**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Bộ và cơ quan liên quan có trách nhiệm phối hợp hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

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

**TM. CHÍNH PHỦ**  
**THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

**CÔNG VĂN SỐ 1237/QLLĐNN-QLLĐ NGÀY 26/9/2003**  
**CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC**

**Về việc đưa lao động bỏ trốn tại Đài Loan về nước**

***Kính gửi:* Các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam sang  
làm việc tại Đài Loan**

Các cơ quan chức năng của Đài Loan đang thực hiện chiến dịch truy quét lao động nước ngoài phá bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp trong 3 tháng 9, 10 và 11/2003, Bộ phận Quản lý lao động Việt Nam tại Đài Loan đã có Công văn số 387/VPĐB-LĐ/2003 ngày 17/9/2003 thông báo về các biện pháp của phía Đài Loan trong việc tìm và đưa lao động bất hợp pháp về nước, đồng thời yêu cầu các cơ quan chức năng của nước gửi lao động phối hợp chặt chẽ trong chiến dịch này. Cục Quản lý lao động ngoài nước yêu cầu các công ty:

1. Rà soát toàn bộ số lao động bỏ hợp đồng của doanh nghiệp mình hiện đang còn sống bất hợp pháp tại Đài Loan, chủ động tìm hiểu các thông tin liên quan đến những lao động này cung cấp cho đối tác, cơ quan hữu quan phía Bạn và Bộ phận Quản lý lao động để cùng phối hợp đưa về nước.

2. Thông báo về gia đình và địa phương các lao động này, trực tiếp đề nghị chính quyền địa phương và gia đình cùng động viên, kêu gọi con em mình tự nguyện về nước.

**3. Kinh phí đưa lao động bỏ hợp đồng về nước.**

Vé máy bay: Đàm phán với phía đối tác và chủ sử dụng hoặc với gia đình người lao động để cùng có trách nhiệm chi trả tiền vé máy bay về nước. Trong trường hợp thời gian không cho phép kéo dài mà việc đàm phán về kinh phí với các bên chưa có kết quả thì doanh nghiệp cần chủ động xuất kinh phí của doanh nghiệp để giải quyết. Chi phí vé máy bay có thể gửi trực tiếp cho Bộ phận Quản lý lao động hoặc gửi vào tài khoản của Cục để Bộ phận Quản lý mua vé máy bay đưa lao động về.

Về kinh phí sinh hoạt cho lao động trong khi đợi về nước và tiền nộp phạt cho cơ quan chức năng của Đài Loan: Đối với những lao động đã bỏ hợp đồng,

đến Bộ phận Quản lý lao động đề nghị giúp đỡ thủ tục về nước thì trong thời gian chờ về nước, Bộ phận Quản lý lao động sẽ cung cấp chỗ ăn, ở. Doanh nghiệp đưa lao động đi sẽ có trách nhiệm thanh toán chi phí này với Bộ phận Quản lý lao động với mức tiền ăn là 3.500 NT\$/lao động/tháng (theo số ngày thực tế). Trong trường hợp Bộ phận Quản lý lao động phải thuê chỗ ở cho lao động thì kinh phí này sẽ được tính thêm căn cứ vào mức giá thuê thực tế.

Các chi phí nêu trên sau khi lao động về nước, doanh nghiệp có thể căn cứ các điều khoản trong hợp đồng đã ký với lao động để đưa vào nội dung thanh lý hợp đồng. Mọi tranh chấp sẽ được giải quyết trên cơ sở hợp đồng giữa doanh nghiệp với người lao động.

Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo và yêu cầu các doanh nghiệp tích cực phối hợp với các cơ quan hữu quan để đưa nhanh số lao động bỏ trốn về nước. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề phát sinh đề nghị báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước và Bộ phận Quản lý lao động để được hướng dẫn giải quyết.

**K/T. CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC  
PHÓ CỤC TRƯỞNG**

**Nguyễn Ngọc Quỳnh**

## **THÔNG TƯ SỐ 22/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 13/10/2003 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

*Thi hành Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi là Nghị định số 81/2003/NĐ-CP), sau khi có ý kiến tham gia của các Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

### **I. THỦ TỤC CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

#### **1. Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động**

**1.1.** Hồ sơ đề nghị cấp mới giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP bao gồm:

a) Đơn đề nghị cấp giấy phép (theo Mẫu số 1 kèm theo Thông tư này).

b) Văn bản đề nghị của cơ quan quản lý doanh nghiệp:

- Văn bản của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Hội đồng quản trị Tổng công ty nhà nước hoạt động theo mô hình quy định tại Quyết định số 91/TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng Chính phủ đối với doanh nghiệp nhà nước;

- Văn bản của người đứng đầu các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP đối với doanh nghiệp do tổ chức đó quản lý;

- Văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính đối với doanh nghiệp quy định tại các khoản 2, 4 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP.

c) Bản sao quyết định thành lập doanh nghiệp và giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh (đối với doanh nghiệp quy định tại các khoản 1, 3 Điều 8 Nghị

định số 81/2003/NĐ-CP); bản sao giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh (đối với doanh nghiệp quy định tại các khoản 2, 4 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP).

d) Đề án về hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp (theo Mẫu số 2 kèm theo Thông tư này) đã được cơ quan quản lý doanh nghiệp phê duyệt.

đ) Bản xác nhận của cơ quan quản lý doanh nghiệp về vốn điều lệ của doanh nghiệp tại thời điểm đề nghị cấp giấy phép.

e) Tài liệu chứng minh về trụ sở làm việc và cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng của doanh nghiệp:

- Bản sao một trong các giấy tờ sau: giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà, văn bản giao nhà cho doanh nghiệp sử dụng của cơ quan có thẩm quyền hoặc hợp đồng thuê nhà với thời hạn trên 3 năm;

- Bản sao quyết định thành lập và giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh của cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng trực thuộc doanh nghiệp.

g) Sơ yếu lý lịch của Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp, của người đứng đầu đơn vị xuất khẩu lao động và người đứng đầu cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng trực thuộc doanh nghiệp (theo Mẫu số 3 kèm theo Thông tư này); danh sách trích ngang của cán bộ thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động (theo Mẫu số 4 kèm theo Thông tư này).

h) Bản sao giấy chứng nhận ký quỹ hoạt động xuất khẩu lao động tại Ngân hàng.

Các bản sao phải có công chứng hợp pháp.

**1.2.** Hồ sơ đề nghị cấp đổi giấy phép theo quy định tại Điều 36 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP bao gồm:

a) Báo cáo kết quả hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp kèm theo bản chính giấy phép đã được cấp.

b) Tài liệu quy định tại khoản đ, e, g, h điểm 1.1 Mục I Thông tư này.

c) Giấy xác nhận của Cục Quản lý lao động ngoài nước về việc doanh nghiệp đã nộp đủ phí quản lý theo quy định của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ, xác nhận về việc doanh nghiệp đã đóng đủ Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP.

**1.3.** Hồ sơ đề nghị cấp đổi giấy phép theo quy định tại Điều 12 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP bao gồm:



a) Báo cáo kết quả hoạt động xuất khẩu lao động kèm theo bản chính giấy phép đã được cấp.

b) Tài liệu quy định tại điểm 1.1 và khoản c điểm 1.2 Mục I Thông tư này; điều lệ tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp (đối với doanh nghiệp quy định tại khoản 4 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP).

**2. Thời hạn cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động theo khoản 2 Điều 10 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**2.1.** Doanh nghiệp lập hồ sơ theo quy định tại điểm 1 Mục I nêu trên, gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước). Trong thời hạn 15 ngày làm việc đối với doanh nghiệp đề nghị cấp mới giấy phép và 07 ngày làm việc đối với doanh nghiệp cấp đổi giấy phép, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động cho doanh nghiệp (theo Mẫu số 5 kèm theo Thông tư này). Trường hợp chưa đủ điều kiện theo quy định, Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo bằng văn bản cho doanh nghiệp về nội dung cần bổ sung; nếu doanh nghiệp không đủ điều kiện, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời bằng văn bản nêu rõ lý do để cơ quan quản lý doanh nghiệp và doanh nghiệp biết.

Đối với doanh nghiệp quy định tại khoản 4 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Thủ tướng Chính phủ xem xét quyết định.

**2.2.** Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày cấp mới hoặc cấp đổi giấy phép, doanh nghiệp phải đăng ít nhất trên một tờ báo của địa phương nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính và một tờ báo của Trung ương trong ba số liên tiếp với các thông tin chủ yếu sau:

a) Tên đầy đủ, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp, địa chỉ của đơn vị xuất khẩu lao động, cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng trực thuộc doanh nghiệp, số điện thoại, số fax; chức năng hoạt động của doanh nghiệp.

b) Họ tên Chủ tịch Hội đồng quản trị (nếu có), Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp, người đứng đầu đơn vị xuất khẩu lao động, cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng trực thuộc doanh nghiệp.

c) Vốn điều lệ tại thời điểm cấp giấy phép.

d) Số và ngày cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, thời điểm bắt đầu hoạt động theo giấy phép.

## **II. ĐƠN VỊ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TRỰC THUỘC DOANH NGHIỆP**

Đơn vị trực thuộc theo khoản 13 Điều 14 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:

1. Doanh nghiệp có giấy phép chỉ được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động cho không quá hai đơn vị trực thuộc có trụ sở trên địa bàn tỉnh (thành phố) khác nhau. Doanh nghiệp chịu trách nhiệm về hoạt động xuất khẩu lao động của các đơn vị trực thuộc và chỉ doanh nghiệp mới thực hiện giao dịch với cơ quan quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.

Doanh nghiệp quy định rõ phạm vi trách nhiệm, chức năng, quyền hạn cho đơn vị xuất khẩu lao động; đồng thời báo cáo bằng văn bản (theo Mẫu số 6 kèm theo Thông tư này) cho cơ quan quản lý doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động ngoài nước và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở đơn vị trực thuộc, kèm theo bản sao hợp lệ giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, tài liệu chứng minh về trụ sở làm việc và danh sách trích ngang của cán bộ thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động.

Đối với doanh nghiệp có quá hai đơn vị xuất khẩu lao động trực thuộc thì phải sắp xếp lại trong thời hạn 60 ngày, kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực.

2. Khi doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc, cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng thay đổi trụ sở và cán bộ thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động thì báo cáo bằng văn bản với cơ quan quản lý doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở.

## **III. HỢP ĐỒNG VÀ ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG**

1. Hợp đồng ký với bên nước ngoài theo khoản 1 Điều 14 và khoản 4 Điều 25 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:

1.1. Hợp đồng cung ứng lao động ký giữa doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp nước ngoài (không trực tiếp sử dụng hoặc trực tiếp sử dụng lao động), hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc dự án đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam và hợp đồng do người lao động trực tiếp ký với người sử dụng lao động ở nước ngoài (hợp đồng cá nhân) sau đây gọi chung là hợp đồng.

Hợp đồng phải đảm bảo các điều kiện cơ bản về tiền lương, thu nhập; thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, thời gian làm thêm giờ; điều kiện ăn, ở, làm việc; bảo hiểm xã hội; bảo hộ lao động; chi phí đi từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại; trách nhiệm giải quyết khi có tranh chấp lao động.

Nội dung về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động phải thống nhất trong các hợp đồng: giữa người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài, giữa doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp nước ngoài, giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam.

**1.2.** Đối với một số lĩnh vực sử dụng nhiều lao động nữ và một số ngành nghề đặc thù; những nơi chưa có lao động Việt Nam hoặc chưa có cơ quan đại diện Việt Nam; hợp đồng tiếp nhận số lượng lớn lao động Việt Nam, doanh nghiệp báo cáo với Cục Quản lý lao động ngoài nước về nội dung hợp đồng trước khi ký kết. Trong thời gian 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo bằng văn bản cho doanh nghiệp ý kiến của Cục về việc ký kết hợp đồng này.

**1.3.** Hợp đồng chỉ được ký để đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài các nghề, công việc, khu vực không thuộc danh mục cấm quy định tại Phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này.

**2. Thủ tục đăng ký hợp đồng đối với doanh nghiệp theo khoản 1 Điều 4, Điều 13 và Điều 16 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**2.1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm:**

- a) Một bản đăng ký hợp đồng (theo Mẫu số 7 kèm theo Thông tư này).
- b) Một bản sao hợp đồng ký với bên nước ngoài kèm theo bản dịch và các văn bản của nước nhận lao động liên quan đến hợp đồng có xác nhận của Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp. Đối với các hợp đồng đã được đăng ký và chấp thuận trước đó thì doanh nghiệp không phải nộp bản sao hợp đồng.

Trường hợp doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam, ngoài các tài liệu trên, nộp bản sao giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh (đối với doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động) và phương án sử dụng lao động Việt Nam để thực hiện hợp đồng có xác nhận của cơ quan quản lý doanh nghiệp.

**2.2. Thời hạn đăng ký hợp đồng:**

a) Hồ sơ đăng ký hợp đồng được gửi Cục Quản lý lao động ngoài nước. Cục Quản lý lao động ngoài nước cấp cho doanh nghiệp phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng (theo Mẫu số 9a kèm theo Thông tư này) khi đã nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

b) Sau 05 ngày làm việc đối với hợp đồng cung ứng lao động và 07 ngày làm việc đối với hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc dự án đầu tư ở nước ngoài, kể từ ngày cấp phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng, nếu Cục

Quản lý lao động ngoài nước không có ý kiến khác bằng văn bản thì doanh nghiệp đương nhiên được tổ chức thực hiện hợp đồng. Trường hợp chưa đủ điều kiện cần phải bổ sung hoặc không đủ điều kiện theo quy định thì Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo bằng văn bản cho doanh nghiệp biết.

**3. Thủ tục đăng ký hợp đồng đối với người lao động có hợp đồng cá nhân theo khoản 2 Điều 4 và Điều 20 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**3.1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng:**

a) Giấy đăng ký đi làm việc ở nước ngoài có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi cư trú hoặc đơn vị quản lý trực tiếp (theo Mẫu số 8 kèm theo Thông tư này).

b) Bản sao công chứng hợp đồng hoặc văn bản tiếp nhận làm việc có nội dung cơ bản như hợp đồng, được cơ quan có thẩm quyền của nước đến làm việc cho phép.

**3.2. Thời hạn đăng ký hợp đồng:**

Hồ sơ đăng ký hợp đồng được gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi cư trú. Nếu hồ sơ đủ và hợp lệ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp cho người lao động phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng (theo Mẫu số 9b kèm theo Thông tư này).

Sau 05 ngày làm việc kể từ ngày cấp phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng, nếu Sở Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến khác thì người lao động làm thủ tục xuất cảnh.

**3.3.** Người lao động đang ở nước ngoài không do doanh nghiệp quản lý, nếu có hợp đồng lao động thì đăng ký hợp đồng với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại, hồ sơ gồm: Giấy đăng ký làm việc theo hợp đồng; bản chụp hộ chiếu; bản sao hợp đồng lao động. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, nếu cơ quan đại diện Việt Nam không có ý kiến khác thì người lao động có quyền thực hiện hợp đồng.

**4. Gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động mới theo Điều 21 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**4.1.** Người lao động do doanh nghiệp đưa đi đang làm việc ở nước ngoài, nếu được gia hạn hoặc ký hợp đồng mới thì báo cáo với đại diện của doanh nghiệp tại nước đó (nếu có) hoặc với doanh nghiệp đưa đi để theo dõi và quản lý.

**4.2.** Người lao động làm việc ở nước ngoài quy định tại điểm 3.3 Mục III Thông tư này, nếu được gia hạn hoặc ký hợp đồng mới thì báo cáo với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để ghi chú vào sổ đăng ký lao động.

#### **IV. QUY ĐỊNH VỀ TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG**

**1. Tuyển chọn lao động theo khoản 3 và khoản 4 Điều 14 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**1.1.** Doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn những người lao động phù hợp với yêu cầu của bên sử dụng lao động, không được uỷ quyền qua trung gian, môi giới; không được thu phí tuyển chọn của người lao động.

**1.2.** Việc tuyển chọn lao động chỉ được tiến hành khi hợp đồng đã đăng ký theo quy định tại điểm 2.2 Mục III Thông tư này.

**1.3.** Doanh nghiệp xuất trình giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, kế hoạch và phương thức tuyển chọn với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc đơn vị có nguồn lao động cung cấp; phối hợp với chính quyền cấp huyện và xã, hoặc các cơ sở đào tạo, cơ sở sản xuất khác (đối với lao động có nghề) để tuyển chọn người lao động có đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật, gia đình chấp hành tốt pháp luật của Nhà nước.

**1.4.** Trước khi tuyển chọn, doanh nghiệp thông báo công khai tại trụ sở doanh nghiệp và địa bàn tuyển chọn các yêu cầu về số lượng lao động cần tuyển; giới tính, độ tuổi; công việc mà người lao động sẽ đảm nhận, nơi làm việc và thời hạn hợp đồng; điều kiện làm việc và sinh hoạt; tiền lương, tiền công; các khoản chi phí phải đóng trước khi đi; các khoản phải trích nộp từ tiền lương trong thời gian làm việc ở nước ngoài; quyền lợi và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

**1.5.** Doanh nghiệp dành ít nhất 10% số lượng lao động theo hợp đồng đã ký để tuyển chọn những người đủ tiêu chuẩn thuộc diện chính sách người có công, bộ đội, thanh niên xung phong, thanh niên tình nguyện tham gia các công trình, dự án ở những nơi khó khăn (biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa) đã hoàn thành nghĩa vụ và người lao động thuộc diện hộ nghèo. Chính quyền cơ sở nơi tuyển chọn giới thiệu cho doanh nghiệp danh sách những lao động thuộc diện nêu trên để doanh nghiệp tuyển chọn.

**1.6.** Chậm nhất sau 05 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động dự tuyển, doanh nghiệp thông báo công khai kết quả tuyển chọn.

**1.7.** Doanh nghiệp thông báo thời gian đào tạo - giáo dục định hướng, thời gian dự kiến đưa đi cho người lao động đã trúng tuyển. Nếu sau 6 tháng kể từ ngày trúng tuyển, doanh nghiệp chưa đưa được người lao động đi làm việc ở nước ngoài, thì thông báo rõ lý do cho người lao động và chính quyền cơ sở hoặc đơn vị nơi cung cấp nguồn lao động biết; nếu người lao động không có nhu cầu đi nữa hoặc doanh nghiệp không thể sắp xếp cho người lao động đi theo nguyện vọng đã đăng ký thì hoàn trả hồ sơ (hộ chiếu, giấy chứng nhận sức khỏe...) cho người lao động và thanh toán các khoản tiền mà người lao động đã nộp cho doanh nghiệp theo hướng dẫn của liên Bộ Tài chính - Lao động - Thương binh và Xã hội.

**2. Hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo khoản 4 Điều 25 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

**2.1.** Đơn tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài (có cam kết của bản thân và gia đình).

**2.2.** Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi cư trú hoặc của đơn vị quản lý trực tiếp.

**2.3.** Hộ chiếu phổ thông. Đối với thuyền viên tàu cá có thêm sổ thuyền viên; đối với sỹ quan và thủy thủ làm việc trên tàu vận tải biển phải có hộ chiếu thuyền viên.

**2.4.** Giấy chứng nhận có đủ sức khỏe đi làm việc ở nước ngoài của bệnh viện do Bộ Y tế quy định.

**2.5.** Chứng chỉ đào tạo - giáo dục định hướng. Đối với sỹ quan và thủy thủ làm việc trên tàu vận tải biển có giấy chứng nhận huấn luyện cơ bản và chứng chỉ chuyên môn theo chức danh. Đối với chuyên gia có văn bằng, chứng chỉ về chuyên môn, ngoại ngữ theo quy định của Bộ quản lý chuyên ngành và nước tiếp nhận lao động.

**2.6.** Bảng kê chi phí của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

**2.7.** Các giấy tờ cần thiết khác theo yêu cầu của bên nước ngoài.

## **V. ĐÀO TẠO - GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG**

Đào tạo - giáo dục định hướng theo khoản 5 Điều 14, khoản 2 Điều 18 và khoản 5 Điều 25 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:

### **1. Nội dung:**

**1.1.** Học ngoại ngữ: Người lao động phải đạt yêu cầu về ngoại ngữ do Cục Quản lý lao động ngoài nước quy định; đối với chuyên gia do nước tiếp nhận lao động quy định.

**1.2.** Đào tạo, bổ túc kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề cho người lao động trong trường hợp cần thiết để có đủ điều kiện thực hiện hợp đồng.

**1.3.** Giáo dục định hướng:

a) Nội dung hợp đồng doanh nghiệp ký với doanh nghiệp nước ngoài, hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài doanh nghiệp sẽ ký với người lao động, hợp đồng lao động người sử dụng lao động sẽ ký với người lao động; quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động trong việc thực hiện các điều khoản đã ghi trong hợp đồng.

b) Những hiểu biết cơ bản về pháp luật lao động, hình sự, dân sự, xuất nhập cảnh của Việt Nam, pháp luật của nước nhận lao động; nghĩa vụ chấp hành và tuân thủ pháp luật và các quy định hiện hành của Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

c) Phong tục, tập quán, tôn giáo và sinh hoạt của nước nhận lao động; kinh nghiệm giao tiếp, quan hệ ứng xử với người sử dụng lao động và những người lao động khác tại nơi làm việc.

d) Kỷ luật và tác phong lao động công nghiệp, những quy định, quy phạm về an toàn, vệ sinh lao động.

**2.** Chương trình và tài liệu:

**2.1.** Cục Quản lý lao động ngoài nước quy định chương trình và phát hành tài liệu giáo dục định hướng đối với người lao động.

**2.2.** Chương trình và tài liệu đối với chuyên gia theo quy định của Bộ quản lý chuyên ngành.

**2.3.** Chương trình và tài liệu đối với sỹ quan, thủy thủ làm việc trên tàu vận tải biển theo quy định của Bộ Giao thông vận tải.

**3.** Kiểm tra và cấp chứng chỉ:

Việc tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả và cấp chứng chỉ đào tạo - giáo dục định hướng cho những người đạt yêu cầu do cơ sở đào tạo chịu trách nhiệm.

**4.** Trách nhiệm của doanh nghiệp:

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động đã được tuyển chọn tại cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng của doanh nghiệp theo quy chế của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## VI. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Quản lý lao động theo khoản 3, 4 Điều 11, khoản 6, 7, 8, 12 Điều 14, khoản 9 Điều 18, khoản 4 Điều 27 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:

### 1. Quản lý ở trong nước:

#### 1.1. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài và quản lý hồ sơ:

a) Doanh nghiệp ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động (theo Mẫu số 10 kèm theo Thông tư này) ít nhất 07 ngày trước khi họ xuất cảnh và chịu trách nhiệm quản lý hồ sơ của người lao động.

b) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hợp đồng cá nhân.

#### 1.2. Bảo hiểm xã hội:

a) Đối với người lao động:

- Người lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước hoặc đã có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội nhưng đã được giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần thì tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện theo quy định của Chính phủ.

- Người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước mà chưa được giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần thì thực hiện như sau:

Nếu người lao động muốn tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội thì đóng thông qua doanh nghiệp đưa đi, đối với người lao động đi làm việc theo hợp đồng cá nhân thì đóng tại nơi đã tham gia bảo hiểm xã hội trước khi đi; trường hợp hợp không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội thì được giải quyết trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần hoặc bảo lưu thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

b) Đối với doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài:

Doanh nghiệp có trách nhiệm thu tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động (đối với những người tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội), nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam nơi doanh nghiệp đặt trụ sở và yêu cầu cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận vào sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

#### 1.3. Thanh lý hợp đồng:

a) Doanh nghiệp có trách nhiệm thanh lý hợp đồng với người lao động. Nội dung thanh lý hợp đồng gồm: lập biên bản thanh lý hợp đồng trong đó nêu rõ lý



do về nước, các khoản thanh toán giữa doanh nghiệp và người lao động; thực hiện các chính sách, chế độ theo quy định của Nhà nước và các nội dung khác mà hai bên đã thoả thuận; trả sổ bảo hiểm (nếu có); làm thủ tục để người lao động về đơn vị cũ hoặc nơi cư trú trước khi đi.

Việc thanh toán tiền đặt cọc khi thanh lý hợp đồng thực hiện theo hướng dẫn của liên Bộ Tài chính - Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân khi về nước có trách nhiệm báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đăng ký hợp đồng và Ủy ban nhân dân cấp xã nơi cư trú trước khi đi.

## **2. Quản lý ở ngoài nước:**

Doanh nghiệp có trách nhiệm:

**2.1.** Lập danh sách lao động (theo Mẫu số 11 kèm theo Thông tư này) gửi cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại, Cục Quản lý lao động ngoài nước chậm nhất 05 ngày làm việc sau mỗi chuyến đưa lao động đi.

**2.2.** Quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài. Những vấn đề về lao động vượt quá thẩm quyền thì doanh nghiệp báo cáo bằng văn bản với cơ quan quản lý doanh nghiệp; đồng thời gửi cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại, Cục Quản lý lao động ngoài nước.

**2.3.** Cử cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và thông báo địa chỉ văn phòng đại diện (nếu có); họ tên, địa chỉ, số điện thoại của cán bộ quản lý cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại, Cục Quản lý lao động ngoài nước.

**2.4.** Trường hợp doanh nghiệp không đủ điều kiện để cấp đổi giấy phép hoặc bị đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động thì có trách nhiệm tiếp tục quản lý người lao động do doanh nghiệp đưa đi cho đến khi thanh lý xong hợp đồng với người lao động.

**2.5.** Trường hợp doanh nghiệp thuộc diện xem xét giải thể hoặc lâm vào tình trạng phá sản thì bàn giao hồ sơ, tài liệu có liên quan đến số lao động đang làm việc ở nước ngoài cho cơ quan quản lý doanh nghiệp để xử lý các vấn đề liên quan đến người lao động theo quy định của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn kèm theo. Đối với những người lao động đã được doanh nghiệp tuyển chọn và làm xong thủ tục hồ sơ thì doanh nghiệp chủ động thoả thuận để chuyển hợp đồng cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động khác thực hiện hoặc báo cáo cơ quan quản lý doanh nghiệp xem xét quyết định.

### **3. Chế độ báo cáo:**

**3.1.** Doanh nghiệp lập báo cáo về lao động đi làm việc ở nước ngoài (theo Mẫu số 12a kèm theo Thông tư này) gửi Cục Quản lý lao động ngoài nước trước ngày 20 hàng tháng; lập báo cáo định kỳ 6 tháng và cả năm (theo Mẫu số 12b kèm theo Thông tư này) gửi Cục Quản lý lao động ngoài nước, cơ quan quản lý doanh nghiệp, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp và đơn vị xuất khẩu lao động trực thuộc đặt trụ sở trước ngày 20 tháng 6 và ngày 20 tháng 12 hàng năm.

**3.2.** Cơ quan quản lý doanh nghiệp tổng hợp và báo cáo về lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý định kỳ 6 tháng và cả năm (theo Mẫu số 12c kèm theo Thông tư này) gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 25 tháng 6 và ngày 25 tháng 12 hàng năm để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

**3.3.** Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổng hợp và báo cáo về lao động của địa phương đi làm việc ở nước ngoài (số lao động của các doanh nghiệp thuộc địa phương quản lý và số lao động của các doanh nghiệp khác) định kỳ 6 tháng và cả năm (theo Mẫu số 12d kèm theo Thông tư này) gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 25 tháng 6 và ngày 25 tháng 12 hàng năm.

**3.4.** Trường hợp người lao động bỏ hợp đồng, đình công, tai nạn, chết, mất tích, doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo kịp thời với cơ quan quản lý doanh nghiệp, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và Cục Quản lý lao động ngoài nước.

## **VII. KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM**

**1. Khen thưởng theo Điều 34 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

Tập thể và cá nhân người Việt Nam, tổ chức và cá nhân người nước ngoài có thành tích xuất sắc trong hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia, được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam đề nghị thì được xét khen thưởng theo quy chế khen thưởng về xuất khẩu lao động và chuyên gia.

**2. Xử lý vi phạm theo Điều 35 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định như sau:**

### **2.1. Đối với doanh nghiệp:**

Doanh nghiệp vi phạm Nghị định số 81/2003/NĐ-CP thì bị xử phạt theo quy định của Nghị định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao

động. Trường hợp gây thiệt hại cho người lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị áp dụng một trong các biện pháp xử phạt bổ sung sau:

a) Các biện pháp xử phạt bổ sung gồm:

- Tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng;
- Đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động.

a.1) Tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng:

Doanh nghiệp bị tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng đối với một trong các trường hợp sau:

- Vi phạm việc tuyển chọn lao động theo quy định tại điểm 1.1, 1.2, 1.3 và 1.4 Mục IV Thông tư này;

- Không tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đưa đi làm việc ở nước ngoài;

- Thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động, thu và quản lý tiền đặt cọc của người lao động không đúng quy định;

- Không thực hiện ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động;

- Không xử lý kịp thời mâu thuẫn phát sinh về việc làm, tiền lương, thu nhập, các khoản khấu trừ, điều kiện sinh hoạt giữa người sử dụng lao động ở nước ngoài và tập thể người lao động.

a.2) Đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động:

Doanh nghiệp bị đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động từ 1 tháng đến 6 tháng đối với một trong các trường hợp sau:

- Đã bị xử phạt với hình thức tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng nhưng tái phạm hoặc có vi phạm tương tự trong quá trình thực hiện các hợp đồng khác;

- Chưa thực hiện việc đăng ký hợp đồng theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP nhưng đã đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Không báo cáo trước khi ký kết hợp đồng đối với các nghề đặc thù và một số lĩnh vực quy định tại điểm 1.2 Mục III Thông tư này nhưng đã tổ chức tuyển chọn lao động;

- Thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết tranh chấp gây phương hại đến quyền lợi hợp pháp của người lao động;

- Lợi dụng danh nghĩa hoạt động xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng nhằm thu lời bất chính.

b) Thâm quyền xử lý vi phạm:

b.1) Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước có quyền tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng; đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp từ 1 tháng đến 6 tháng.

b.2) Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP.

## **2.2. Đối với người lao động:**

Người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng đã ký với doanh nghiệp Việt Nam, hợp đồng đã ký với người sử dụng lao động ở nước ngoài, hoặc vi phạm pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, hoặc tự ý bỏ hợp đồng thì tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị áp dụng các hình thức xử lý theo quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều 35 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP.

## **VIII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan Trung ương, các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hội đồng quản trị tổng công ty nhà nước hoạt động theo mô hình quy định tại Quyết định số 91/TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng Chính phủ có trách nhiệm quán triệt, tuyên truyền pháp luật về xuất khẩu lao động, chỉ đạo phát triển thị trường lao động, xây dựng kế hoạch xuất khẩu lao động hàng năm và 5 năm; quản lý, chỉ đạo và hàng năm đánh giá hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; phối hợp với các Bộ, cơ quan liên quan kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động thuộc phạm vi trách nhiệm.

2. Cục Quản lý lao động ngoài nước, Thanh tra thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan quản lý doanh nghiệp quy định tại Điều 27 Nghị định số 81/2003/NĐ-CP tổ chức kiểm tra, thanh tra hoạt động xuất khẩu lao động, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố thực hiện quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động tại địa

phương, hướng dẫn các doanh nghiệp tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng các khu vực được phân công; kiểm tra, thanh tra công tác tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật của các tổ chức, cá nhân trong hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo, bãi bỏ Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/11/1999.

5. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

## PHỤ LỤC SỐ 1

### **DANH MỤC CÁC NGHỀ VÀ CÔNG VIỆC, KHU VỰC CẤM ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

#### **I. NGHỀ VÀ CÔNG VIỆC CẤM**

- Nghề vũ công, ca sỹ, massage đối với lao động nữ tại các nhà hàng, khách sạn hoặc các trung tâm giải trí;
- Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ, chất độc hại trong luyện quặng kim màu (đồng, chì, thuỷ ngân, bạc, kẽm), dọn rác vệ sinh, tiếp xúc thường xuyên với mangan, điôxyt thuỷ ngân;
- Công việc phải tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở, khai thác quặng phóng xạ các loại;
- Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với các hoá chất axit nitric, natri sunfat, disunfua cacbon, các loại thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có độc tính mạnh;
- Những công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;
- Những công việc phải điều trị hoặc trực tiếp phục vụ bệnh nhân các bệnh xã hội (phong), HIV, những công việc mổ tử thi, liệt, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mồ mả;
- Những công việc mà pháp luật nước tiếp nhận lao động cấm.

#### **II. KHU VỰC CẤM**

- Khu vực đang có chiến sự hoặc có nguy cơ xảy ra chiến sự;
- Khu vực bị nhiễm xạ, nhiễm độc;
- Những khu vực mà pháp luật nước tiếp nhận lao động cấm.

*Mẫu số 1: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

(Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp)      CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
(Tên doanh nghiệp)                              Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ..... tháng ..... năm.....

**ĐƠN ĐỀ NGHỊ  
CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

*Kính gửi:* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Tên doanh nghiệp: .....

Tên giao dịch: .....

2. Địa chỉ trụ sở chính: .....

Điện thoại: .....; Fax: ..... E-mail: .....

3. Tài khoản tại Ngân hàng: .....

- Tiền Việt Nam: .....

- Ngoại tệ: .....

4. Quyết định thành lập doanh nghiệp số:.....ngày..... tháng .....năm .....

của (tên cơ quan ra quyết định).....

5. Vốn điều lệ tại thời điểm đề nghị cấp giấy phép: .....

6. Họ và tên Tổng Giám đốc (hoặc Giám đốc) doanh nghiệp: .....

7. Hồ sơ kèm theo gồm .....

.....

Đề nghị cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

Doanh nghiệp cam kết thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

**TỔNG GIÁM ĐỐC  
HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

Mẫu số 2: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp)      CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
(Tên doanh nghiệp)                              Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
.....  
....., ngày ..... tháng ..... năm.....

**ĐỀ ÁN  
HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

1. Tên doanh nghiệp: .....
- Tên giao dịch: .....
2. Địa chỉ trụ sở chính: .....
- Điện thoại: .....; Fax: ..... E-mail: .....
3. Quyết định thành lập doanh nghiệp (số, ngày và cơ quan ký): .....
- .....
4. Họ và tên Tổng Giám đốc (hoặc Giám đốc) doanh nghiệp: .....
- .....
5. Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh (số, ngày và cơ quan cấp): .....
- .....
6. Chức năng, nhiệm vụ và ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp: .....
- .....
7. Vốn điều lệ của doanh nghiệp: .....
- Trong đó:    Vốn cố định: .....
- Vốn lưu động: .....
- Nguồn vốn: .....
8. Tài khoản tại Ngân hàng:
- Tiền Việt Nam: .....
- Ngoại tệ: .....



## I. TÌNH HÌNH CHUNG VỀ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP<sup>(\*)</sup>:

- Cơ sở vật chất của doanh nghiệp;
- Cơ cấu tổ chức bộ máy của doanh nghiệp;
- Các hoạt động kinh doanh chính của doanh nghiệp;
- Hiệu quả trong sản xuất kinh doanh, kèm theo bảng cân đối kế toán theo Mẫu B01/DN và báo cáo tình hình tài chính của doanh nghiệp năm trước liền kề về kết quả hoạt động theo Mẫu B02/DN ban hành kèm theo Quyết định số 1141/TC-CDKT ngày 01/11/1995 của Bộ Tài chính có xác nhận của cơ quan quản lý doanh nghiệp.

## II. ĐỀ ÁN HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP:

### 1. Sự cần thiết hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp:

Nêu rõ yêu cầu khách quan và chủ quan cần thiết có chức năng hoạt động xuất khẩu lao động nhằm đáp ứng nhiệm vụ mới trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

### 2. Phân tích, đánh giá khả năng hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp:

- Khả năng tiếp cận và khai thác thị trường lao động ngoài nước: các thị trường và đối tác nước ngoài mà doanh nghiệp đã thiết lập mối quan hệ hoặc đã tiến hành thăm dò, ký kết bản ghi nhớ, thư trao đổi về cung ứng lao động, nội dung các văn bản đó;

- Nguồn vốn dự kiến có thể dành cho đầu tư phục vụ hoạt động xuất khẩu lao động;

- Khả năng về đội ngũ cán bộ, cơ sở vật chất của doanh nghiệp để thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động.

### 3. Dự kiến mục tiêu, kế hoạch xuất khẩu lao động:

- Dự kiến kế hoạch đưa lao động đi trong năm đầu và những năm tiếp theo (tổng số, phân theo từng thị trường, cơ cấu lao động theo giới tính và ngành nghề); dự kiến số lao động được giải quyết việc làm tại chỗ, tại địa phương...;

- Dự kiến nguồn thu cho xã hội, doanh nghiệp và người lao động thông qua hoạt động xuất khẩu lao động.

---

<sup>(\*)</sup> Ghi chú: Đối với doanh nghiệp thành lập mới không yêu cầu trình bày Mục I.

### III. CÁC BIỆN PHÁP TỔ CHỨC THỰC HIỆN:

Nêu kế hoạch triển khai hoạt động xuất khẩu lao động và các biện pháp kèm theo khi đơn vị được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động:

- Kế hoạch tổ chức bộ máy thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động;
- Kế hoạch cụ thể về chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp, đơn vị xuất khẩu lao động trực thuộc và cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động;
- Kế hoạch chuẩn bị nguồn lao động và đào tạo - giáo dục định hướng cho lao động đi làm việc ở nước ngoài (địa bàn tuyển chọn, phương thức tuyển chọn và đào tạo);
- Kế hoạch chuẩn bị cho công tác quản lý lao động làm việc ở nước ngoài.

**PHÊ DUYỆT CỦA  
CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP**

**TỔNG GIÁM ĐỐC  
HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
*(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)*

Mẫu số 3: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

SƠ YẾU LÝ LỊCH

1. Họ và tên: .....
2. Ngày, tháng năm sinh: .....
3. Nơi ở hiện nay: .....
4. Chức vụ: .....
5. Tên doanh nghiệp: .....
- Địa chỉ: .....
6. Trình độ chuyên môn: .....
7. Trình độ ngoại ngữ: .....
8. Điện thoại:..... Fax: .....
- E-mail: .....

I. Quá trình đào tạo

II. Quá trình công tác:

III. Khen thưởng:

IV. Kỷ luật:

Tôi xin cam đoan những lời khai trên đây là đúng sự thật. Nếu khai man tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

XÁC NHẬN CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÂN SỰ

....., ngày ... tháng ... năm.....

NGƯỜI KHAI KÝ TÊN

(Ghi rõ họ tên)

Mẫu số 4: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(TÊN CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP)  
(TÊN ĐẦY ĐỦ VÀ TÊN GIAO DỊCH CỦA DOANH NGHIỆP)

**DANH SÁCH TRÍCH NGANG  
CÁN BỘ TRỰC TIẾP THỰC HIỆN NHIỆM VỤ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

STT	Họ và tên	Ngày, tháng năm sinh	Giới tính	Ngày vào làm việc tại doanh nghiệp	Loại hợp đồng ký với doanh nghiệp	Chức vụ	Trình độ chuyên môn	Trình độ ngoại ngữ	Khen thưởng	Kỳ luật

....., ngày ... tháng ... năm.....

**TỔNG GIÁM ĐỐC**

**HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**

(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

Mẫu số 5: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BLĐTBXH-GPXXKLĐ

.....,ngày ..... tháng ..... năm.....

**GIẤY PHÉP  
HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

- Căn cứ Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2003 của Chính phủ;

- Căn cứ Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 81/2003/NĐ-CP;

- Xét đề nghị của..... và Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước.

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Cho phép.....

Tên giao dịch: .....

Cơ quan quản lý doanh nghiệp: .....

Địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp: .....

Điện thoại:.....Fax.....E-mail.....

Số tài khoản:.....Tại.....

được hoạt động xuất khẩu lao động.

Điều 2. ....

Có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định hiện hành của Nhà nước về xuất khẩu lao động.

Điều 3. Giấy phép này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**BỘ TRƯỞNG**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

*Ghi chú: Giấy phép mẫu xanh lơ có vân, giấy trắng, cứng, có Quốc huy ở giữa in đậm*

Mẫu số 6: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp  
Tên doanh nghiệp  
Số:.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
....., ngày ..... tháng ..... năm.....

**BÁO CÁO VỀ ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC ĐƯỢC GIAO  
NHIỆM VỤ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

*Kính gửi:*.....

Tên doanh nghiệp: .....

Tên giao dịch: .....

Cơ quan quản lý doanh nghiệp:.....

Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động số và ngày cấp:.....

Địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp:.....

Điện thoại:.....; Fax: .....

E-mail:.....; Website: .....

Các ngành nghề kinh doanh chính:.....

Giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động cho đơn vị trực thuộc:

1. Tên đơn vị trực thuộc: .....

Địa chỉ: .....

Điện thoại:.....; Fax: .....

E-mail:.....; Website: .....

Ngành nghề kinh doanh: .....

2. Họ và tên người đứng đầu đơn vị trực thuộc:.....

Chức vụ: .....

3. Nhiệm vụ được giao.....

.....

Doanh nghiệp hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung Báo cáo này.

Nơi nhận:  
- .....  
- .....

**TỔNG GIÁM ĐỐC**  
**HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ, tên)

Mẫu số 7: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp) CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
(Tên doanh nghiệp) Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
Số:.....  
....., ngày ..... tháng ..... năm.....

**ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ  
CHUYÊN GIA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

*Kính gửi:* Cục Quản lý lao động ngoài nước

1. Tên doanh nghiệp: .....
- Tên giao dịch: .....
2. Địa chỉ trụ sở chính:.....
- Điện thoại: .....; Fax:.....E-mail: .....
3. Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động (số và ngày cấp): .....
4. Họ và tên Tổng Giám đốc (hoặc Giám đốc) doanh nghiệp: .....
5. Tên đơn vị xuất khẩu lao động thuộc doanh nghiệp trực tiếp thực hiện hợp đồng: .....
- Địa chỉ trụ sở:.....
- Điện thoại: .....; Fax:.....E-mail: .....
- Họ và tên, chức vụ người đứng đầu đơn vị xuất khẩu lao động: .....
6. Doanh nghiệp đăng ký hợp đồng đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại..... để thực hiện hợp đồng đã ký ngày .... tháng ..... năm..... với đối tác.....
- Địa chỉ trụ sở chính của đối tác:.....
- .....
- Điện thoại:.....; Fax:.....
- Người đại diện của đối tác: .....
- Chức vụ: .....
7. Tên đơn vị sử dụng lao động: .....
- Địa chỉ của đơn vị sử dụng lao động:.....
- Điện thoại:.....; Fax .....
- Họ và tên người sử dụng lao động: .....

8. Những nội dung chính trong hợp đồng đã ký với đối tác:

- Số lượng:....., trong đó nữ: .....
- Ngành nghề:....., trong đó: Số có nghề:..... Số không nghề: .....
- Nơi làm việc (nhà máy, công trường, viện điều dưỡng, trường học, tàu vận tải, tàu cá,.....): .....
- Thời hạn hợp đồng: .....
- Thời gian làm việc (giờ/ngày):.....; số ngày làm việc trong tuần: .....
- Mức lương cơ bản: .....
- Các phụ cấp khác (nếu có): .....
- Chế độ làm thêm giờ, làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ:.....
- Điều kiện ăn, ở: .....
- Các chế độ bảo hiểm người lao động được hưởng tại nước đến làm việc: .....
- Bảo hộ lao động tại nơi làm việc:.....
- Phí tuyển chọn do đối tác đài thọ (nếu có): .....
- Phí đào tạo do đối tác đài thọ (nếu có): .....
- Vé máy bay:.....
- Phí quản lý hoặc phí môi giới, tư vấn cho đối tác (nếu có): .....

9. Dự kiến của doanh nghiệp xuất khẩu lao động:

- Dự kiến kế hoạch tuyển chọn:
  - + Một đợt:..... thời gian tuyển: .....
  - + Nhiều đợt: Đợt 1..... thời gian tuyển: .....
  - Đợt 2..... thời gian tuyển: .....
- Địa bàn dự kiến tuyển chọn: .....
- Dự kiến đào tạo và giáo dục định hướng tại:.....; thời gian đào tạo: .....
- Dự kiến thu của người lao động trước khi đi:
  - + Phí dịch vụ xuất khẩu lao động (số tháng và số tiền thoả thuận thu trước): .....
  - + Đặt cọc:.....
  - + Học phí đào tạo - giáo dục định hướng:.....
  - + Bảo hiểm xã hội (đóng cho Bảo hiểm xã hội Việt Nam): .....
  - + Vé máy bay lượt đi: .....
  - + Visa:.....
  - + Lệ phí sân bay:.....



- + Phí môi giới, tư vấn cho phía đối tác (nếu có): .....
- + Thu khác, nếu có (ghi cụ thể các khoản): .....
- Các khoản thu từ tiền lương của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài: (phí dịch vụ xuất khẩu lao động của những tháng còn lại, thuế hoặc các loại phí theo quy định của nước đến làm việc,...): .....
- Dự kiến thời gian xuất cảnh: .....
- \* *Đối với hợp đồng nhận thầu, nhận công trình hoặc dự án đầu tư ở nước ngoài phải có thêm các thông tin sau:*
- *Giá trị công trình hoặc dự án đầu tư:* .....
- *Tiền đặt cọc nhận thầu, nhận công trình:* .....
- *Thời gian hoàn thành công trình (tháng):* .....
- *Dự kiến quỹ lương:* .....

Doanh nghiệp cam kết thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước

**TỔNG GIÁM ĐỐC**  
**HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
*(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ, tên)*

*Mẫu số 8: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**GIẤY ĐĂNG KÝ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**  
*(Đối với hợp đồng cá nhân)*

*Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (tỉnh, thành phố.....)*

1. Tên tôi là: .....
2. Ngày, tháng, năm sinh:.....
3. Địa chỉ thường trú: .....
- Số điện thoại:.....
4. Trình độ học vấn:.....
5. Nghề nghiệp: .....
6. Đơn vị công tác: .....
7. Địa chỉ người thân khi cần liên hệ:.....

Đăng ký thực hiện hợp đồng cá nhân đi làm việc có thời hạn tại nước:.....  
đã ký số..... ngày.....tháng.....năm.....với .....

(tên người sử dụng lao động);.....; địa chỉ: .....

- Ngành, nghề làm việc ở nước ngoài: .....

- Thời hạn hợp đồng: .....

- Thời gian dự kiến xuất cảnh:.....

- Hồ sơ gồm có:

+ Hợp đồng lao động (bản sao có công chứng)

+ .....

*Tôi xin cam kết chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật nước đến làm việc, chịu trách nhiệm hoàn toàn về hợp đồng mà tôi đã ký, các chi phí và mọi sự rủi ro; thực hiện đầy đủ trách nhiệm của công dân theo đúng quy định của Nhà nước Việt Nam.*

8. Xác nhận của gia đình: (bố hoặc mẹ đối với người chưa kết hôn; vợ hoặc chồng đối với người đã kết hôn; anh chị em ruột đối với người không có bố, mẹ, vợ hoặc chồng)

+ Họ và tên người đại diện gia đình:

+ Ngày, tháng, năm sinh: .....

+ Địa chỉ thường trú:.....

+ Số chứng minh thư nhân dân:.....Ngày cấp:.....Nơi cấp.....

+ Quan hệ với người lao động: .....

Gia đình đồng ý để ..... (tên người lao động) đi làm việc ở nước ngoài theo nội dung đã đăng ký trên đây.

**XÁC NHẬN**  
**ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG,**  
**XÃ HOẶC CƠ QUAN QUẢN LÝ**  
**TRỰC TIẾP**

**NGƯỜI ĐẠI DIỆN GIA ĐÌNH**  
*(Ký tên, ghi rõ họ tên)*

....., ngày ... tháng ... năm.....  
**NGƯỜI LÀM GIẤY ĐĂNG KÝ**  
*(Ký tên, ghi rõ họ tên)*

*Mẫu số 9a: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI**

-----  
**CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG  
NGOÀI NƯỚC**

-----  
Số:...../200...../QLLĐNN

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----  
.....,ngày ..... tháng ..... năm.....

### **PHIẾU TIẾP NHẬN HỒ SƠ ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG**

1. Tên doanh nghiệp nộp hồ sơ đăng ký hợp đồng: .....

Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động số:.....;ngày cấp:...../...../.....

2. Hồ sơ gồm: .....

.....

.....

.....

3. Hợp đồng ký với đối tác: .....

ngày.....tháng.....năm.....

4. Tên đơn vị sử dụng lao động: .....

5. Nước đến làm việc: .....

6. Thời hạn làm việc: .....

7. Số lượng:.....người;

Trong đó nữ:.....người;

8. Cơ cấu nghề: .....

Sau ..... ngày làm việc, kể từ ngày cấp phiếu này, nếu Cục Quản lý lao động ngoài nước không có ý kiến thì doanh nghiệp được tổ chức thực hiện hợp đồng.

Phiếu này được lập thành 3 bản: 2 bản gửi doanh nghiệp để chuyển 1 bản cho cơ quan quản lý doanh nghiệp; 1 bản lưu tại Cục Quản lý lao động ngoài nước.

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC**



*Mẫu số 10: (Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
-----

**HỢP ĐỒNG ĐI LÀM VIỆC TẠI NƯỚC.....**

Hôm nay, ngày.....tháng.....năm.....tại: .....

Chúng tôi gồm:

1..... (Tên doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam) sau đây gọi là doanh nghiệp.

Đại diện là Ông (Bà): .....

- Chức vụ: .....

- Địa chỉ cơ quan:.....

- Điện thoại:.....

2.....(họ và tên người lao động)

- Sinh ngày.....tháng.....năm.....

- Địa chỉ trước khi đi: .....

- Số chứng minh thư:.....; ngày cấp:.....

cơ quan cấp:.....; nơi cấp: .....

- Nghề nghiệp trước khi đi: .....

- Số hộ chiếu:.....; ngày cấp: .....

- Khi cần báo tin cho:.....; địa chỉ.....

Hai bên thoả thuận và ký kết thực hiện các điều khoản hợp đồng sau đây:

**Điều 1. Điều khoản chung**

Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc tại..... theo hợp đồng cung ứng lao động số.....ngày.....tháng.....năm ký kết giữa doanh nghiệp và..... (đối tác nước ngoài) với thời hạn và công việc như sau:

- Thời hạn làm việc ở nước ngoài:....., tính từ ngày:.....

- Loại công việc: .....
- Nơi làm việc (nhà máy, công trường, trường học, viện điều dưỡng, tàu vận tải, tàu đánh cá,...):....., địa chỉ:.....
- Người sử dụng lao động: .....

**Điều 2. Quyền và nghĩa vụ của người lao động:**

**A. TRƯỚC KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

1. Đã tham dự khoá đào tạo - giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài, kiểm tra đạt kết quả và được cấp chứng chỉ.

2. Làm đủ hồ sơ đi làm việc ở nước ngoài theo quy định tại điểm 2 Mục IV Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ.

3. Nộp cho doanh nghiệp các khoản tiền sau:

- + Tiền đặt cọc: .....
- + Tiền mua 1 lượt vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc:.....
- + Lệ phí sân bay:.....
- + Lệ phí visa: .....
- + Phí môi giới, tư vấn (nếu có): .....
- + Phí dịch vụ xuất khẩu lao động (thu trước): .....
- + Tiền đóng bảo hiểm xã hội (đối với người tham gia BHXH): .....
- + Các chi phí khác (nếu có thì ghi cụ thể từng khoản):.....
- Tổng cộng:.....

**B. TRONG THỜI GIAN LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

1. Ký và thực hiện hợp đồng lao động với người sử dụng lao động.
2. Thời gian thử việc (nếu có):..... (chế độ và trách nhiệm trong thời gian thử việc): .....
3. Thời gian làm việc (giờ/ngày, số ngày làm việc trong tuần, các ngày nghỉ): .....
4. Tiền lương cơ bản: .....

5. Các khoản thu nhập khác (ghi rõ mức được trả):
- Tiền làm thêm giờ, làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ:.....
  - Tiền thưởng (nếu có): .....
  - Các khoản khác (nếu có): .....
6. Phương thức chi trả lương (trả hàng tháng, mấy lần trong tháng, ở đâu):  
.....
7. Điều kiện sinh hoạt, ăn, ở (ghi rõ điều kiện cụ thể, ai chịu chi phí về chỗ ở, tiền ăn): .....
8. Các chế độ bảo hiểm người lao động được hưởng (bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội.....):.....
9. Trường hợp ốm đau, chết (chế độ, trách nhiệm giải quyết): .....
10. Trang thiết bị bảo hộ lao động: .....
11. Chi phí đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc (ghi rõ ai chi phí):.....
12. Chi phí vé máy bay về nước (ghi rõ ai chịu và trong trường hợp nào):....
13. Các khoản trích nộp từ tiền lương, thu nhập (ghi cụ thể từng khoản, mức và phương thức nộp):.....
14. Nghĩa vụ chấp hành các quy định: (pháp luật, phong tục tập quán nước đến làm việc; nội quy, quy chế, chế độ làm việc của doanh nghiệp tiếp nhận lao động ..... )
15. Các điều không được làm: (tham gia các hoạt động chính trị hoặc hội họp bất hợp pháp; đình công trái pháp luật hoặc vận động, đe dọa, lôi kéo người khác đình công trái pháp luật; tự ý nghỉ việc; tự ý bỏ hợp đồng hoặc tổ chức, lôi kéo người khác bỏ hợp đồng...).
16. Nghĩa vụ thực hiện thời hạn hợp đồng: (khi kết thúc hợp đồng phải về nước không ở lại bất hợp pháp; nếu vi phạm hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc gây thiệt hại phải bồi thường theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại...).

### C. SAU KHI VỀ NƯỚC

Trách nhiệm thanh lý hợp đồng: (trong thời hạn 1 tháng, kể từ ngày về đến Việt Nam, người lao động phải đến doanh nghiệp để thực hiện thanh lý hợp đồng này; sau 6 tháng, kể từ ngày doanh nghiệp thông báo, nếu người lao động không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp đơn phương thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật...).

**Điều 3. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp Việt Nam:**



## A. QUYỀN HẠN

1. Được thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động và thu các khoản tiền khác theo thoả thuận tại Điều 2 của hợp đồng này.
2. Yêu cầu người lao động phải bồi thường thiệt hại do lỗi của người lao động gây ra (nếu có).
3. Đơn phương thanh lý hợp đồng đã ký với người lao động theo quy định của pháp luật.

## B. NGHĨA VỤ

1. Tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đưa đi làm việc ở nước ngoài.
2. Làm thủ tục xuất, nhập cảnh hợp pháp, mua vé máy bay cho người lao động.
3. Đảm bảo để người lao động được hưởng các quyền lợi theo Điều 2 của hợp đồng này.
4. Giải quyết và xử lý các vấn đề phát sinh đối với người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài.
5. Tổ chức cho người lao động đi và về theo đúng hợp đồng đã ký với đối tác nước ngoài.
6. Thực hiện thanh lý hợp đồng với người lao động, thanh toán tiền đặt cọc (nếu có) kể cả tiền lãi cho người lao động theo quy định tại Thông tư liên tịch số...../2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày.../.../... của Bộ Tài chính - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính theo Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ, thanh toán các khoản tiền khác có liên quan (nếu có), trả sổ BHXH cho người lao động tham gia BHXH, làm thủ tục để người lao động về đơn vị cũ hoặc nơi cư trú trước khi đi.
7. Bồi thường hoặc yêu cầu đối tác nước ngoài bồi thường thiệt hại cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc đối tác nước ngoài gây ra theo pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

### Điều 4. Gia hạn hợp đồng:

Quy định về quyền, nghĩa vụ của người lao động và doanh nghiệp trong trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng lao động.

**Điều 5. Giải quyết tranh chấp:**

Quy định về trình tự giải quyết tranh chấp: (bằng thương lượng, hoà giải giữa hai bên; trường hợp không thương lượng hoà giải được thì giải quyết theo pháp luật Việt Nam).

Hợp đồng này được làm thành hai bản có giá trị như nhau, doanh nghiệp giữ một bản, người lao động giữ một bản để thực hiện, có hiệu lực kể từ ngày ký và có giá trị trong thời hạn.....năm.

Hai bên: Đại diện doanh nghiệp và người lao động đã đọc kỹ và hiểu rõ các điều khoản trên đây và nhất trí ký tên.

**NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
(Ký tên, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu)

Bản sao lưu trữ

(Ban hành kèm Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(Tên doanh nghiệp)

**DANH SÁCH LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA  
ĐI LÀM VIỆC TẠI NƯỚC.....**

Tên doanh nghiệp:.....  
 Tên giao dịch:.....  
 Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp:.....  
 Địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp:....., Điện thoại.....  
 Tên đối tác ký Hợp đồng:....., Điện thoại.....  
 Tên đơn vị sử dụng lao động:....., Điện thoại.....  
 Thời hạn hợp đồng:.....

STT	Họ và tên	Ngày, tháng năm sinh		Số hộ chiếu	Ngày cấp hộ chiếu	Ngày đi	Địa chỉ làm việc ở nước ngoài	Nghề hoặc công việc làm	Ghi chú
		Nam	Nữ						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(Ghi rõ họ tên)

.....ngày.....tháng.....năm....  
**TỔNG GIÁM ĐỐC HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
 (Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

(Ban hành kèm Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp)  
(Tên đầy đủ và tên giao dịch của doanh nghiệp)

**BÁO CÁO**  
**VỀ LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THÁNG.....NĂM.....**  
*Tính từ ngày.....tháng.....năm.....đến ngày.....tháng.....năm.....*

STT	Nước nhận lao động	Số lao động theo đăng ký hợp đồng	Số lao động đi			Số lao động về			Ghi chú	
			Tổng số	Nữ	Có nghề*	Tổng số	Nữ	Hoàn thành		Trước hạn
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Đài Loan: - Số liệu của tháng: - Cộng dồn từ đầu năm:									
2	Malaysia: - Số liệu của tháng: - Cộng dồn từ đầu năm:									
3	...									
Tổng cộng: - Số liệu của tháng: - Cộng dồn từ đầu năm:										

*Ghi chú: \* Số có nghề (cột 6) được ghi cụ thể số lượng của từng loại nghề tại điểm này: chuyên gia, sản xuất chế tạo, điện tử, dệt, may, xây dựng, nội trợ, chăm sóc người bệnh.....*

.....,ngày.....tháng.....năm....  
**TỔNG GIÁM ĐỐC HOẶC GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(Ghi rõ họ tên)



(Ban hành kèm Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(Tên cơ quan quản lý doanh nghiệp)

**BÁO CÁO**  
**VỀ LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI (6 THÁNG ĐẦU NĂM HOẶC CẢ NĂM)**

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động đi			Số lao động về			Chết, mất tích	Số ra ngoài		Số đang làm việc	Dự kiến kế hoạch 6 tháng cuối năm hoặc năm sau	
		Tổng số	Nữ	Có nghề	Tổng số	Nữ	Hoàn thành		Trước hạn	Ở lại			Trục xuất
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Tổng cộng:													

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(Ghi rõ họ tên)

....., ngày.....tháng.....năm....  
**CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 10 năm 2003  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

(UBND tỉnh, thành phố.....)  
(Sở Lao động - Thương binh và Xã hội)

**BÁO CÁO**  
**VỀ LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA CỦA ĐỊA PHƯƠNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**  
**(6 THÁNG ĐẦU NĂM HOẶC CẢ NĂM)**

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động trúng tuyển	Số lao động đi chia theo nước và khu vực tiếp nhận					Tổng các nước	Diện gia định chính sách
			Đài Loan (4)	Nhật Bản (5)	Hàn Quốc (6)	Malaysia (7)	.... (8)		
I	Các doanh nghiệp thuộc địa phương quản lý tuyển lao động tại địa phương:	(3)							
1	.....								
2	.....								
II	Các doanh nghiệp khác tuyển lao động tại địa phương:								
1	.....								
2	.....								
	<b>Tổng cộng:</b>								

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(ghi rõ họ tên)

....., ngày.....tháng.....năm....  
**GIÁM ĐỐC SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
(Ký tên, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

**CÔNG VĂN SỐ 3673/LĐT BXH-QLLĐNN NGÀY 14/10/2003  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Thực hiện một số biện pháp tăng cường xuất khẩu  
lao động sang Đài Loan**

*Kính gửi:* Các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam sang  
làm việc tại Đài Loan

Đài Loan là một thị trường xuất khẩu lao động trọng điểm của ta và còn có khả năng tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam. Trong thời gian vừa qua, đã có một số vấn đề phát sinh, ảnh hưởng đến việc ổn định và tiếp tục mở rộng thị trường. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện một số biện pháp sau:

**1. Giảm tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp.**

a) Các doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm túc các quy định của Nhà nước và các chỉ đạo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng, chế độ tài chính và công tác quản lý lao động tại Đài Loan. Tiếp tục phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương các cấp để tuyển chọn và giáo dục lao động nhằm nâng cao chất lượng lao động đưa đi. Ngoài ra, cần thực hiện thêm một số biện pháp:

- Xem xét kỹ việc tuyển lao động ở các địa phương có tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng cao; Không tuyển lao động đã có người thân đi lao động ở nước ngoài bỏ hợp đồng ở lại làm việc bất hợp pháp hoặc có người thân đang sinh sống tại Đài Loan có khả năng lôi kéo bỏ hợp đồng.

- Phổ biến kỹ cho người lao động trước khi đi về các biện pháp xử phạt của phía Đài Loan đối với lao động nước ngoài bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc.

- Khi tổ chức cho lao động lên đường, các doanh nghiệp phải yêu cầu lao động mặc đồng phục (có ghi tên doanh nghiệp), phối hợp với đối tác Đài Loan tổ chức đón nhận, bàn giao lao động tại sân bay để tránh tình trạng lao động bỏ trốn ngay tại sân bay.



b) Có biện pháp đưa nhanh số lao động đã bỏ hợp đồng đang làm việc bất hợp pháp tại Đài Loan về nước. Các doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm túc chỉ đạo của Cục Quản lý lao động ngoài nước về vấn đề này tại Công văn số 1237/QLLĐNN-QLLĐ ngày 26 tháng 9 năm 2003.

Trong Quý IV năm 2003, các doanh nghiệp phải giảm được tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ xem xét tạm đình chỉ hoạt động đưa lao động sang Đài Loan của các doanh nghiệp có tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng trên 3%.

## **2. Bản cam kết về lương và các chi phí trước khi đi của người lao động.**

Thời gian qua, phía Đài Loan đã kiểm tra và phát hiện nhiều sai phạm trong các bản cam kết của lao động Việt Nam và đã đình chỉ hoặc tạm thời đình chỉ việc đưa lao động sang Đài Loan của một số doanh nghiệp do các sai phạm này. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các doanh nghiệp:

- Các doanh nghiệp khi làm bản cam kết cho người lao động, cần ghi đầy đủ, chính xác và hợp lý các khoản chi phí trước khi đi, các khoản cho vay, các khoản sẽ khấu trừ tại Đài Loan. Mọi cam kết vay nợ của người lao động cần có đầy đủ văn bản, chứng từ hợp lệ. Phương thức khấu trừ phải được thể hiện trong Bản cam kết và đảm bảo thống nhất với bảng lương và nội dung hợp đồng đã ký với người lao động. Người lao động phải nắm được rõ ràng, cụ thể từng khoản mục trong bản cam kết đã ký để không đưa ra các thông tin sai lệch khi được kiểm tra.

- Các doanh nghiệp khi được cơ quan có thẩm quyền của Đài Loan yêu cầu giải trình về bản cam kết cần chuẩn bị các tài liệu, chứng cứ cụ thể và phối hợp chặt chẽ với Bộ phận Quản lý lao động để được hướng dẫn giải quyết.

## **3. Phí dịch vụ người lao động phải nộp cho doanh nghiệp.**

Theo quy định của pháp luật, các doanh nghiệp được thu phí dịch vụ của người lao động. Doanh nghiệp có thể:

- Thu một lần trước khi người lao động đi.
- Thoả thuận cho người lao động vay khoản tiền này và hoàn trả trong thời gian làm việc tại Đài Loan. Người lao động phải có văn bản vay tiền của doanh nghiệp và khoản vay này phải được thể hiện rõ ràng trong Bản cam kết.
- Thoả thuận thu nhiều lần trong thời gian người lao động làm việc tại Đài Loan.

Các thoả thuận nói trên phải được ghi rõ trong hợp đồng. Doanh nghiệp có thể trực tiếp thu các khoản nói trên trong thời gian người lao động làm việc tại Đài Loan hoặc uỷ quyền cho các tổ chức tại Đài Loan thu hộ phù hợp với luật pháp hiện hành tại Đài Loan và hợp đồng đã ký với người lao động. Trường hợp uỷ quyền cho các tổ chức thu hộ, doanh nghiệp phải có giấy uỷ quyền và có hợp đồng hợp pháp, đảm bảo không bị lợi dụng và không bị thất thoát.

#### **4. Quản lý lao động tại Đài Loan.**

Hiện nay, Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Đài Bắc tại Hà Nội đang ngừng cấp visa dài hạn (3 tháng và 6 tháng) cho cán bộ đại diện của doanh nghiệp Việt Nam sang quản lý lao động tại Đài Loan. Trước mắt, các doanh nghiệp cần chủ động tìm kiếm các giải pháp về quản lý lao động tại Đài Loan, bao gồm:

- Thoả thuận để có những ràng buộc pháp lý mạnh mẽ hơn với các đối tác Đài Loan trong công tác quản lý lao động.

- Đề nghị phía đối tác Đài Loan hỗ trợ về thủ tục để cán bộ của doanh nghiệp có thể tới Đài Loan quản lý lao động.

Cán bộ quản lý tại Đài Loan phải có đủ năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ theo tinh thần Công văn số 893/QLLĐNN-TCCB ngày 17 tháng 7 năm 2003 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc các biện pháp trên đây. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề phát sinh đề nghị phản ánh về Bộ để xem xét giải quyết.

**T/L BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
K/T CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC  
PHÓ CỤC TRƯỞNG  
Nguyễn Ngọc Quỳnh**

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH  
NGÀY 07/11/2003 CỦA LIÊN BỘ TÀI CHÍNH -  
LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính đối với người lao động và doanh nghiệp  
đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo  
quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ  
quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động  
về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài**

*Căn cứ Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi tắt là Nghị định số 81/2003/NĐ-CP), liên tịch Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính đối với người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài như sau:*

**A. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

1. Thông tư liên tịch này hướng dẫn chế độ tài chính đối với người lao động và doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (sau đây gọi là doanh nghiệp) được quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP, gồm:

- 1.1. Lệ phí cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động;
- 1.2. Tiền đặt cọc;
- 1.3. Phí dịch vụ xuất khẩu lao động;
- 1.4. Học phí đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động;
- 1.5. Bảo hiểm xã hội và thuế thu nhập đối với người lao động có thu nhập cao;
- 1.6. Phí môi giới xuất khẩu lao động;
- 1.7. Đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động;
- 1.8. Các quy định về tài chính khác.

2. Doanh nghiệp chỉ được phép thu tiền đặt cọc, phí dịch vụ xuất khẩu lao động, phí môi giới sau khi người lao động được phía nước ngoài chấp nhận vào làm việc hoặc cấp visa.

3. Trường hợp người lao động được đòi hỏi một phần hoặc toàn bộ chi phí thì doanh nghiệp không được thu của người lao động phần chi phí đã được đòi hỏi.

4. Doanh nghiệp không được thu thêm của người lao động bất kỳ một khoản nào khác ngoài quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP và hướng dẫn tại Thông tư liên tịch này.

5. Trường hợp trong Hiệp định hoặc Thoả thuận về hợp tác lao động mà Việt Nam ký kết với nước sử dụng lao động có quy định khác so với quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP và Thông tư liên tịch này thì áp dụng theo quy định tại Hiệp định hoặc Thoả thuận đó.

6. Việc ký quỹ của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 5 Điều 9 của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP thực hiện theo hướng dẫn của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

7. Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện thu, quản lý và sử dụng lệ phí cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động đối với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo quy định của Pháp lệnh Phí, lệ phí và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

8. Các đối tượng thuộc Điều 2 tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP chịu sự kiểm tra, thanh tra các hoạt động tài chính theo quy định của pháp luật.

## **B. NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

### **I. LỆ PHÍ CẤP GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

Khi được cấp mới hoặc cấp đổi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, doanh nghiệp phải nộp lệ phí cấp giấy phép là 4.000.000 đồng (bốn triệu đồng) cho Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và được hạch toán vào chi phí hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp.

### **II. TIỀN ĐẶT CỌC**

#### **1. Mức, cách thức và loại tiền đặt cọc:**

##### *a) Mức và cách thức đặt cọc:*

- Căn cứ vào từng thị trường và từng trường hợp cụ thể, doanh nghiệp thoả thuận với người lao động để thu một lần trước khi người lao động xuất

cảnh ra nước ngoài làm việc hoặc thu nhiều lần nhưng tổng số không vượt quá mức sau đây:

STT	Nước, khu vực	Mức đặt cọc
1	Nhật Bản	01 lượt vé máy bay và 3 tháng lương hợp đồng.
2	Hàn Quốc	01 lượt vé máy bay và 2 tháng lương hợp đồng.
3	Đài Loan	01 lượt vé máy bay và 1 tháng lương hợp đồng.
4	Các nước, khu vực khác	01 lượt vé máy bay.

- Đối với một số thị trường lao động, nếu xét thấy tiền đặt cọc theo quy định không đủ để thực hiện việc bồi thường, doanh nghiệp có thể thoả thuận với người lao động về biện pháp ký quỹ hoặc bảo lãnh để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng ký kết với doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động nước ngoài. Việc thực hiện thoả thuận ký quỹ, bảo lãnh tuân theo các quy định của Bộ luật Dân sự.

- Đối với một số thị trường lao động hoặc đối tượng lao động xét thấy không cần thiết phải đặt cọc thì doanh nghiệp không thu tiền đặt cọc của người lao động. Mức và cách thức thu tiền đặt cọc hoặc không thu tiền đặt cọc đều phải được thể hiện trong hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài ký kết giữa doanh nghiệp và người lao động (sau đây gọi là hợp đồng).

*b) Loại tiền đặt cọc:*

- Doanh nghiệp thu tiền đặt cọc bằng Đồng Việt Nam.

- Tỷ giá áp dụng:

Trường hợp tiền đặt cọc được tính trên cơ sở Đôla Mỹ thì áp dụng tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng của Đôla Mỹ so với Đồng Việt Nam; nếu được tính trên cơ sở các loại ngoại tệ khác thì áp dụng tỷ giá tính chéo giữa Đồng Việt Nam so với ngoại tệ khác do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam thông báo tại thời điểm thu nộp.

Đối với những ngoại tệ mà Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không thông báo tỷ giá tính chéo so với Đồng Việt Nam thì doanh nghiệp tham khảo trực tiếp thông tin của Hãng Thông tấn Roi-tơ về tỷ giá của những ngoại tệ nói trên so với Đôla Mỹ; việc quy đổi từ Đôla Mỹ sang Đồng Việt Nam áp dụng tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng của Đôla Mỹ so với Đồng Việt Nam do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm thu nộp.

## **2. Quản lý tiền đặt cọc:**

a) Doanh nghiệp mở tài khoản "Tiền đặt cọc" tại Ngân hàng Thương mại Nhà nước nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính (hoặc nơi đơn vị trực thuộc được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động quy định tại khoản 13 Điều 14 của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP) và báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước bằng văn bản về việc mở tài khoản "Tiền đặt cọc", trong đó ghi rõ tên tài khoản, số tài khoản, ngân hàng nơi mở tài khoản.

Chậm nhất là 15 ngày kể từ khi nhận tiền đặt cọc của người lao động, doanh nghiệp phải nộp toàn bộ số thu tiền đặt cọc của người lao động vào tài khoản "Tiền đặt cọc".

Việc mở tài khoản "Tiền đặt cọc" và nộp tiền đặt cọc vào tài khoản thực hiện theo hướng dẫn của Ngân hàng Thương mại Nhà nước doanh nghiệp mở tài khoản "Tiền đặt cọc".

b) Doanh nghiệp chỉ được rút tiền đặt cọc để chi trả cho người lao động theo hướng dẫn tại khoản 3 Mục II Phần B Thông tư liên tịch này.

c) Toàn bộ số dư tiền đặt cọc mà doanh nghiệp đã thu của người lao động trước khi Thông tư liên tịch này có hiệu lực được chuyển về tài khoản "Tiền đặt cọc" nêu tại điểm a khoản này và quản lý, sử dụng theo hướng dẫn tại Thông tư liên tịch này.

## **3. Thanh toán tiền đặt cọc:**

Thanh toán tiền đặt cọc được thực hiện cùng với việc thanh lý hợp đồng

Trong thời hạn 01 tháng kể từ khi người lao động về nước, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo bằng "Thư bảo đảm" cho người lao động đến để thanh lý hợp đồng và phải thông báo thêm ít nhất là 3 lần trong vòng 06 tháng tiếp theo. Việc thanh lý hợp đồng thực hiện như sau:

a) Trường hợp người lao động (hoặc người được uỷ quyền hợp pháp) đến thanh lý hợp đồng:

a1) Đối với người lao động hoàn thành hợp đồng:

- Nếu người lao động không gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải hoàn trả lại toàn bộ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi ngân hàng cho người lao động.

- Nếu người lao động gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì tiền đặt cọc và lãi tiền gửi của người lao động được sử dụng để bù đắp các thiệt hại và

chi phí hợp lý cho doanh nghiệp. Số tiền đặt cọc còn thừa (nếu có), doanh nghiệp phải hoàn trả cho người lao động.

a2) Đối với người lao động vi phạm hợp đồng hoặc vi phạm pháp luật nước đến làm việc (bỏ trốn, đánh nhau, trộm cắp, đình công...) phải về nước trước thời hạn: Trong trường hợp này người lao động không được hoàn lại tiền đặt cọc. Doanh nghiệp và người lao động (hoặc người được uỷ quyền hợp pháp) lập Biên bản thanh lý hợp đồng khấu trừ tiền đặt cọc, lãi tiền gửi ngân hàng của người lao động để bù đắp các thiệt hại và chi phí hợp lý cho doanh nghiệp. Chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày thanh lý hợp đồng, doanh nghiệp nộp toàn bộ số tiền đặt cọc sau khi khấu trừ (nếu còn) vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động, đồng thời báo cáo bằng văn bản cho Cục Quản lý lao động ngoài nước Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

a3) Trường hợp vì lý do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, doanh nghiệp bị phá sản...) hoặc không phải do lỗi của người lao động mà người lao động phải về nước trước thời hạn: Doanh nghiệp và người lao động lập Biên bản thanh lý hợp đồng theo các điều kiện tài chính mà doanh nghiệp và người lao động đã ký ban đầu, hoàn trả toàn bộ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi ngân hàng cho người lao động.

b) Doanh nghiệp được đơn phương thanh lý hợp đồng trong các trường hợp: Người lao động đơn phương bỏ hợp đồng ở lại làm ăn bất hợp pháp hoặc sau 06 tháng kể từ khi doanh nghiệp đã 3 lần thông báo bằng "Thư bảo đảm" mà người lao động (hoặc người được uỷ quyền hợp pháp) không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp được khấu trừ những thiệt hại (nếu có) từ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi ngân hàng để bù đắp các thiệt hại và chi phí hợp lý cho doanh nghiệp (đối với những trường hợp người lao động gây thiệt hại). Chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày thanh lý hợp đồng, doanh nghiệp nộp toàn bộ số tiền còn lại (nếu có) vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động, đồng thời báo cáo bằng văn bản cho Cục Quản lý lao động ngoài nước Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

### **III. PHÍ DỊCH VỤ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

#### **1. Căn cứ tính phí dịch vụ**

Tiền lương theo hợp đồng (tính theo tháng) để làm căn cứ tính phí dịch vụ là tiền lương cơ bản không bao gồm: tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản trợ cấp khác.

Riêng đối với sĩ quan, thuyền viên tàu vận tải biển: Tiền lương theo hợp đồng (tính theo tháng) để làm căn cứ tính phí dịch vụ là tiền lương bao gồm lương cơ bản và lương phép.

## **2. Mức phí dịch vụ**

a) Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp xuất khẩu lao động phải nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp không quá 01 tháng lương (hoặc tiền trợ cấp tu nghiệp) theo hợp đồng cho 01 năm làm việc; riêng sĩ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá 1,5 tháng lương theo hợp đồng cho 01 năm làm việc.

b) Mức phí dịch vụ phải được ghi trong hợp đồng.

c) Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký tiếp hợp đồng mới thì mức phí dịch vụ đối với thời gian gia hạn hoặc thời gian thực hiện hợp đồng mới được tính theo quy định tại điểm a khoản này.

## **3. Cách thức thu nộp phí dịch vụ**

a) Doanh nghiệp thoả thuận với người lao động để thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động một lần trước khi người lao động xuất cảnh ra nước ngoài làm việc hoặc thu nhiều lần trong quá trình thực hiện hợp đồng. Đối với thời gian gia hạn hợp đồng, doanh nghiệp thu phí dịch vụ trong thời gian gia hạn hoặc khi người lao động về nước.

- Trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn vì lý do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, doanh nghiệp bị phá sản...) hoặc không phải do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp chỉ được thu phí dịch vụ của người lao động theo số tháng thực tế làm việc ở nước ngoài.

- Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng hoặc vi phạm pháp luật nước đến làm việc (bỏ trốn, đánh nhau, trộm cắp, đình công...) mà phải về nước trước hạn hoặc tự ý bỏ hợp đồng ở lại bất hợp pháp thì doanh nghiệp được thu phí dịch vụ của người lao động theo thời hạn hợp đồng đã ký với người lao động.

b) Loại tiền thu phí dịch vụ:

Doanh nghiệp và người lao động thoả thuận loại tiền thu nộp phí dịch vụ trong hợp đồng và thực hiện như sau:

- Thu bằng Đồng Việt Nam: Doanh nghiệp thu phí dịch vụ trên cơ sở phí dịch vụ tính bằng ngoại tệ quy đổi ra Đồng Việt Nam theo tỷ giá quy định tại điểm b khoản 1 Mục II Phần B Thông tư liên tịch này.

- Thu bằng ngoại tệ: Người lao động được trả lương bằng đồng tiền nào thì nộp phí dịch vụ bằng đồng tiền đó hoặc ngoại tệ mạnh (USD, EURO).



Doanh nghiệp phải quy đổi phần phí dịch vụ bằng ngoại tệ ra Đồng Việt Nam theo tỷ giá quy định tại điểm b khoản 1 Mục II Phần B Thông tư liên tịch này để hạch toán và thực hiện các nghĩa vụ tài chính theo các quy định hiện hành.

**4. Một số ví dụ tính toán phí dịch vụ xuất khẩu lao động (đối với trường hợp thu bằng Đồng Việt Nam).**

*Ví dụ 1:* Người lao động A ký hợp đồng với doanh nghiệp X đi làm việc ở Malaysia với các điều kiện cơ bản sau: thời hạn hợp đồng 36 tháng, tiền lương theo hợp đồng là 18 RM/ngày × 26 ngày/tháng (468 RM/tháng), sau khi hết hạn hợp đồng, người lao động được gia hạn thêm 24 tháng, với mức lương 25 RM/ngày × 26 ngày/tháng (650 RM/tháng). Phí dịch vụ được xác định như sau:

- Phí dịch vụ theo hợp đồng (tỷ giá tính chéo giữa Đồng Việt Nam với Ringít Malaysia tại thời điểm thu nộp là 1 RM = 4.078 VNĐ):

$$(36/12) \times 468 \text{ RM} \times 4.078 \text{ VNĐ/RM} = 5.725.512 \text{ VNĐ}.$$

- Phí dịch vụ đối với thời gian gia hạn (tỷ giá tính chéo giữa Đồng Việt Nam với Ringít Malaysia tại thời điểm thu nộp là 1 RM = 4.090 VNĐ):

$$(24/12) \times 650 \text{ RM} \times 4.090 \text{ VNĐ/RM} = 5.317.000 \text{ VNĐ}.$$

*Ví dụ 2:* Người lao động B ký hợp đồng với doanh nghiệp Y đi làm việc tại Đài Loan với các điều kiện cơ bản sau: thời hạn hợp đồng 24 tháng, tiền lương theo hợp đồng là 15.840 NT\$/tháng. Tuy nhiên, sau 3 tháng làm việc tại Đài Loan, do xí nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất không thể bố trí công việc khác cho người lao động nên người lao động phải về nước trước thời hạn.

Phí dịch vụ được xác định như sau:

- Phí dịch vụ nộp trước khi đi tính theo hợp đồng (tỷ giá tính chéo giữa Đồng Việt Nam với Đôla Đài Loan tại thời điểm thu nộp là 1 NT\$ = 455 VNĐ):

$$(24/12) \times 15.840 \text{ NT\$} \times 455 \text{ VNĐ/NT\$} = 14.414.400 \text{ VNĐ}.$$

- Phí dịch vụ doanh nghiệp được thu của người lao động là:

$$(3/24) \times 14.414.400 \text{ VNĐ} = 1.801.800 \text{ VNĐ}.$$

- Phí dịch vụ doanh nghiệp phải hoàn trả lại người lao động là:

$$(21/24) \times 14.414.400 \text{ VNĐ} = 12.612.600 \text{ VNĐ}.$$

*Ví dụ 3:* Chuyên gia C ký hợp đồng với doanh nghiệp Z với các điều kiện cơ bản sau:

Tiền lương theo hợp đồng là: 1.000 USD/tháng. Thời gian hợp đồng là 3 năm. Tỷ giá tại thời điểm thu nộp là 1USD = 15.300 VNĐ.

Phí dịch vụ theo hợp đồng được xác định như sau:

$$(36/12) \times 1.000 \text{ USD} \times 15.300 \text{ VNĐ/USD} = 45.900.000 \text{ VNĐ.}$$

*Ví dụ 4:* Thuyền viên D ký hợp đồng với doanh nghiệp đi làm việc trên tàu vận tải biển với các điều kiện sau: thời hạn hợp đồng 10 tháng, tiền lương theo hợp đồng gồm lương cơ bản 400 USD/tháng, lương ngoài giờ 100 USD/tháng và lương phép 60 USD/tháng. Tỷ giá tại thời điểm thu nộp là 1USD = 15.300 VNĐ.

Phí dịch vụ theo hợp đồng được xác định như sau:

$$(10/12) \times 1,5 \times (400 \text{ USD} + 60 \text{ USD}) \times 15.300 \text{ VNĐ/USD} = 8.797.500 \text{ VNĐ}$$

#### **IV. PHÍ ĐÀO TẠO - GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG**

1. Trên cơ sở khung học phí quy định của Nhà nước, Cục Quản lý lao động ngoài nước quy định mức thu cụ thể phù hợp với nội dung chương trình, thời gian đào tạo của từng thị trường để đảm bảo duy trì, phát triển hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng.

2. Mức thu học phí trên không áp dụng đối với trường hợp phía nước ngoài đài thọ chi phí đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh.

#### **V. BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ THUẾ THU NHẬP**

##### **1. Bảo hiểm xã hội**

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định tại Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội "Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài".

##### **2. Thuế thu nhập:**

- Người lao động nộp thuế thu nhập theo quy định hiện hành của pháp luật đối với người có thu nhập cao.

Trường hợp người lao động làm việc ở những nước đã ký Hiệp định tránh đánh thuế hai lần với Việt Nam thì thực hiện nghĩa vụ thuế thu nhập theo quy định tại Hiệp định đó.

- Doanh nghiệp có trách nhiệm thu tiền thuế thu nhập (nếu có) của người lao động để nộp cho cơ quan thuế.

## **VI. PHÍ MÔI GIỚI TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

1. Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động được phép chi hoa hồng môi giới từ nguồn thu phí dịch vụ để có hợp đồng cung ứng lao động theo quy định hiện hành của Bộ Tài chính về việc chi hoa hồng trong giao dịch, môi giới xuất khẩu và khấu trừ thuế liên quan đến việc chi hoa hồng môi giới.

2. Đối với một số thị trường, người lao động chịu một phần chi phí môi giới để hỗ trợ doanh nghiệp trong việc khai thác hợp đồng. Bộ Tài chính cùng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ căn cứ vào đặc điểm của từng thị trường và tình hình thực tế từng thời kỳ để quy định mức phí môi giới phù hợp. Việc thu phí môi giới của người lao động (nếu có) phải được ghi rõ trong hợp đồng. Doanh nghiệp có trách nhiệm cấp biên lai thu tiền cho người lao động, có chứng từ chuyển tiền cho đối tác nước ngoài và mở sổ sách theo dõi thu chi tiền phí môi giới của người lao động. Phí môi giới xuất khẩu lao động do người lao động nộp cho đối tác nước ngoài (công ty môi giới nước ngoài) là khoản thu hộ, chi hộ của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và không phải nộp thuế tại Việt Nam.

3. Trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn vì lý do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, doanh nghiệp bị phá sản...) hoặc không phải do lỗi của người lao động, thì doanh nghiệp phải có trách nhiệm yêu cầu với phía đối tác nước ngoài hoàn trả lại một phần phí môi giới cho người lao động theo nguyên tắc: phí môi giới phải nộp tính theo số tháng thực tế làm việc ở nước ngoài. Nếu không thể đòi được của đối tác thì doanh nghiệp cần có biện pháp hỗ trợ cho người lao động đối với từng trường hợp cụ thể. Quy định này không bắt buộc trong trường hợp người lao động đã thực hiện được 2/3 thời gian hợp đồng đã ký với doanh nghiệp.

## **VII. ĐÓNG GÓP QUỸ HỖ TRỢ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

### **1. Mức đóng góp quỹ**

Doanh nghiệp có nghĩa vụ trích 1% số thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động để đóng góp vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo Quy chế quản lý Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động của Bộ Tài chính.

### **2. Cách thức nộp tiền đóng góp:**

Định kỳ hàng quý, doanh nghiệp tự kê khai và trích nộp vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo mức quy định tại khoản 1 Mục này. Chậm nhất là cuối quý I năm sau, căn cứ vào doanh thu phí dịch vụ thực tế, doanh nghiệp phải trích nộp đủ vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động của năm trước. Doanh nghiệp được hạch toán khoản đóng góp này vào chi phí hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp.

## VIII. CÁC QUY ĐỊNH VỀ TÀI CHÍNH KHÁC

1. Ngoài các khoản chi phí nêu trên, người lao động phải chịu các chi phí sau đây:

a) Tiền vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc và ngược lại (trừ trường hợp được phía sử dụng lao động đài thọ).

b) Chi phí khám tuyển sức khỏe theo mức quy định của Bộ Y tế.

c) Chi phí về tài liệu học tập, ăn, ở (nếu có) trong thời gian đào tạo - giáo dục định hướng.

d) Chi phí làm hồ sơ thủ tục xuất nhập cảnh đi làm việc ở nước ngoài theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Sau khi được trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài, nếu người lao động không có nhu cầu đi nữa thì người lao động phải chịu các khoản mà doanh nghiệp đã chi từ khoản thu nộp của người lao động để làm thủ tục xuất nhập cảnh, khám sức khỏe, học phí và chi phí về tài liệu học tập, ăn, ở, trong thời gian đào tạo - giáo dục định hướng (nếu có).

Trường hợp sau 06 tháng kể từ khi người lao động được tuyển chọn đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, nếu doanh nghiệp chưa đưa người lao động đi được thì phải thông báo cho người lao động biết rõ lý do. Trong trường hợp đó, nếu người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài nữa hoặc doanh nghiệp không thể sắp xếp cho người lao động đi được thì doanh nghiệp phải hoàn trả lại cho người lao động các khoản mà người lao động đã nộp cho doanh nghiệp, gồm: tiền hồ sơ, học phí đào tạo - giáo dục định hướng (nếu có), lệ phí visa, vé máy bay, lệ phí sân bay, tiền đặt cọc, phí dịch vụ, phí môi giới và bảo hiểm xã hội.

Doanh nghiệp thu của người lao động bằng đồng tiền nào thì khi hoàn trả cho người lao động bằng đồng tiền đó.

3. Doanh nghiệp hướng dẫn người lao động kê khai chi phí của người lao động trước khi đi (theo mẫu tại Phụ lục số 05/LT). Khi thu tiền của người lao động, doanh nghiệp phải lập bảng kê chi tiết các khoản thu kèm theo biên lai thu tiền.

## IX. CHẾ ĐỘ BÁO CÁO

Doanh nghiệp thực hiện chế độ báo cáo đối với Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý doanh nghiệp theo quy định sau:

### **1. Báo cáo quý:**

Chậm nhất là ngày 10 của tháng đầu tiên của quý sau, doanh nghiệp nộp báo cáo tình hình thực hiện thu nộp tiền đặt cọc, bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập (theo Phụ lục số 01/LT), đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động (theo Phụ lục số 02/LT).

### **2. Báo cáo năm:**

- Tình hình thực hiện các khoản thu, nộp cả năm (theo Phụ lục số 01/LT), tình hình đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động (theo Phụ lục số 02/LT). Thời gian nộp báo cáo chậm nhất là ngày 30 tháng 01 năm sau.

- Báo cáo tình hình hoạt động xuất khẩu lao động (theo Phụ lục số 03/LT), chậm nhất là ngày 30 tháng 01 năm sau.

- Kế hoạch năm sau (theo Phụ lục số 04/LT) trên cơ sở tình hình thực hiện 6 tháng đầu năm. Thời gian nộp kế hoạch năm sau chậm nhất là ngày 15 tháng 7 hàng năm.

### **3. Báo cáo đột xuất**

Doanh nghiệp thực hiện báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan chức năng của Nhà nước.

## **X. KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM**

Trong quá trình thực hiện, tập thể và cá nhân, doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người lao động có thành tích trong xuất khẩu lao động thì được khen thưởng, nếu vi phạm thì bị xử lý theo quy định tại Điều 34, Điều 35 tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## **XI. HIỆU LỰC THI HÀNH**

1. Thông tư liên tịch này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo, thay thế Thông tư liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/02/2000 và Thông tư số 33/2001/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 24/5/2001.

Riêng phí dịch vụ xuất khẩu lao động theo Thông tư liên tịch này được thực hiện đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày Nghị định số 81/2003/NĐ-CP có hiệu lực.

Đối với người xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài trước ngày Nghị định số 81/2003/NĐ-CP có hiệu lực thì tiếp tục nộp phí dịch vụ theo mức quy định tại Thông tư liên tịch số 33/2001/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 24/5/2001. Nếu người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới kể từ ngày Nghị định số 81/2003/NĐ-CP có hiệu lực thì phí dịch vụ đối với thời gian gia hạn và hợp đồng mới được thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư liên tịch này.

2. Trong vòng 90 ngày kể từ ngày Thông tư liên tịch này có hiệu lực, doanh nghiệp nộp đủ phí quản lý theo quy định tại Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ, Thông tư liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/02/2000 và Thông tư liên tịch số 33/2001/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 24/5/2001 đối với số lao động đã đưa đi trước ngày Nghị định số 81/2003/NĐ-CP có hiệu lực.

## **XII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các doanh nghiệp và người lao động có trách nhiệm thực hiện theo đúng các quy định tại Thông tư liên tịch này.

2. Các Bộ, ngành, địa phương, cơ quan quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm kiểm tra, giám sát và đôn đốc việc thực hiện của các doanh nghiệp do mình quản lý.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ TÀI CHÍNH**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Lê Thị Băng Tâm**

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Nguyễn Lương Trào**



**PHỤ LỤC SỐ 02/LT**

(Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH  
ngày 07/11/2003)

CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP:.....

TÊN DOANH NGHIỆP:.....

**BÁO CÁO ĐÓNG GÓP QUỸ HỖ TRỢ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

*Quý.....Năm.....*

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Trong kỳ	Lũy kế từ đầu năm
1	Số lao động đưa đi <i>Trong đó: (chi tiết theo nước đến làm việc)</i> - Đài Loan - Malaysia - ...			
2	Doanh thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động			
3	Đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động - Số phải nộp - Số đã nộp - Số còn phải nộp - Số nộp thừa			

**NGƯỜI LẬP BIỂU**

*Ngày ..... tháng ..... năm.....*

**GIÁM ĐỐC**



**PHỤ LỤC SỐ 03/LT**

*(Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH  
ngày 07/11/2003)*

**CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP:.....**

**TÊN DOANH NGHIỆP:.....**

**BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG  
NĂM.....**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện
1	Số lao động đưa đi <i>Trong đó: (chi tiết theo nước đến làm việc)</i> + Đài Loan. Trong đó: - Lao động trên bờ - Lao động trên biển - Lao động có nghề - Lao động phổ thông + Malaysia + ...			
2	Doanh thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động			
3	Các khoản nộp ngân sách nhà nước: - Đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động. - Thuế thu nhập doanh nghiệp. - Khác.			

*Ngày ..... tháng ..... năm.....*

**NGƯỜI LẬP BIỂU**

**GIÁM ĐỐC**

**PHỤ LỤC SỐ 04/LT**

*(Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH  
ngày 07/11/2003)*

**CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP:.....**

**TÊN DOANH NGHIỆP:.....**

**KẾ HOẠCH HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NĂM.....**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện năm trước	Ước thực hiện năm nay	Kế hoạch năm tới
1	Số lượng lao động đưa đi <i>Trong đó: (chi tiết theo nước đến làm việc)</i> - Đài Loan - Malaysia - ...				
2	Doanh thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động				
3	Các khoản nộp ngân sách nhà nước: - Đóng góp Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động. - Thuế thu nhập doanh nghiệp. - Khác: + +				

*Ngày ..... tháng ..... năm.....*

**NGƯỜI LẬP BIỂU**

**GIÁM ĐỐC**

**PHỤ LỤC SỐ 05/LT**

*(Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH  
ngày 07/11/2003)*

**CƠ QUAN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP:.....**

**TÊN DOANH NGHIỆP:.....**

**BẢNG KÊ CHI PHÍ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRƯỚC KHI ĐI  
LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

Họ và tên người lao động:.....

Ngày, tháng, năm sinh:.....

Địa chỉ thường trú:.....

Số CMTND (hoặc số hộ chiếu):.....

Nước đến làm việc:.....

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Doanh nghiệp thu	Người lao động tự chi	Tổng cộng
1	2	3	4	5	6
1	Hồ sơ				
2	Khám sức khỏe				
3	Học phí đào tạo - giáo dục định hướng				
4	Chi phí ăn, ở trong thời gian đào tạo - giáo dục định hướng				
5	Hộ chiếu				
6	Lệ phí visa				
7	Vé máy bay				
8	Lệ phí sân bay				
9	Tiến đặt cọc				
10	Phí dịch vụ xuất khẩu lao động				
11	Phí môi giới xuất khẩu lao động				
12	Bảo hiểm xã hội				
	<b>Tổng cộng</b>				

**Ghi chú:**

- Bảng kê do người lao động tự khai trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Bảng kê này được lập thành 2 bản, 01 bản người lao động giữ, 01 bản doanh nghiệp lưu vào hồ sơ của người lao động.

**XÁC NHẬN CỦA DOANH NGHIỆP VỀ  
CÁC KHOẢN DOANH NGHIỆP ĐÃ THU  
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

### **3. Đào tạo - giáo dục định hướng**

---

## **QUYẾT ĐỊNH SỐ 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 13/12/1999 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng  
cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

### **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

*Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Căn cứ Nghị định số 33/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 5 năm 1998 về việc thành lập Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ - Đào tạo, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,*

### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

**Điều 2.** Bản Quy chế này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với quy định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ và Đào tạo, Tổng Cục trưởng Tổng cục Dạy nghề, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan, Thủ trưởng các đơn vị đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và Giám đốc các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

## **QUY CHẾ**

### **ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH  
ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

#### **Chương I**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm chủ động bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng, uy tín của đội ngũ lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

**Điều 2.** Đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng bao gồm tất cả những người lao động (kể cả lao động theo hình thức tu nghiệp sinh) và chuyên gia được tuyển chọn đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

**Điều 3.** Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được thực hiện tại các trường, trung tâm dạy nghề và đào tạo (sau đây gọi tắt là cơ sở đào tạo) thuộc các Bộ, ngành, địa phương có giấy phép hoạt động hợp pháp.

**Điều 4.** Nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm:

1. Dạy ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của nước tiếp nhận lao động (theo hợp đồng).

2. Giáo dục định hướng những hiểu biết cần thiết có liên quan:

- Luật Lao động, Luật Hình sự, Luật Dân sự, Luật Xuất - Nhập cảnh và Cư trú của Việt Nam và pháp luật của nước nhận lao động, nghĩa vụ chấp hành và tuân thủ pháp luật;

- Phong tục, tập quán, điều kiện làm việc và sinh hoạt, quan hệ cư xử giữa chủ và thợ của nước nhận lao động, kinh nghiệm giao tiếp;

- Nội dung hợp đồng mà doanh nghiệp đã ký với đối tác nước ngoài và nội dung sẽ ký với người lao động, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của người lao động trong việc thực hiện các điều cam kết đã ký trong hợp đồng.

- Trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động; trách nhiệm của người lao động với doanh nghiệp; trách nhiệm của người lao động với Nhà nước;

- Kỷ luật và tác phong lao động công nghiệp. Những quy định, quy phạm về an toàn lao động trong xí nghiệp, công, nông trường và trên các phương tiện vận tải biển, tàu cá.

3. Dạy nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề theo hợp đồng cung ứng lao động đối với từng nước.

4. Chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho các chuyên gia, kỹ thuật viên và sỹ quan thủy thủ do Bộ chủ quản quy định.

**Điều 5.** Nghiêm cấm các lớp đào tạo lợi dụng việc dạy nghề, đào tạo và giáo dục định hướng để tuyên truyền, quảng cáo lừa gạt người lao động.

## **Chương II**

### **NGHĨA VỤ, QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THAM GIA ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG**

**Điều 6.** Nghĩa vụ:

1. Chấp nhận sự bố trí, tổ chức đào tạo của doanh nghiệp được phép đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Nghiêm túc thực hiện nội quy của cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi lao động có thời hạn ở nước ngoài.

3. Trực tiếp đóng góp phí đào tạo nghề (nếu có), phí đào tạo và giáo dục định hướng cho doanh nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước.

**Điều 7.** Quyền lợi:

1. Được học tập đầy đủ các nội dung về đào tạo và giáo dục định hướng quy định tại Điều 4 Quy chế này.

2. Được cấp chứng chỉ khi đạt kết quả kiểm tra kết thúc khoá học nghề, khoá đào tạo và giáo dục định hướng để đi làm việc ở nước ngoài.

## **Chương III**

### **TRÁCH NHIỆM VÀ QUAN HỆ GIỮA CÁC TỔ CHỨC TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI**

**Điều 8.** Trách nhiệm của doanh nghiệp:

1. Có văn bản nêu rõ nội dung, số lượng lao động, thời gian, mục đích yêu cầu đào tạo gửi đến một trong các cơ sở đào tạo nêu tại Điều 3 của Quy chế này.

2. Trực tiếp thu, thanh toán phí học nghề (nếu có) và giáo dục định hướng.
3. Trực tiếp ký hợp đồng với cơ sở đào tạo theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Quy chế này.
4. Thanh lý hợp đồng khi kết thúc khoá học đào tạo và giáo dục định hướng.

**Điều 9. Trách nhiệm của cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng:**

1. Trực tiếp ký hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
2. Tổ chức đào tạo theo đúng nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng theo quy định hiện hành và hợp đồng đào tạo đã ký với doanh nghiệp.
3. Cấp chứng chỉ nghề, chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng theo mẫu số 2 cho người hoàn thành khoá học theo quy định hiện hành.
4. Cơ sở đào tạo không được thu thêm của người lao động bất cứ khoản phí nào ngoài quy định về đào tạo và giáo dục định hướng.

**Điều 10. Trách nhiệm của Cục Quản lý lao động với nước ngoài:**

1. Ban hành nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng.
2. Kiểm tra việc tổ chức thực hiện các quy chế về đào tạo và giáo dục định hướng.
3. Phối hợp với Tổng cục Dạy nghề thống nhất chỉ đạo các đơn vị xây dựng kế hoạch, nội dung đào tạo lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

**Điều 11. Trách nhiệm của Tổng cục Dạy nghề:**

1. Ban hành nội dung chương trình đào tạo, nâng cao trình độ nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài theo thẩm quyền.
2. Phối hợp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn việc tổ chức đào tạo, kiểm tra đối với các khoá đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động tại các cơ sở đào tạo.
3. Quy định và hướng dẫn các khoản chi về đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm: Thù lao cho giảng viên; chi phí cho công tác tổ chức đào tạo (nơi ăn, nghỉ, sinh hoạt, hội trường, phòng học cho học viên, chi phí công tác kiểm tra đánh giá chất lượng) và các chi phí có liên quan tới xây dựng giáo trình tài liệu, biên soạn bài giảng của giáo viên.

**Điều 12. Các Bộ, ngành, địa phương có cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài chịu**

trách nhiệm chỉ đạo, quản lý, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chương trình, nội dung đào tạo và kiểm tra cuối khoá học.

**Điều 13.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài phối hợp với Tổng cục Dạy nghề có trách nhiệm hướng dẫn theo dõi, kiểm tra việc thực hiện Quy chế này.

**Điều 14.** Cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Quy chế này và hợp đồng đào tạo và giáo dục định hướng ký kết với doanh nghiệp. Mọi vi phạm, tùy theo mức độ vi phạm đều bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

Bản sao lưu trữ



*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----

**HỢP ĐỒNG**  
**ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO LAO ĐỘNG VIỆT NAM**  
**ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI**

Số :.....

- Căn cứ Pháp lệnh Hợp đồng kinh tế ngày 25 tháng 9 năm 1989;
- Căn cứ Nghị định số 17/HĐBT ngày 16 tháng 01 năm 1990 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết việc thi hành Pháp lệnh Hợp đồng kinh tế;
- Căn cứ Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ban hành theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của các bên tham gia ký kết Hợp đồng kinh tế;
- Căn cứ nhu cầu đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở ..... và sự thoả thuận của hai bên.

Hôm nay, ngày ..... tháng ..... năm ..... tại.....

**Chúng tôi gồm có:**

**BÊN A:** .....(Đơn vị có nhu cầu đào tạo)

Do ông: Nguyễn Văn A

Chức vụ:.....

Địa chỉ: .....

Điện thoại:..... Fax: .....

Tài khoản số:..... Tại Ngân hàng: .....

**BÊN B:** .....(Cơ sở đào tạo)

Do ông: Nguyễn Văn B

Chức vụ:.....

Địa chỉ: .....

Điện thoại:..... Fax: .....

Tài khoản số:..... Tại Ngân hàng: .....

Sau khi thoả thuận, hai bên cam kết thực hiện theo đúng nội dung các điều khoản sau đây:

**Điều 1. Các điều khoản chung:**

- Bên B đồng ý đào tạo cho bên A ..... lớp ngoại ngữ (hoặc ngành, nghề.....) gồm ..... học viên.

- Thời gian đào tạo: .... tháng (Từ ngày ... đến ngày ....) (trừ ngày lễ, chủ nhật).

- Tổng số tiết học cả khoá học..... (kể cả giờ trên lớp, ôn tập và thi cấp chứng chỉ) chia ra:

Buổi sáng: Học ..... tiết (từ ..... giờ ..... đến ..... giờ .....)

Buổi chiều: Học ..... tiết (từ ..... giờ ..... đến ..... giờ .....)

Buổi tối: Học ôn (ngoại khoá) .....tiết (từ ..... giờ ..... đến ..... giờ .....)

- Lớp học được tổ chức tại:.....

- Tổng số tiền chi phí cho lớp học (khoá học) là: .....đ

(Bằng chữ: .....)

- Tiền mua giáo trình và tài liệu học tập (nếu có): .....đ

(Bằng chữ:.....)

**Điều 2. Trách nhiệm của bên A:**

1. Chuẩn bị kế hoạch gửi bên B đào tạo và giáo dục định hướng trước ..... ngày để bên B chuẩn bị mọi mặt phục vụ cho công tác đào tạo.

2. Bảo đảm cố định sỹ số của lớp học và bàn giao danh sách học viên (đã đầy đủ thủ tục, hồ sơ) cho bên B trước ngày khai giảng khoá học 3 ngày để bên B làm thẻ ra vào lớp học cho học viên.

3. Cử người có trách nhiệm theo dõi lớp học và phối hợp chặt chẽ với bên B xử lý các vụ việc phát sinh có liên quan đến lớp học (khoá học).

4. Bên A chịu trách nhiệm trả trước cho bên B.....% tổng số tiền khi số học viên lên lớp ngày đầu tiên, .....% còn lại sẽ trả nốt cho bên B sau khi cấp chứng chỉ cho học viên.

**Điều 3. Trách nhiệm của bên B:**

1. Chuẩn bị trường lớp đảm bảo đầy đủ theo hợp đồng đã ký kết: nơi ăn nghỉ của học viên, hội trường, phòng thực hành, dụng cụ phục vụ học tập theo từng ngành nghề .....

2. Quy định các loại tiền học phí và sinh hoạt khác thống nhất theo hợp đồng đã ký kết và được thông báo trước với học viên trước khi nhập học.

3. Bố trí giáo viên có trình độ, trách nhiệm và có kinh nghiệm giảng dạy cho học viên. Có kế hoạch, lịch giảng cụ thể chính xác nhằm đào tạo đúng yêu cầu, đảm bảo chất lượng theo hợp đồng đã ký kết và đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động quốc tế.

4. Có cán bộ giáo vụ chuyên trách theo dõi, đôn đốc duy trì kỷ luật của lớp học, chủ động chỉ đạo cán bộ lớp và phối hợp với cán bộ trực tiếp quản lý bên A để giải quyết các vấn đề phát sinh có liên quan đến chất lượng dạy và học, kịp thời phản ánh cho Thủ trưởng hai cơ quan để điều chỉnh (hoặc huỷ bỏ) hợp đồng nếu cần thiết.

5. Hàng ngày có kiểm tra bài trước khi lên lớp, hàng tuần, hàng tháng có kiểm tra đánh giá chất lượng học viên; cuối khoá kiểm tra đánh giá kết quả, cấp Chứng chỉ theo chỉ đạo và mẫu thống nhất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

#### **Điều 4. Điều khoản thi hành:**

- Hợp đồng có hiệu lực từ ngày ký và lập thành 2 bản (bên A giữ 1 bản, bên B giữ 1 bản). Các văn bản này đều có giá trị pháp lý như nhau.

- Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh tranh chấp thì hai bên cùng nhau xem xét giải quyết. Trường hợp không thương lượng giải quyết được thì các bên đều có quyền khởi kiện tại Tòa án Kinh tế.

- Sau khi hoàn thành trách nhiệm và quyền lợi nêu trong hợp đồng này, hai bên thực hiện thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật.

**BÊN A**

*(Ký và ghi rõ họ, tên)*

**BÊN B**

*(Ký và ghi rõ họ, tên)*

Mẫu số 2: Ban hành kèm theo Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

	<p><b>BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI</b>  <b>CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI</b></p> <hr/> <p><b>CHỨNG CHỈ</b>  <b>ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO LAO ĐỘNG</b>  <b>ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI</b></p>
--	--

<p><b>CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI</b></p> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 80px; margin: 20px auto; text-align: center;"> <p>Ảnh 3 x 4</p> </div> <p><i>Chữ ký của người được cấp:</i></p> <p>Vào sổ số:          Ngày ..... tháng ..... năm .....</p> <p>Số hiệu: <b>ĐT-QLLĐNN</b></p>	<p><b>CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM</b>  <u><b>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc</b></u></p> <p><b>GIÁM ĐỐC/HIỆU TRƯỞNG</b></p> <p>.....</p> <p>Cấp cho: .....</p> <p>Sinh ngày: ..... tháng ..... năm.....</p> <p>Đã hoàn thành chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động đi làm việc có thời hạn ở nước.....</p> <p>.....</p> <p>Thời gian đào tạo:.../.../.... đến.../.../....</p> <p style="text-align: center;">....., ngày .... tháng .... năm .....</p> <p style="text-align: center;"><b>GIÁM ĐỐC/HIỆU TRƯỞNG</b></p>
---	---

## **QUYẾT ĐỊNH SỐ 179/2000/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 22/02/2000 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc ban hành Quy chế tạm thời về cấp và quản lý Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

### **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

*Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 07/12/1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Căn cứ Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,*

### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế tạm thời về cấp và quản lý Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Giám đốc Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Giám đốc và Hiệu trưởng các cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Nguyễn Lương Trào**

**QUY CHẾ TẠM THỜI**  
**VỀ CẤP VÀ QUẢN LÝ CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
**ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 179/2000/QĐ- BLĐT BXH  
ngày 22 tháng 02 năm 2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

**Chương I**  
**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (sau đây gọi tắt là Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng) nói trong Quy chế này là Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng được ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐT BXH ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

**Điều 2.** Cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (sau đây gọi tắt là cơ sở đào tạo) nói trong Quy chế này là các tổ chức có tư cách pháp nhân được quy định tại Điều 3 trong Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành ngày 13 tháng 12 năm 1999.

**Chương II**  
**QUẢN LÝ CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO**  
**VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG**

**Điều 3.** Giao Cục Quản lý lao động với nước ngoài phối hợp với Nhà xuất bản Lao động - Xã hội thống nhất in, quản lý, phát hành Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng trên phạm vi cả nước.

Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng có đóng dấu nổi của Cục Quản lý lao động với nước ngoài trên bìa (trang 1) và được đánh số theo thứ tự.

**Điều 4.** Cơ sở đào tạo nhận Chứng chỉ đào tạo giáo dục định hướng từ Cục Quản lý lao động với nước ngoài để cấp cho người lao động theo số lượng đã

đăng ký hàng năm và định kỳ hàng quý, năm báo cáo số lượng đã cấp cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

**Điều 5.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài và các cơ sở đào tạo phải lập sổ theo dõi việc quản lý và cấp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng; trong trường hợp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng bị mất hoặc thất lạc, các cơ sở đào tạo ngoài việc báo cáo với cơ quan công an để điều tra xem xét, phải báo cáo ngay Cục Quản lý lao động với nước ngoài để xem xét, giải quyết.

**Điều 6.** Cơ sở đào tạo thực hiện các công việc sau: dán ảnh học viên được cấp Chứng chỉ, đóng dấu của cơ sở đào tạo lên ảnh (phía dưới, góc bên phải) và ghi đầy đủ các nội dung vào Chứng chỉ; các nội dung ghi vào Chứng chỉ (trang 2 và 3) được viết bằng loại mực màu đen; chữ viết rõ ràng; họ tên của học viên được cấp được viết kiểu chữ in hoa.

**Điều 7.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn thu hồi bản gốc và đổi Chứng chỉ mới trong trường hợp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng bị hỏng.

### Chương III

#### CẤP CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

**Điều 8.** Thẩm quyền cấp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng là Hiệu trưởng hoặc Giám đốc cơ sở đào tạo theo quy định tại Quy chế này.

**Điều 9.** Cơ sở đào tạo tổ chức cấp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho học viên hoàn thành khoá học theo quyết định kỳ thi khoá học không quá 05 ngày kể từ ngày kết thúc khoá học.

**Điều 10.** Học viên hoàn thành khoá đào tạo và giáo dục định hướng thì đạt yêu cầu được cấp Chứng chỉ. Học viên đã nhận Chứng chỉ mà bị mất nếu có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền thì được xét để cấp lại. Việc cấp lại Chứng chỉ do Cục Quản lý lao động với nước ngoài quy định cụ thể.

**Điều 11.** Học viên có quyền khiếu nại về việc cấp Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng của cơ sở đào tạo theo quy định của pháp luật lên Cục Quản lý lao động với nước ngoài. Trong 15 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại, Cục Quản lý lao động với nước ngoài phải trả lời theo thẩm quyền.

**Chương IV**  
**TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**Điều 12.** Tổ chức, cá nhân nào vi phạm về việc in, phát hành, quản lý, cấp phát Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng thì tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

**Điều 13.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài có trách nhiệm hướng dẫn các cơ sở đào tạo việc cấp, quản lý Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng; thường xuyên tổ chức kiểm tra và báo cáo tình hình thực hiện Quy chế này.

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**THỨ TRƯỞNG**  
**Nguyễn Lương Trào**



**QUYẾT ĐỊNH SỐ 49/QĐ-QLLĐNN NGÀY 15/4/2002  
CỦA CỤC TRƯỞNG CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

Ban hành "Chương trình đào tạo và giáo dục định hướng đối với  
người lao động trước khi đi làm việc tại Malaysia"

**CỤC TRƯỞNG CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG  
VỚI NƯỚC NGOÀI**

*Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999\* của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Căn cứ Quyết định số 728/LĐTBXH-QĐ ngày 4/7/1994 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Cục Quản lý lao động với nước ngoài;*

*Căn cứ Thông tư số 28/1999/TT-LĐTBXH ngày 15/11/1999\* của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 152/1999/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Căn cứ Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Xét đề nghị của ông Trưởng phòng Chính sách Quản lý lao động,*

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này "Chương trình đào tạo và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc có thời hạn tại Malaysia".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các ông (bà) Chánh Văn phòng Cục, Trưởng phòng Chính sách Quản lý lao động, các cơ sở đào tạo, các doanh nghiệp có giấy phép đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại Malaysia có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

Bản sao lưu trữ

# **QUY ĐỊNH CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRƯỚC KHI ĐI LÀM VIỆC TẠI MALAYSIA**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 49/QĐ-QLLĐNN ngày 15/4/2002  
của Cục Quản lý lao động với nước ngoài)*

## **I. DẠY TIẾNG ANH: 210 TIẾT**

Dạy theo "Sách học tiếng Anh" do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn và phát hành

<b>Nội dung chương trình</b>	<b>Thời gian (tiết)</b>
Bài 1. Bảng chữ cái tiếng Anh và số đếm <i>Unit one: The English Alphabet, number</i>	12
Bài 2. Cách chào hỏi, cảm ơn và xin lỗi <i>Unit two: Greeting, Thank you, excuse me</i>	12
Bài 3. Chào hỏi và tự giới thiệu <i>Unit three: Greeting and Introduce</i>	15
Bài 4. Thời gian/Cái gì? <i>Unit four: Time/What?</i>	15
Bài 5. Bạn tên là gì? <i>Unit five: What is your name?</i>	15
Bài 6. Ở đâu? <i>Unit six: Where?</i>	15
Bài 7. Gia đình của bạn <i>Unit seven: Your family</i>	12
Bài 8. Ngày thường của bạn <i>Unit eight: Your ordinary day</i>	12
Bài 9. Có vấn đề gì vậy? <i>Unit nine: What is the matter?</i>	12
Bài 10. Hướng dẫn chỉ đường <i>Unit ten: Show the way</i>	09

Nội dung chương trình	Thời gian (tiết)
Bài 11. Mua sắm <i>Unit eleven: Go shopping</i>	09
Bài 12: Tại sân bay <i>Unit twelve: At the airport</i>	12
Luyện đàm thoại <i>Practice conversation</i>	18
Tổng ôn tập và kiểm tra đánh giá kết quả toàn khoá học <i>General review and test to value the result of all the course</i>	42
<b>Tổng cộng (Total)</b>	<b>210</b>

## II. GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG: 46 TIẾT

### A. Chương trình chính khoá: 30 tiết

Nội dung chương trình	Tài liệu tham khảo	Thời gian (tiết)
<b>1. Ý nghĩa và sự cần thiết của việc tham gia khoá đào tạo, giáo dục định hướng.</b> Quy định chung cho người lao động: - Về sự cần thiết có tính bắt buộc phải tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trước khi đi; - Nội dung chương trình và yêu cầu về trình độ tiếng Anh, trình độ nhận thức mà mỗi người lao động phải đạt được sau khoá học.		2
<b>2. Địa lý, dân số, kinh tế của Malaysia.</b> - Vị trí địa lý tự nhiên; - Dân số; - Kinh tế - Du lịch.	- Cuốn tài liệu "Những điều cần biết đối với người lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia" do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn và phát hành năm 2002;	2
<b>3. Đi lại, giao dịch.</b> - Hệ thống giao thông; - Hệ thống thông tin liên lạc; - Tiền tệ.	- Cuốn tài liệu "Những điều cần biết đối với người lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia" do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn và phát hành năm 2002;	1

Nội dung chương trình	Tài liệu tham khảo	Thời gian (tiết)
<p><b>4. Phong tục, tập quán và sinh hoạt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phong tục, tập quán;</li> <li>- Tôn giáo;</li> <li>- Sinh hoạt;</li> <li>- Phong cách giao tiếp khi làm việc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuốn tài liệu "Những điều cần biết đối với người lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia" do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn và phát hành năm 2002;</li> </ul>	2
<p><b>5. Quyền lợi của người lao động nước ngoài làm việc tại Malaysia.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiền lương;</li> <li>- Thời gian làm việc;</li> <li>- Nghỉ việc, nghỉ phép, ngày nghỉ;</li> <li>- Những ngày nghỉ chính trong năm;</li> <li>- Bảo hiểm (Bảo hiểm lao động và bảo hiểm y tế)</li> <li>- Phúc lợi lao động;</li> </ul>		4
<p><b>6. Một số quy định bắt buộc người lao động nước ngoài phải biết và tuân thủ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiểm tra sức khỏe; chỉ những ai đủ sức khỏe mới được phép làm việc, những ai không phù hợp cho công việc sẽ bị trục xuất về nước;</li> <li>- Người lao động nước ngoài phải có chủ thuê và chỉ làm cho một chủ;</li> <li>- Người lao động nộp thuế theo quy định của Malaysia;</li> <li>- Người lao động không được mang theo gia đình, không được có thai, không hoạt động công đoàn, công hội. Nếu vi phạm sẽ bị trục xuất về nước và tự chịu chi phí.</li> </ul>		2
<p><b>7. Một số điểm cần chú ý.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quan hệ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động;</li> <li>- An toàn lao động và Sức khỏe;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hợp đồng đã ký giữa Công ty Việt Nam và đối tác phía Malaysia;</li> <li>- Cuốn tài liệu "Những điều cần biết đối với người lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia" do Cục Quản lý lao động với nước ngoài biên soạn và phát hành năm 2002.</li> </ul>	5



Nội dung chương trình	Tài liệu tham khảo	Thời gian (tiết)
Thông tư số 33/2001/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 24/5/2001 của Liên tịch Bộ Tài chính - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn bổ sung, sửa đổi Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/02/2000 hướng dẫn chế độ tài chính đối với người lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.	-	1
- Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (Ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/1999)	-	1
- Quy chế tạm thời về cấp và quản lý Chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (Ban hành kèm theo Quyết định số 179/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 22/2/2000).	-	1

#### B. Chương trình ngoại khoá: 16 tiết

Nội dung chương trình	Tài liệu tham khảo	Thời gian (tiết)
1. Giới thiệu truyền thống và bộ máy tổ chức của công ty.		1
2. Giới thiệu về điều kiện, tiêu chuẩn và tư cách của người lao động theo thoả thuận trong hợp đồng đã ký giữa công ty (của Việt Nam) với đối tác phía Malaysia.	- Hợp đồng đã ký giữa công ty Việt Nam với đối tác Malaysia;  - Bài tập: Tính toán thu nhập, chi phí của người lao động theo điều kiện hợp đồng.	2
3. Học hát một số bài hát của Việt Nam và Malaysia.		3
4. Giới thiệu cho người lao động về làm thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh, tổ chức chuyến bay đón tiếp kiểm tra sức khoẻ ở Malaysia v.v...	Quy chế của công ty về việc tuyển chọn và đưa người lao động đi Malaysia theo hợp đồng cụ thể đã ký với đối tác phía Malaysia.	2
5. Tổ chức ký hợp đồng giữa người lao động và công ty.		4

Nội dung chương trình	Tài liệu tham khảo	Thời gian (tiết)
<p>6. Hướng dẫn người lao động chuẩn bị trước khi đi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Các tư trang hành lý;</li> <li>- Phổ biến kế hoạch thời gian tập trung, kế hoạch ra sân bay và làm thủ tục xuất cảnh ở sân bay;</li> <li>- Hướng dẫn người lao động phương pháp sử dụng các tiện nghi khi đi máy bay (có minh họa bằng việc chiếu băng video).</li> </ul>	Băng video hướng dẫn cho khách đi máy bay	4

**CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

Bản sao lưu trữ



**CÔNG VĂN SỐ 878/QLLĐNN - KHTC NGÀY 28/8/2002**  
**CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Hướng dẫn mức thu học phí, lệ phí đào tạo, giáo dục định hướng  
cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

- Kinh gửi:*
- Các doanh nghiệp xuất khẩu lao động;
  - Các trường và trung tâm đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Thực hiện Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999\* của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; ý kiến của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 1470/VPCP-VX ngày 25/3/2002 về việc quy định thời gian và mức thu học phí đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Thông tư liên tịch Bộ Tài chính - Bộ Giáo dục và Đào tạo số 46/2001/TTLT-BTC-BGDĐT ngày 20/6/2001 hướng dẫn quản lý thu, chi học phí đối với hoạt động đào tạo theo phương thức không chính quy trong các trường và cơ sở đào tạo công lập; Công văn số 3395 TC/TCĐN ngày 9/4/2002 của Bộ Tài chính về thu, chi học phí đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Để thống nhất việc thu học phí đối với hoạt động đào tạo cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn thực hiện như sau:

**1. Mức học phí:**

1.1. Học phí đào tạo cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài được tính theo tháng đào tạo với 120 tiết học/tháng và mức thu tối đa là 350.000 đồng/tháng/một người học.

Căn cứ vào khung học phí theo hướng dẫn trên, Giám đốc doanh nghiệp xuất khẩu lao động hoặc Thủ trưởng cơ sở đào tạo quyết định mức thu cụ thể

phù hợp với nội dung chương trình và thời gian đào tạo của từng thị trường và chi phí hợp lý để đảm bảo duy trì, phát triển hoạt động đào tạo.

1.2. Mức thu học phí trên không áp dụng đối với trường hợp phía nước ngoài đài thọ chi phí đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh.

## **2. Mức lệ phí kiểm tra, sát hạch:**

Trường hợp các cơ sở đào tạo chỉ tổ chức kiểm tra sát hạch, cấp chứng chỉ đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động do các doanh nghiệp hoặc cơ sở đào tạo khác cử đến thì lệ phí kiểm tra, sát hạch cấp chứng chỉ do đơn vị cử người lao động trả cho cơ sở đào tạo, không thu thêm của người lao động. Mức lệ phí kiểm tra, sát hạch do hai bên thoả thuận.

## **3. Quản lý học phí, lệ phí:**

Nội dung chi và quản lý tài chính được thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư liên tịch Bộ Tài chính - Bộ Giáo dục và Đào tạo số 46/2001/TTLT-BTC-BGDĐT ngày 20/6/2001 và các quy định hiện hành của Nhà nước.

Hướng dẫn này được thực hiện kể từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, các cơ sở đào tạo và người lao động phản ánh về Cục Quản lý lao động với nước ngoài để nghiên cứu bổ sung, sửa đổi cho phù hợp.

**CỤC TRƯỞNG**  
**CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**  
**Trần Văn Hằng**

## **4. Hợp đồng lao động**

---

### **CÔNG VĂN SỐ 3538/LĐT BXH-QLLĐNN NGÀY 15/10/2002 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Hướng dẫn thực hiện hợp đồng đưa lao động  
đi làm việc tại Malaysia**

*Kính gửi:* Các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc tại Malaysia

Căn cứ ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm về tình hình thực hiện Đề án thí điểm đưa lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại Malaysia tại Công văn số: 1554/TB-VPCP ngày 30/9/2002 của Văn phòng Chính phủ và ý kiến của Bộ Tài chính tại Công văn số: 11070 TC/TCĐN ngày 11/10/2002, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định một số điều kiện đối với hợp đồng đưa lao động đi làm việc tại Malaysia như sau:

#### **1. Mức lương cơ bản của người lao động:**

a) Công nhân nhà máy công nghiệp: tối thiểu 18 RM/ngày làm việc bình thường.

b) Công nhân xây dựng:

- Lao động phổ thông: tối thiểu 25 RM/ngày làm việc bình thường.

- Lao động có nghề: tối thiểu 30 RM/ngày làm việc bình thường.

#### **2. Mức phí tư vấn hợp đồng (môi giới) người lao động phải nộp:**

a) Công nhân nhà máy công nghiệp: tối đa 350 USD/người/hợp đồng 3 năm

b) Công nhân xây dựng: tối đa 400 USD/người/hợp đồng 3 năm.

#### **3. Tiền đặt cọc:**

Khuyến khích các doanh nghiệp không thu tiền đặt cọc của người lao động.

Các quy định trên áp dụng cho các hợp đồng cung ứng lao động được ký kết sau ngày 15/10/2002. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị các doanh nghiệp phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để xem xét bổ sung, sửa đổi cho phù hợp.

**T/L. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

Bản sao lưu trữ

**QUYẾT ĐỊNH SỐ 1408/2002/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 5/11/2002  
CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Quy định tạm thời về thẩm định hợp đồng đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia tại Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia

**BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Nghị định 96/CP ngày 07 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Căn cứ Nghị định 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1993 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Căn cứ Quyết định số 876/2002/QĐ-BLĐTBXH ngày 30 tháng 7 năm 2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thành lập Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia;*

*Xét đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,*

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Hợp đồng cung ứng lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia phải được thẩm định của Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam. Nếu phù hợp với pháp luật và khả thi thì được đăng ký thực hiện.

**Điều 2.** Nội dung thẩm định hợp đồng:

1. Tư cách pháp nhân hợp pháp của các bên tham gia hợp đồng;

2. Các điều khoản của hợp đồng phù hợp với luật pháp và các quy định của Malaysia và Việt Nam hay không?

3. Khả năng thực hiện cam kết trong hợp đồng của bên nhận lao động, gồm:

+ Nhu cầu sử dụng lao động thực tế;

+ Các điều kiện thực tế để bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ cam kết trong hợp đồng của người lao động.

### **Điều 3. Hồ sơ thẩm định hợp đồng:**

1. Đơn đề nghị thẩm định hợp đồng (bản chính) do người sử dụng lao động (hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền phù hợp với luật pháp Malaysia) ký (mẫu số 1 kèm theo);

2. Đăng ký kinh doanh của người sử dụng lao động (bản sao), có chứng thực của cơ quan công chứng (Notary Public).

3. Giấy uỷ quyền (Letter of Attorney) của người sử dụng lao động uỷ quyền cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam tuyển lao động (bằng tiếng Anh, bản chính), do người sử dụng lao động (hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền phù hợp với luật pháp Malaysia) ký và đã được cơ quan công chứng Malaysia (Notary Public) chứng thực;

4. Giấy yêu cầu tuyển lao động Việt Nam (Demand Letter) của người sử dụng lao động (bằng tiếng Anh, bản chính), do người sử dụng lao động (hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền phù hợp với luật pháp Malaysia), ký, ghi rõ số lượng, cơ cấu nghề nghiệp, tiêu chuẩn lao động và các điều kiện hợp đồng đối với người lao động, đã được cơ quan công chứng Malaysia (Notary Public) chứng thực;

5. Giấy chấp thuận (Approval) của cơ quan nhập cư có thẩm quyền cho phép người sử dụng lao động nhận lao động nước ngoài, trong đó có lao động Việt Nam, bản sao tiếng Malaysia và bản dịch ra tiếng Anh đã được cơ quan Lãnh sự Bộ Ngoại giao Malaysia (Consular Section, Ministry of Foreign Affairs) chứng thực, kèm theo bản chính để đối chiếu;

6. Hợp đồng lao động mẫu (Master Employment Contract) (bằng tiếng Anh, bản chính) đã được người sử dụng lao động (hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền phù hợp với luật pháp Malaysia) ký và đã được cơ quan công chứng Malaysia (Notary Public) chứng thực;

7. Hợp đồng cung ứng lao động (Agency Agreement) ký kết giữa người sử dụng lao động và doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam (bằng tiếng Anh, bản chính);

**Điều 4. Quy trình thẩm định:**

1. Người sử dụng lao động (hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền theo luật pháp Malaysia) nộp 2 bộ hồ sơ và lệ phí thẩm định hợp đồng (theo quy định tại Điều 3, Điều 5 của Quyết định này) tại Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia.

2. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, Ban Quản lý lao động và chuyên gia thẩm định theo quy định tại Điều 2 của Quyết định này và cấp phiếu thẩm định hợp đồng (mẫu số 2 kèm theo) đối với các hợp đồng đáp ứng các điều kiện quy định. Trường hợp hợp đồng không hợp lệ, thì thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết lý do.

**Điều 5.** Lệ phí thẩm định: 100 RM/1 bộ hồ sơ của chủ sử dụng lao động 1 lần thẩm định.

**Điều 6.** Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn và kiểm tra việc thẩm định hồ sơ hợp đồng của Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia.

**Điều 7.** Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/12/2002.

**Điều 8.** Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Trưởng ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia, các đối tượng nêu tại khoản 1 Điều 4 của Quyết định này và Thủ trưởng các đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG**  
**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**Nguyễn Thị Hằng**

**Mẫu số 1**

Tên, địa chỉ, điện thoại của người sử dụng lao động (Company Letter Head)

.....

Ngày:

Kính gửi: Ban Quản lý lao động và chuyên gia

Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia

Địa chỉ.....

.....

Malaysia

Chúng tôi đã chỉ định... (tên công ty cung ứng lao động Việt Nam)..... là đại diện hợp pháp của chúng tôi tại Việt Nam theo Thư uỷ quyền để tuyển dụng và làm các thủ tục xin tiếp nhận lao động theo Thư yêu cầu ngày... dựa trên Thư chấp thuận số... KDN... ngày...

Với số lượng lao động:

Nữ:

Ngành nghề:

Nơi làm việc:

Chúng tôi uỷ quyền cho Ông/Bà... (Giấy chứng minh số...) thuộc Công ty Tư vấn (môi giới) là đại diện tư vấn hợp pháp của chúng tôi làm thủ tục thẩm định hồ sơ xin cung ứng lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia tại Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia.

Hồ sơ gồm có:

1. Đơn xin thẩm định hợp đồng;
2. Giấy uỷ quyền (Letter of Attorney);
3. Giấy yêu cầu tuyển lao động Việt Nam (Demand Letter);
4. Giấy chấp thuận (Approval) của cơ quan nhập cư có thẩm quyền;
5. Hợp đồng lao động mẫu (Master Employment Contract);
6. Hợp đồng cung ứng lao động (Agency Agreement);
7. Đăng ký kinh doanh của người sử dụng lao động.



Sau khi được thẩm định hồ sơ, chúng tôi cam kết sẽ thực hiện đầy đủ những quy định được ghi trong các tài liệu kèm theo và sẽ tạo điều kiện để Ban đến kiểm tra điều kiện ăn ở và làm việc của lao động.

Đề nghị Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia thẩm định và xác nhận hồ sơ xin nhận lao động gửi kèm.

**CHỮ KÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**DẤU CÔNG TY**

Bản sao lưu trữ

**Sample 1**

Company Letter Head

.....  
Date:

To: Labour Section  
Embassy of the SR of Vietnam  
Address.....  
.....  
Malaysia

We have appointed..... (Vietnamese Labour Supplying Company's name)..... as our true and lawful attorney/agent in Vietnam by virtue of Power of Attorney, executed by us in their favour for processing and recruiting of our Demand Letter dated..... under Approval No..... KDN..... dated.....

Number of worker: Male/female:

Type of job:

Work place:

We hereby authorize Mr/Ms..... (I/C No.....) as our Company's..... (Human Resource Manager/Labour Consultancy Agent, etc.) to do the attestation with and in your present.

The documents including:

1. Letter to Labour Section for attestation;
2. Power of Attorney for Vietnamese Labour supplying company;
3. Letter of Demand for Vietnamese workers;
4. Letter of Approval from Immigration Office;
5. Master Employment Contract;
6. Agency Agreement;
7. Business registration license of Company.

After the documents being attested, we guarantee that we will strictly follow the regulations that have been stated in the documents mentioned above and will assist the Labour Section on inspecting the living and working conditions of the workers at the working site.

We request you to kindly endorse attestation on the documents submitted.

**EMPLOYER'S SIGNATURE**

**COMPANY'S SEAL**

Mẫu số 2

ĐẠI SỨ QUÁN VIỆT NAM TẠI MALAYSIA  
BAN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG  
VÀ CHUYÊN GIA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BQLLĐ

Kuala Lumpur, ngày.... tháng.... năm....

**PHIẾU THẨM ĐỊNH HỢP ĐỒNG NHẬN LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
SANG LÀM VIỆC TẠI MALAYSIA**

Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia đã thẩm định hợp đồng đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia như sau:

**Người sử dụng lao động:**

Địa chỉ:

Tel:

Fax:

Giấy chấp thuận cho phép nhận lao động nước ngoài do Bộ Nội vụ Malaysia cấp số..... ngày ..... cho phép tiếp nhận ..... lao động nước ngoài.

Thư yêu cầu và giấy uỷ quyền cho công ty Việt Nam

Tổng số: ..... lao động; gồm: ..... lao động nữ

Ngành nghề:.....

Nơi làm việc:.....

Bên cung ứng lao động Việt Nam: Công ty.....

Hợp đồng nói trên là phù hợp với pháp luật và khả thi.

*Ghi chú: Phiếu thẩm định này được làm thành 03 bản: Bên sử dụng lao động Malaysia nhận 02 bản (để chuyển 01 bản tới Công ty cung ứng lao động Việt Nam để làm hồ sơ đăng ký hợp đồng); lưu Ban Quản lý lao động và chuyên gia 01 bản.*

**TRƯỞNG BAN**

*Ký tên*

**CÔNG VĂN SỐ 1356/QLLDNN-TT NGÀY 21/11/2002  
CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Hướng dẫn thực hiện Quyết định 1408/2002/QĐ-BLĐTBXH  
của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

***Kính gửi:*** Các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia.

Thực hiện Quyết định số 1408/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 05 tháng 11 năm 2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tạm thời về thẩm định hợp đồng đưa lao động Việt Nam sang Malaysia làm việc tại Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia, Cục Quản lý lao động với nước ngoài xin thông báo tới các doanh nghiệp như sau:

Mọi hợp đồng đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia có Giấy uỷ quyền (Power of Attorney) và Giấy yêu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam (Demand Letter) ký từ ngày 01/12/2002 trở đi đều phải được Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia thẩm định. Hồ sơ thẩm định hợp đồng thực hiện theo quy định tại Điều 3 Quyết định nói trên. Tất cả các trang trong bộ hồ sơ (trừ hồ sơ nói trong điểm 2 và 3 Điều 3 của Quyết định) phải được in trên giấy tiêu đề của người sử dụng lao động

***Địa chỉ nhận hồ sơ thẩm định hợp đồng:***

**LABOUR SECTION OF VIETNAM EMBASSY IN MALAYSIA**

**Lot 2.22, 2nd Floor**

**Bangunan Angkasa Raya**

**Jalan Ampang**

**50450 Kuala Lumpur, Malaysia.**

***Thời gian làm việc:*** Từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần

**Sáng: 9:00 - 11: 30**

**Chiều 14:00 - 16:30**

(Cục chúng tôi xin gửi kèm theo một số văn bản mẫu sau đây để các doanh nghiệp hướng dẫn đối tác:

1. Giấy uỷ quyền (Power of Attorney)
2. Giấy yêu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam (Demand Letter)
3. Mẫu hợp đồng lao động
4. Mẫu hợp đồng cung ứng lao động).

Cục Quản lý lao động với nước ngoài yêu cầu các doanh nghiệp hướng dẫn cụ thể và phối hợp đối với các đối tác Malaysia thực hiện. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị doanh nghiệp phản ánh về Cục để xem xét giải quyết.

(Không dịch nguyên văn và không chuyển Quyết định số 1408/2002/QĐ-BLĐTBXH và công văn này cho đối tác).

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

*Company Letterhead (every page be printed on Company Letterhead)*

## EMPLOYMENT CONTRACT

This Employment Contract is made and entered into force on this day... month... of 2002 by and between... (*Company's name, address, Registration Number*, hereinafter called the Employer) on the one part and; Mr./MS..., the lawful citizen of the S.R of Vietnam, Passport.

No:..... (hereinafter called the Employee) on the other;

In the presence of..... (*The name of Vietnamese Labour Supplying Company*) as the witness;

Both the Employer and the Employee hereby voluntarily agree to bind themselves to the following terms and conditions of the Contract:

### ***Basic terms and conditions of the Contract:***

1. **Employee's duties:** The Employer shall brief and explain to the Employee with regard to the terms and conditions of employment, which include type of work, salary/wage, facilities provided and the standard regulation of the Company before commencement of employment.

2. **Employee's job title or position:....**

3. **Salary:**

3.1. Basic monthly salary:..... RM/day x 26 days = RM.....

3.2. Allowances:

- Attendance:..... RM.....

- Food:..... RM.....

- Transport:..... RM.....

- Shift:..... RM.....

3.3. Overtime (compulsory... hours per day):.....RM.....

3.4. Minimum monthly income

(basic salary + allowances + OT):..... RM.....

3.5. Payment of salary shall be made at the end of each calendar month and not later than 7<sup>th</sup> of the following month.

3.6. The Employer shall commit to provide a minimum overtime working hours opportunity of... hours a day or hours per month.

#### **4. Working hours:**

4.1. The Employee shall perform 8-hour work day (48 hours per week).

4.2. Any additional work done beyond the normal working hours shall be considered overtime and shall be paid as provided in the local Employment Act (i.e. 150% of salary for working days overtime, 200% for Sunday and 300% for public holidays).

4.3. Any overtime shall be performed as duly authorized by the Factory Manager or any other authorized personnel of the Company.

#### **5. Duration of employment:**

5.1. The employment contract shall be for a period of three (3) years from the date of arrival of worker.

5.2. This Contract may be extended for two (2) years by mutual agreement subject to the approval of relevant authorities.

5.3. The Employee shall serve a probation period of three (3) months from the date of arrival.

**6. Adequate work:** Subject to the provision of the Employment Act, the Employer shall be bound to provide the Employee with sufficient work suitable to his capacity for the full duration of this Contract.

#### **7. Accommodation:**

7.1. The Employer shall provide the Employee with free accommodation complete with water and electricity supply, a kitchen with basic cooking utensils; such as gas stove, gas, rice cooker and other things.

7.2. The Employee shall be housed in a suitable accommodation shared with a reasonable number of employees.

7.3. The Employee is strictly not allowed to bring in friends or relatives to stay in the accommodation provided.

#### **8. Food:.....**

**9. Medical benefit:** Medical treatment will be provided free by the Employer, except for self-inflicted injuries and sexually transmitted diseases.

**10. Yearly medical check:** Yearly medical examination will be arranged as required by the Immigration Department of Malaysia and cost incurred will be borne by the Employer.

## **11. Annual leave, sick leave and public holidays:**

11.1. There will be at least 8 days of annual leave for the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> years; 10 days for 3<sup>rd</sup> and 4<sup>th</sup> years; 12 days for 5<sup>th</sup> year onward. The Employee shall be entitled for paid annual leave in accordance with the Employment Act 1955. The Employee if wishes to take leave must obtain prior written approval by the Employer three (3) days in advance and ensure to report for duty on time.

11.2. There will be aggregate 14 days of sick leave and medical expenses will be limited to RM200.00 a year per employee. The Employee shall be entitled for paid sick leave if certified medically unfit to work by the Employer's doctor.

11.3. The Employee shall be entitled for to Public Holidays 912 days).

## **12. Insurance coverage and Security bond:**

12.1. The Employer shall provide insurance coverage (free for the Employee) such as Workemen Compensation Scheme or Personal Accident Policy ageist accident during the course of employment. In case of a claim the Employer shall be responsible to help the concerned Employee to submit for the compensation, this coverage involves both temporary and permanent disability caused by injury and death.

12.2. The Security bond shall be borne by the Employer.

## **13. Government Levy and Immigration fee:**

13.1. The Employer shall advance to the Employee a sum of RM.... as payment of levy which shall be subsequently deducted from the Employee's salary through 12 month installments. The Employer has the sole discretion to give the employee and subsidy of the levy.

13.2. The Immigration fee such as PLKS, Processing, Calling visa will be borne by the Employer.

**14. Transportation:** Whenever necessary the Employer shall provide free suitable transportation to and between work place and hostel.

**15. Increment and bonus:** Any increment and/or bonus given shall be at the sole discretion of the Employer. The Employer shall review the salary and have the sole discretion to decide for any increment after six (6) months of the employment period.



**16. Deceased employee:** In the case the Employee dies in the course of his employment, the Employer shall be responsible to arrange for the body of the deceased to be repatriated to his next of kin in Vietnam and necessary repatriation cost shall be borne by the Employer.

**17. Traveling expenses:**

17.1. Air ticket for worker from Vietnam to Kuala Lumpur International Airport (KLIA) shall be borne by....., and upon completion of the Employment contract the traveling expenses, including air ticket, from work place to Vietnam (Hanoi/Ho Chi Minh) shall be borne by the Employer.

17.2. In case of early termination of employment due to reasons as stated in the article 19 bellow, the Employee will fully pay for his return air ticket from Malaysia to Vietnam.

**18. Restrictions:**

18.1. The Employee is not allowed to engage in any employment with other individual, organization or institution during the period of this contract.

18.2. The Employee shall not be accompanied by his family or friend.

18.3. The Employee shall not conduct any misconduct and breach of any rules and regulation regarding discipline and work.

18.4. The Employee shall not commit crime during his stay in Malaysia.

18.5. The Employee shall not participate in any political activities and activities of those related with Trade Union in Malaysia, or instigate others to commit such acts.

18.6. The Employee shall not collect any money from any fellow worker by force or coercion for whatever reason.

18.7. The Employee shall not engage in any romance relationship and/or marry and/or intent to marry any Malaysian in the period of this Contract.

18.8. The Employee shall strictly follow the Company's rules and regulations necessarily imposed by the in management.

**19. Termination of employment:**

The Employer reserves the right to immediately terminate this Contract with Employee on occurrence of the following events:

19.1. If the Employee breaches any of the restrictions of Clause 16 mentioned above or is convicted of tiny offence under any law of Malaysia.

19.2. If the Employee's Employment Pass is withdrawn by the Malaysian Authorities for any reason whatsoever.

19.3. If the Employee is absent from work for more than two (2) consecutive working days without reasonable excuse.

19.4. If the Employee to be discovered under eighteen (18) years old.

## **20. Disupte settlement and application law:**

Any and all disputes between the parties hereto arising from or relating to this Contract shall be settled amicably through mutual consutation and in accordance with local Employment Act and/or Industrial Act.

## **21. Due performance:**

The failure of the Employer to require the performance of any item of this Contract or the waiver of the Employer of any breach of any term of this Contract by the Employee shall not prevent subsequent enforcement of such term, nor be construed as a waiver of any rights the Employer may have under any term of this Contract.

## **22. Other terms and conditions:**

22.1. The Employer will pay the basic salary of due months, of workers are repatriated before completing the contractual period.

22.2. If any worker resigns willingly on his own free will from the service, the air ticket for repatriation will be borne by the worker.

22.3. If the Employer terminates the service of any worker before completing the contractual period but not due to the fault of worker, the he must compensate duly to the worker and the air ticket for his repatriation to Vietnam will be borne by the Employer.

## **23. Certification:**

23.1. The Employer and the Employee shall read and fully understand this Employment Contract and certify that the terms and conditions together with the application constitute their entire agreement.

23.2. The Employer and the Employee understand that the terms and conditions favorable to the Employer and Employee, wich are not mentioned in

this Contract and are provided by the laws of the country of employment shall apply and be a part of the Contract. .

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto have voluntarily signed and caused this Contract to be executed on the date first above written.

**Signed by the Employer**

Full name

Designation

Designation

NRIC

Company's Seal

**Signed by the Employee**

Full name

Passport No.

**Signed by the Witness (Vietnamese Labour Supplying Company)**

Full name

Designation

Company's Seal

***Company Letter Head***

Date:

**POWER OF ATTORNEY**

KNOW ALL MEN BY THESE PRESENT that, we... (*Company's name, Address, Registration No...*), do hereby appoint... (*Vietnamese Labour Supplying Company's name, Address*).... of Vietnam, holding License No..... granted by the Ministry of Labour, Invalids and Social affairs of Vietnam, as our true and lawful attorney to do or execute on behalf of our Company on all matters related to the recruitment and supply of workers to be employed in Malaysia as mentioned hereinafter:

1. To recruit and supply of... (*number of male / female workers*) based on the Approval No....., dated..... granted by the Ministry of Home Affairs of Malaysia as well as the terms and conditions mentioned in the Employment Contract;

2. To sign all necessary documents pertaining to recruitment and supply of personnel referred to paragraph (1) above before the Vietnamese authorities concerned inconformity with the laws and regulations of the S. R. of Vietnam;

3. To submit all the selected employees' passports and relevant documents for visa endorsement with the Embassy/Consulate General of Malaysia in Vietnam; and

4. To make all necessary and lawful arrangements for the workers' passage to the job sites in Malaysia.

The power of Attorney shall remain valid until the workers arrive at our factory in Malaysia and this Power of Attorney is non-transferable and irrevocable.

IN WITNESS WHEREOF, we have executed this document on.....  
(Date/month/year).....

Employer's Signature:

Name:

Designation:

Company's Seal:

## Company Letterhead

### AGENCY AGREEMENT

This agreement is made between (*Company name and Address*)..... (hereinafter called the First Party) and (*Vietnamese Labour Supplying Company and address*)..... (hereinafter called the Second Party) under the following terms and conditions:

1. This Agreement will be valid for three (3) years from the date of signing between the two Parties.

2. The Second Party will send the workers to the First Party as per conditions of Demand Letter dated..... (Number of workers.....) only.

3. The Second Party will send the medical certificates, photos (4 copies) and Passport photocopies to the First Party within maximum of..... days from the date of getting medical certificates, photos (4 copies) and Passport photocopies. The Second Party will send the workers within.... days from the date of getting Original Calling Visas.

4. The Levy will be paid by the First Party in advance to Immigration Department, which will be deducted from workers' monthly salary.

5. All expenses relating to procedures and recruitment of workers incurred in Vietnam shall be borne by the Second Party. The First Party will pay for PLKS, Processing and Calling Visa Fees to Immigration Department of Malaysia and will not deduct from the workers' salary.

6. The First Party will take responsibility to deduct service fee according to Vietnamese Regulations and send it to bank account of the Second Party.

7. The First Party will meet the workers at the KLIA upon their arrival and bring them to the hostel.

8. The First Party must provide the Second Party with necessary documents, including Demand Letter, Employment Contract, power of Attorney (duly attested by Notary Public of Malaysia), and Approval by KDN (photocopy of the original and translation attested by the Consular Section, Ministry of Foreign Affairs of Malaysia). All document shall be processed by the Labour Section of the Embassy of Vietnam in Malaysia.

9. The First Party must and will bear full responsibility for the workers while they are working with or under him.

10. All other terms and conditions between the two Parties are as per Malaysia Labour Law.

The First Party

Signature:

Name & Destination:

Company's Seal

The First Party

Signature:

Name & Destination:

Company's Seal

Date:

Bản sao lưu trữ

*Company Letterhead (every page be printed con Company Letterhead)*

Date:

To: *Name Address of the  
Vietnamese Labour Supplying Company*

Recruitment License No:

*Dear Sir,*

Re:

**DEMAND LETTER  
FOR RECRUITMENT OF WORKERS FROM VIETNAM**

Based on the Approval No..... dated..... granted by the Ministry of Home Affairs of Malaysia, we hereby appoint your company to recruit Vietnamese workers for employment with our company and liaise with relevant authorities concerning recruitment. The recruitment subjected to the approval of valid calling visas and work permits by the Malaysian authorities concerned.

Our recruitment terms and conditions are as follows:

1. Number of workers:..... (Male/Female)
2. Job category: (General workers/Skilled workers...)
3. Age: 21 to..... years old
4. Contract period: 3 years or 36 months
5. Monthly basic salary: .....RM.....
- Allowances: .....RM.....
- Attendance: .....RM.....
- Food: .....RM.....
- Transport: .....RM.....
- Shift: .....RM.....
- Overtime (compulsory..... hours/per day): .....RM.....
- Others: .....RM.....
- Total (minimum monthly income): .....RM.....

6. Working days: Monday to Saturday
7. Working hours: 8 hours per day 48 hours per week
8. Overtime payment: 150% of basic salary for daily overtime  
200%..... for Sunday  
300%..... for Public holidays
9. Workmen Compensation: According to Malaysian Labour Law
10. Accommodation: Provided free by Employer, including kitchen with cooking utensils.
11. Transportation from hostel to work place: Provided free by Employer.
12. Government Levy: RM..... advanced by the Employer and subsequently deducted from the Employee's monthly salary through 12 month installments.
13. Immigration fee (PLKS, Processing, Calling visa): will be borne by the Employer.
14. Annual leave:..... days  
Sick leave:..... days  
Public Holidays:..... days
15. Air tickets for workers to come to Malaysia and back home:
  - From Vietnam to Kuala Lumpur International Airport to be born by.....
  - Travel expenses from work place to Vietnam after the completion of Employment Contract to be born by.....
16. Yearly Medical Check: The cost shall be borne by the Employer.
17. Insurance and security bond: To be borne by the Employer.

Confirmation of workers will be left to the sole discretion of the Employer.  
All other terms and conditions shall be in accordance to the Employment Contract. Kindly arrange to recruit the above-mentioned workers at the earliest.

Thank you,

Yours truly,

GM/MD/ Authorized Signatory

Name:

Company's Seal



## **5. Giải quyết tranh chấp lao động**

---

### **QUYẾT ĐỊNH SỐ 725/1999/QĐ-BLĐTBXH NGÀY 30/6/1999 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Về việc ban hành Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

#### **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

*Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Căn cứ Nghị định số 07/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Theo đề nghị của ông Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,*

#### **QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các ông Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ, Giám đốc các doanh nghiệp đưa lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
Nguyễn Thị Hằng.**

## **QUY CHẾ**

### **QUY ĐỊNH TẠM THỜI VỀ MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA VÀ XỬ LÝ CÁC VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC ĐƯA LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30/ 6/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

Nhằm tăng cường công tác quản lý, bảo đảm lợi ích hợp pháp của người lao động, của doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi là doanh nghiệp và của người lao động) bảo đảm uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế. Sau khi tham khảo ý kiến của các Bộ, ngành liên quan và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài như sau:

#### **Chương I**

#### **TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO GIÁO DỤC, QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ CHẾ ĐỘ TÀI CHÍNH**

**Điều 1.** Công tác tuyển chọn và đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động, (kể cả lao động làm việc ở nước ngoài theo hình thức tu nghiệp sinh) và chuyên gia trước khi đi:

1. Khi tuyển chọn, doanh nghiệp phải công khai về số lượng, tiêu chuẩn, giới tính, tuổi đời, thời gian tuyển, công việc mà người lao động sẽ đảm nhiệm, nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và nghĩa vụ của người lao động. Doanh nghiệp thực hiện tuyển chọn trực tiếp đúng số lượng, chất lượng lao động, có tư cách đạo đức và sức khỏe tốt theo hợp đồng cung ứng lao động đã ký kết.

2. Doanh nghiệp phối hợp với tổ chức tiếp nhận để tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng theo chương trình thống nhất do Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về nội dung và thời gian (ít nhất một tháng), riêng chuyên gia, tổ chức đào tạo theo chương trình quy định của Bộ chủ quản. Quá trình đào tạo, giáo dục định hướng đối với người lao động và chuyên gia phải được tổ chức chặt chẽ; kết thúc khoá học phải tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và ý thức chấp hành nội quy của học

viên. Không được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa đào tạo, giáo dục định hướng hoặc học không đạt kết quả.

**Điều 2.** Doanh nghiệp phải ký hợp đồng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài với người lao động (theo mẫu số 1 kèm theo Quy chế này), đối với chuyên gia theo mẫu quy định của Bộ chủ quản, trong đó ghi rõ trách nhiệm của doanh nghiệp, của người lao động và chuyên gia trong việc thực hiện hợp đồng đã ký và trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi một trong hai bên vi phạm hợp đồng.

**Điều 3.** Chế độ tài chính:

Doanh nghiệp phải công khai trên báo và tại văn phòng doanh nghiệp các khoản tiền người lao động và chuyên gia phải nộp; thực hiện thu trực tiếp từ người lao động và chuyên gia, không thu qua tổ chức kinh tế, cá nhân trung gian.

**Điều 4.** Công tác quản lý lao động ở nước ngoài:

1. Doanh nghiệp phải phối hợp chặt chẽ với tổ chức tiếp nhận người lao động trong việc quản lý, giáo dục người lao động, xử lý những phát sinh về quan hệ lao động ở nước ngoài.

2. Nếu có số lượng từ 500 lao động hoặc dưới 500 lao động nhưng ở địa bàn mới, phức tạp thì doanh nghiệp phải cử cán bộ quản lý lao động.

3. Cán bộ doanh nghiệp đi quản lý lao động ở nước ngoài phải có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ đáp ứng nhiệm vụ được giao và có trách nhiệm: theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng đã ký; xử lý tranh chấp lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động cho đến khi hoàn thành hợp đồng và đưa người lao động và chuyên gia về nước.

4. Doanh nghiệp phải thông báo cán bộ được cử đi quản lý cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động. Cán bộ quản lý lao động ở nước ngoài chịu sự chỉ đạo quản lý nhà nước của cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước sở tại.

5. Những vấn đề phát sinh của người lao động và chuyên gia ở nước ngoài vượt quá phạm vi thẩm quyền thì doanh nghiệp phải báo cáo ngay với cơ quan chủ quản bằng văn bản để xin ý kiến chỉ đạo; đồng thời phải báo cáo bằng văn bản với cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước sở tại và Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## Chương II

### TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP, CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VÀ CỦA CƠ QUAN CHỦ QUẢN

#### Điều 5. Trách nhiệm của doanh nghiệp

1. Thực hiện đúng hợp đồng đã ký với tổ chức tiếp nhận lao động và chuyên gia; giải thích rõ các điều khoản trong hợp đồng ký với tổ chức tiếp nhận có liên quan đến người lao động và chuyên gia.

2. Làm tốt công tác thông tin 2 chiều giữa các doanh nghiệp và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài về thị trường lao động và tình hình làm việc, sinh sống của người lao động.

3. Doanh nghiệp phải thực hiện đúng trách nhiệm về quản lý theo quy định; phải lập sổ theo dõi lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài (theo mẫu số 2 kèm theo Quy chế này). Trường hợp người lao động và chuyên gia bỏ hợp đồng thì doanh nghiệp vẫn có trách nhiệm giải quyết mọi phát sinh liên quan cho đến khi người lao động và chuyên gia về nước và được khấu trừ các khoản tiền đã chi để giải quyết hậu quả do người lao động và chuyên gia vi phạm.

#### Điều 6. Trách nhiệm của người lao động và chuyên gia:

1. Trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải qua khoá đào tạo, giáo dục định hướng và đạt kết quả kiểm tra cuối khoá học.

2. Chấp hành pháp luật, quy chế và nội quy của cơ quan, tổ chức tiếp nhận hoặc của doanh nghiệp nước ngoài đã ký trong hợp đồng.

3. Không được tham gia các hoạt động, hội họp hoặc đình công bất hợp pháp.

4. Ký và thực hiện đầy đủ hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp Việt Nam và hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động và chuyên gia, làm việc đúng nơi quy định được ký trong hợp đồng. Cấm tự ý bỏ đi làm việc ở nơi khác. Khi hết hạn hợp đồng nếu muốn gia hạn thì phải được sự đồng ý của doanh nghiệp cử đi và tổ chức tiếp nhận, nếu không được gia hạn tiếp thì phải về nước.

#### Điều 7. Trách nhiệm của cơ quan chủ quản:

Chỉ đạo các doanh nghiệp tổ chức quản lý từ khâu tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng, thu chi tài chính theo quy định; ký kết hợp đồng và quản lý người lao động và chuyên gia ở nước ngoài; giải quyết các vấn đề phát sinh. Những vụ việc phức tạp, phải phối hợp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan chức năng khác giải quyết, không để kéo dài, gây hậu quả.

### Chương III

#### XỬ LÝ VI PHẠM

##### Điều 8. Đối với doanh nghiệp:

###### 1. Các hành vi vi phạm:

- Hợp đồng ký kết không đủ, không đúng nội dung theo quy định, không đăng ký thực hiện hợp đồng mà đã tổ chức tuyển chọn lao động; tuyển chọn qua trung gian; không công khai số lượng, tiêu chuẩn, giới tính, tuổi đời, nghề, tiền lương và nghĩa vụ của người lao động và chuyên gia.

- Đưa người lao động chưa qua đào tạo theo quy định của Cục Quản lý lao động với nước ngoài và người chuyên gia chưa qua đào tạo theo quy định của Bộ chủ quản đi làm việc ở nước ngoài.

- Trước khi đưa đi, không ký hoặc ký không đúng nội dung hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động.

- Thu tiền không đúng quy định, thu tiền thông qua trung gian.

- Để người lao động và chuyên gia tự ý bỏ đi làm việc nơi khác từ 5% trở lên so với tổng số lao động đưa đi theo từng hợp đồng.

- Để xảy ra tranh chấp mà xử lý không kịp thời, gây hậu quả xấu.

###### 2. Các hình thức xử lý vi phạm:

Tuỳ theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị xử lý như sau:

- Cảnh cáo và thông báo chung;

- Đình chỉ việc đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian một năm kể từ ngày có quyết định;

- Thu hồi giấy phép hoạt động.

##### Điều 9. Đối với người lao động và chuyên gia:

###### 1. Các hành vi vi phạm:

- Vi phạm hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và cơ quan, tổ chức tiếp nhận hoặc chủ sử dụng lao động và chuyên gia;

- Đình công trái pháp luật nước sở tại;

- Tổ chức, lôi kéo, đe dọa buộc người khác vi phạm hợp đồng hoặc tham gia đình công trái pháp luật.

## 2. Các hình thức xử lý vi phạm:

Tuỳ theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị xử lý như sau:

- Buộc về nước chịu toàn bộ chi phí và không được hoàn trả tiền đặt cọc. Doanh nghiệp thông báo cho địa phương và gia đình người lao động và chuyên gia biết.
- Nếu gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì phải bồi thường theo pháp luật.
- Không được tái tuyển đi làm việc ở nước ngoài.
- Kết thúc hợp đồng không về nước thì không được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành.

## **Chương IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**Điều 10.** Các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo doanh nghiệp trực thuộc thực hiện Quy chế này.

**Điều 11.** Các doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện và phổ biến Quy chế này đến người lao động trước khi đưa họ ra nước ngoài làm việc.

**Điều 12.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Quy chế này. Nếu phát hiện có vi phạm Quy chế phải kịp thời xử lý theo thẩm quyền hoặc báo cáo các cơ quan có trách nhiệm xử lý.

**BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Nguyễn Thị Hằng**

*Mẫu số 1: Ban hành kèm theo Quy chế ngày 30 tháng 6 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

HỢP ĐỒNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI  
(giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam)

-----\*

Hợp đồng đi làm việc có thời hạn tại nước.....

Hôm nay, ngày ..... tháng ..... năm.....

**Chúng tôi gồm:**

- 1 - Tên doanh nghiệp Việt Nam: .....
- Đại diện là Ông, Bà: .....
- Chức vụ: .....
- Địa chỉ cơ quan: .....
- Điện thoại: .....
- 2 - Họ và tên người lao động: .....
- Ngày, tháng, năm sinh: .....
- Số hộ chiếu:.....; ngày cấp: .....
- Số chứng minh thư:.....; ngày cấp: .....
- Cơ quan cấp:.....; nơi cấp: .....
- .....
- Địa chỉ trước khi đi: .....
- Nghề nghiệp trước khi đi: .....
- Khi cần báo tin cho :.....; địa chỉ: .....
- .....

**HAI BÊN THỎA THUẬN VÀ CAM KẾT THỰC HIỆN CÁC ĐIỀU KHOẢN HỢP ĐỒNG SAU ĐÂY:**

**Điều 1. Thời hạn và công việc của hợp đồng:**

- Thời hạn hợp đồng:.....
- Thời gian thử việc:.....
- Thời gian làm việc: (giờ/ngày, giờ/tuần, các ngày nghỉ v.v...)
- Nước đến làm việc: .....
- Nơi làm việc của người lao động: .....(nhà máy, công trường cơ quan, tổ chức tiếp nhận).....
- Loại công việc :.....

**Điều 2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động:**

**A. Quyền lợi:**

1. Tiền lương theo hợp đồng mà doanh nghiệp Việt Nam ký với tổ chức kinh tế nước ngoài:...../ tháng
2. Tiền lương làm thêm giờ : .....(ghi rõ mức được hưởng nếu có).....
3. Tiền thưởng:..... (nếu có).....
4. Tiền lương thực lĩnh hàng tháng (sau khi trừ các khoản phí dịch vụ, phí quản lý ở nước ngoài, bảo hiểm xã hội... và các khoản phải nộp khác theo luật pháp Nhà nước Việt Nam và luật pháp của nước đến làm việc) là: ..... /tháng.
5. Chi trả lương: (chi trả hàng tháng tại đâu, ai trả..... ghi rõ vào hợp đồng)
6. Điều kiện ăn, ở: (ghi rõ chỗ ở miễn phí hay tự trả, điều kiện ở chống nóng, chống lạnh, đệm, giường, chăn gối, nhà tắm, v.v...)
7. Được hưởng bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm y tế theo quy định của ai?
8. Trong thời gian làm việc tại nước ngoài lao động bị ốm nặng ai chịu tiền viện phí (ghi rõ).
9. Được cung cấp trang thiết bị bảo hộ lao động (ghi rõ ai cung cấp).
10. Tiền cho phương tiện đi, về, đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc v.v...

**B. Nghĩa vụ của người lao động:**

1. Người lao động phải qua kiểm tra sức khoẻ và làm hồ sơ gồm: lý lịch có xác nhận của cấp phường, thị trấn, xã, thủ tục cho xuất cảnh.
2. Thực hiện đầy đủ các điều khoản thuộc trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động trong các hợp đồng đã ký kết: giữa doanh nghiệp Việt Nam với người lao động và tổ chức kinh tế nước ngoài.



3. Tự chịu trách nhiệm về những thiệt hại do người lao động gây ra trong thời gian sống làm việc tại .....

4. Phải nộp cho doanh nghiệp Việt Nam trước khi đi một khoản tiền sau:

- Tiền đặt cọc theo quy định là:.....

- Tiền phí dịch vụ:.....

- Tiền bảo hiểm xã hội:.....

- Phí quản lý ở nước ngoài (nếu có): .....

- Tiền vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc: .....

5. Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật nước đến làm việc, nội quy, quy chế, chế độ làm việc của cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp tiếp nhận lao động.

6. Không được tham gia các hoạt động chính trị hoặc hội họp bất hợp pháp hoặc đình công trái pháp luật;

7. Thực hiện đúng thời gian làm việc ở cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp tiếp nhận được chỉ định cho đến khi hết hạn hợp đồng. Khi kết thúc hợp đồng nếu gia hạn phải được sự đồng ý của doanh nghiệp cử đi và tổ chức tiếp nhận, nếu không được gia hạn thì phải về nước không ở lại bất hợp pháp, nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc vi phạm hợp đồng, phải bồi hoàn thiệt hại cho doanh nghiệp, mức độ bồi thường theo các quy định hiện hành của Nhà nước Việt Nam và nước đến làm việc.

### **Điều 3. Trách nhiệm và quyền hạn của doanh nghiệp Việt Nam:**

#### **A. Quyền hạn:**

1. Được thu các khoản tiền theo quy định tại mục B Điều 2 trên đây.

2. Giám đốc doanh nghiệp có quyền thi hành kỷ luật với các hình thức phê bình, cảnh cáo hoặc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn đối với người vi phạm hợp đồng và đòi người lao động phải bồi thường mọi chi phí và thiệt hại do lỗi của người lao động gây ra (nếu có).

#### **B. Trách nhiệm:**

1. Làm thủ tục xin cấp hộ chiếu, thủ tục với phía đối tác xin visa, mua vé máy bay, thực hiện chương trình tập huấn bắt buộc cho người lao động trước khi đi ra nước ngoài.

2. Thực hiện đầy đủ các quyền lợi của người lao động theo Điều 2 mục A hợp đồng này.

3. Giám sát tổ chức tiếp nhận, sử dụng lao động về việc thực hiện các điều khoản đã ký bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

4. Doanh nghiệp có trách nhiệm giữ khoản tiền đặt cọc, đảm bảo khi người lao động về nước nếu không gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì phải hoàn trả lại cho người lao động kể cả tiền lãi, trả sổ BHXH, sổ lao động cho người lao động.

5. Quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài, trực tiếp giải quyết và xử lý các vấn đề phát sinh từ khi đưa đi đến khi thanh lý hợp đồng, chuyển trả về nơi trước khi đi.

#### **Điều 4. Trách nhiệm thực hiện hợp đồng**

Hai bên thực hiện đầy đủ các điều khoản đã ký kết trong hợp đồng, trường hợp một trong hai bên vi phạm sẽ bị xử phạt theo Luật Lao động và các luật pháp có liên quan, quy trách nhiệm bồi thường vật chất theo mức độ thiệt hại do mỗi bên gây ra.

#### **Điều 5. Gia hạn hợp đồng**

Trường hợp, hợp đồng giữa người lao động và tổ chức nhận được gia hạn thêm thì doanh nghiệp Việt Nam và người lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các khoản tại Điều 2, Điều 3 của hợp đồng này.

**Điều 6.** Hợp đồng này được làm thành hai bản, một bản do doanh nghiệp giữ, một bản do người lao động giữ để thực hiện, có hiệu lực kể từ ngày ký và có giá trị trong thời hạn ..... năm.

Hai bên đại diện doanh nghiệp và người lao động đã đọc kỹ và hiểu rõ các điều khoản trên đây nhất trí ký tên.

**NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
(Ký tên, ghi rõ họ tên)

**ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP**  
(Ký tên, đóng dấu)



**QUYẾT ĐỊNH SỐ 68/2001/QĐ-TTĐ NGÀY 02/5/2001  
CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

Về một số biện pháp xử lý đối với tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản  
và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

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

*Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;*

*Nhằm chấn chỉnh tình trạng tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp;*

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

**QUYẾT ĐỊNH**

Điều 1. Công dân Việt Nam đi tu nghiệp, thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản, Hàn Quốc thông qua các doanh nghiệp Việt Nam làm dịch vụ cung ứng tu nghiệp sinh (sau đây gọi tắt là "tu nghiệp sinh") tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp thì bị xử lý theo quy định của Quyết định này.

Điều 2. Tu nghiệp sinh quy định tại Điều 1 của Quyết định này phải chịu các biện pháp xử lý sau đây:

1. Bồi thường cho doanh nghiệp làm dịch vụ cung ứng tu nghiệp sinh (sau đây gọi tắt là "doanh nghiệp Việt Nam") những thiệt hại và chi phí có liên quan đến việc tự ý bỏ hợp đồng, bao gồm:

a) Chi phí tuyển dụng, đào tạo phục vụ cho việc đi tu nghiệp tại Nhật Bản, Hàn Quốc;

b) Phí dịch vụ của các tháng còn lại theo hợp đồng đi tu nghiệp ở nước ngoài đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam;

c) Các khoản tiền phạt, tiền bồi thường mà doanh nghiệp Việt Nam phải trả cho doanh nghiệp tiếp nhận của nước sở tại;

d) Các thiệt hại thực tế, hợp lý khác mà việc tự ý bỏ hợp đồng đã gây ra cho doanh nghiệp Việt Nam.

2. Bị buộc trở về nước và phải chịu toàn bộ chi phí đưa về nước;

3. Bị thông báo cho gia đình, nơi làm việc trước khi đi tu nghiệp, Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người đó cư trú về việc tự ý bỏ hợp đồng.

### **Điều 3.**

1. Tiền đặt cọc doanh nghiệp Việt Nam đã nhận của tu nghiệp sinh theo quy định tại khoản 3 Điều 9 của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ được sử dụng để thực hiện việc bồi thường theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 của Quyết định này. Việc khấu trừ tiền đặt cọc được thực hiện theo quy định của Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong trường hợp xét thấy tiền đặt cọc theo quy định không đủ để thực hiện việc bồi thường, doanh nghiệp Việt Nam có thể yêu cầu và thỏa thuận với người có nguyện vọng đi tu nghiệp về biện pháp ký quỹ hoặc bảo lãnh để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ của tu nghiệp sinh theo hợp đồng ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp tiếp nhận; việc giao kết và thực hiện thỏa thuận ký quỹ, bảo lãnh tuân theo các quy định của Bộ luật Dân sự.

2. Doanh nghiệp không tuyển chọn tu nghiệp sinh quy định tại Điều 1 của Quyết định này đi tu nghiệp, thực tập kỹ thuật hoặc đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 5 năm, kể từ ngày trở về nước.

### **Điều 4.**

1. Việc đưa tu nghiệp sinh về nước theo quy định tại khoản 2 Điều 2 của Quyết định này được thực hiện như sau:

a) Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày nhận được thông báo của doanh nghiệp tiếp nhận của nước sở tại về việc tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng, doanh nghiệp Việt Nam phải có văn bản đề nghị cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản, Hàn Quốc đưa người đó trở về nước; văn bản đề nghị được gửi đồng thời cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (sau đây gọi tắt là Cục Quản lý lao động với nước ngoài) để báo cáo.

b) Ngay sau ngày nhận được văn bản đề nghị của doanh nghiệp Việt Nam, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam phải phối hợp với cơ

quan có thẩm quyền của nước sở tại và cơ quan có thẩm quyền trong nước để thực hiện việc đưa tu nghiệp sinh trở về nước.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao và Bộ Công an quy định chi tiết về trình tự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong nước và cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản, Hàn Quốc để thi hành quy định tại điểm này.

c) Ngay sau ngày nhận được thông báo của cơ quan đại diện ngoại giao hoặc cơ quan lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản, Hàn Quốc, doanh nghiệp Việt Nam phải mua vé máy bay cho người bị đưa về nước và tạm ứng các chi phí có liên quan đến việc đưa người đó về nước.

2. Bộ Tư pháp chủ trì phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Công an và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thỏa thuận với các cơ quan có thẩm quyền của Nhật Bản và Hàn Quốc về thủ tục, trình tự phối hợp đưa tu nghiệp sinh về nước.

**Điều 5.** Cục Quản lý lao động với nước ngoài có trách nhiệm thực hiện các biện pháp xử lý quy định tại khoản 3 Điều 2, khoản 2 Điều 3 của Quyết định này.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết về thủ tục, trình tự thi hành quy định tại Điều này.

#### **Điều 6.**

1. Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

Đối với các tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp trước ngày Quyết định này có hiệu lực mà chưa bị xử lý, thì cũng bị xử lý theo quy định của Quyết định này.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện Quyết định này.

3. Quyết định này phải được thông báo cho tu nghiệp sinh trước khi đi tu nghiệp, thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản, Hàn Quốc; các quy định tại Điều 2 và Điều 3 của Quyết định này phải được cụ thể hóa trong hợp đồng ký kết giữa doanh nghiệp Việt Nam và tu nghiệp sinh.

**Điều 7.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**KT. THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**  
**PHÓ THỦ TƯỚNG**  
**Phạm Gia Khiêm**

**CÔNG VĂN SỐ 2452/LĐT BXH-QLLĐNN NGÀY 14/8/2001  
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**Xử lý ngăn chặn tu nghiệp sinh Việt Nam vi phạm hợp đồng,  
trốn chạy bất hợp pháp tại Nhật Bản và Hàn Quốc**

*Kính gửi:* Các Tổ chức phái cử, tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam đi tu nghiệp tại Nhật Bản và Hàn Quốc

Ngày 02/5/2001, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 68/2001/QĐ-TTg (sau đây gọi là Quyết định 68) về một số biện pháp xử lý đối với tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp. Thi hành Quyết định trên, thừa uỷ quyền Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn các Tổ chức phái cử (sau đây gọi là Doanh nghiệp Việt Nam) đưa tu nghiệp sinh Việt Nam đi tu nghiệp tại Nhật Bản và Hàn Quốc một số vấn đề sau đây:

**A. ĐỐI TƯỢNG BỊ XỬ LÝ**

Tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật và lao động trên biển (sau đây gọi là tu nghiệp sinh) đi tu nghiệp tại Nhật Bản và Hàn Quốc thông qua các doanh nghiệp Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng thì bị xử lý theo Quyết định số 68 trong những trường hợp sau:

- + Trốn chạy ngay khi sang đến Nhật Bản hoặc Hàn Quốc;
- + Tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp trốn ra ngoài;
- + Sau khi kết thúc hợp đồng tu nghiệp tự ý ở lại không về nước.

**B. ĐỐI VỚI SỐ TU NGHIỆP SINH TỰ Ý VI PHẠM HỢP ĐỒNG,  
ĐÃ BỎ TRỐN HIỆN ĐANG Ở NHẬT BẢN VÀ HÀN QUỐC**

1. Doanh nghiệp, khi có tu nghiệp sinh vi phạm hợp đồng tu nghiệp trốn ra ngoài ở lại bất hợp pháp, thông báo cho gia đình; đơn vị mà tu nghiệp sinh làm việc trước khi đi và Ủy ban nhân dân phường, xã nơi cư trú biết.

2. Doanh nghiệp Việt Nam thống kê lập danh sách số tu nghiệp sinh Việt Nam vi phạm bỏ hợp đồng tu nghiệp, trốn ra ngoài ở lại bất hợp pháp (theo phụ lục kèm theo). Danh sách trên được gửi Bộ, ngành, tỉnh thành phố chủ quản doanh nghiệp, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc và Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Sao lục Quyết định 68 gửi tới:

- Từng tu nghiệp sinh hiện doanh nghiệp đang quản lý tại Nhật Bản và Hàn Quốc;

- Từng gia đình của mỗi tu nghiệp sinh (kể cả số tu nghiệp sinh vi phạm và số tu nghiệp sinh hiện đang tu nghiệp trong thời hạn của hợp đồng).

4. Xây dựng phương án triển khai đưa số tu nghiệp sinh vi phạm về nước trình cơ quan chủ quản phê duyệt. Nội dung phương án bao gồm: Đặc điểm tu nghiệp sinh vi phạm theo từng đợt, từng xí nghiệp, nhà máy, từng vùng tại Nhật Bản và Hàn Quốc; nguồn nhân lực để thực hiện việc đưa tu nghiệp sinh về nước; tài chính và các điều kiện liên quan cũng như các cơ quan (trong và ngoài nước) mà doanh nghiệp đề nghị có sự phối kết hợp thực hiện.

Gửi phương án về Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

5. Sau khi đưa tu nghiệp sinh vi phạm về nước, doanh nghiệp lập danh sách gửi Bộ, ngành, tỉnh, thành phố chủ quản, Cục Quản lý lao động với nước ngoài và giải quyết mọi vấn đề liên quan đến hợp đồng tu nghiệp trên cơ sở quy định của Quyết định 68. Nếu vì lý do từ một trong hai bên mà việc giải quyết không thành thì thành lập biên bản giải quyết không thành để làm cơ sở để các cơ quan có thẩm quyền xem xét quyết định.

6. Vào ngày 20 hàng tháng báo cáo bằng văn bản về tình hình thực hiện Quyết định 68 và kèm theo các kiến nghị liên quan về cơ quan chủ quản và Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

7. Doanh nghiệp không tái tuyển số tu nghiệp sinh vi phạm và đã buộc đưa về đến Việt Nam đi tu nghiệp, thực tập kỹ thuật hoặc đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 5 năm, kể từ ngày trở về nước.

8. Sau mỗi đợt tu nghiệp sinh vi phạm về nước, cần tuyên truyền sâu rộng qua các phương tiện thông tin đại chúng về sự vi phạm đó nhằm thông tin đến nhân dân và giáo dục đối với các đối tượng sẽ được tuyển cho đi tu nghiệp.



## **C. ĐỐI VỚI SỐ TU NGHIỆP SINH ĐANG TRONG THỜI GIAN ĐÀO TẠO, GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHUẨN BỊ TRƯỚC KHI ĐI TU NGHIỆP TẠI NHẬT BẢN VÀ HÀN QUỐC**

1. Doanh nghiệp thực hiện tốt công tác tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng đối với tu nghiệp sinh theo quy chế hiện hành của Tổ chức tiếp nhận tu nghiệp sinh và Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong quá trình đào tạo, giáo dục định hướng, doanh nghiệp tiếp tục quản lý theo dõi chặt chẽ để phát hiện và loại bỏ những đối tượng không đủ tiêu chuẩn, vi phạm nội quy học tập, quy định sinh hoạt.

2. Trong hợp đồng đưa tu nghiệp sinh đi tu nghiệp được ký kết giữa doanh nghiệp và tu nghiệp sinh, ngoài các điều khoản quy định chung, trên cơ sở thực tế doanh nghiệp cần cụ thể hoá và bổ sung các quy định tại Điều 2 và Điều 3 của Quyết định 68.

3. Căn cứ vào điều kiện của doanh nghiệp và hoàn cảnh cụ thể của tu nghiệp sinh. Doanh nghiệp cùng tu nghiệp sinh thoả thuận về phương thức, mức ký quỹ hoặc bảo lãnh thực hiện hợp đồng tu nghiệp theo quy định tại Điều 3 của Quyết định 68.

Cục Quản lý lao động với nước ngoài yêu cầu các doanh nghiệp Việt Nam phối kết hợp chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau trong việc đưa tu nghiệp sinh Việt Nam vi phạm, bỏ hợp đồng tu nghiệp về nước. Trong quá trình thực hiện Quyết định 68 của Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn này, nếu có vấn đề phát sinh vướng mắc thì doanh nghiệp báo cáo các cơ quan hữu quan có thẩm quyền và Cục Quản lý lao động với nước ngoài để phối hợp giải quyết.

**T/L. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

**QUYẾT ĐỊNH SỐ 120/QĐ-QLLDNN NGÀY 23/11/2001  
CỦA CỤC TRƯỞNG CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Ban hành Quy định tạm thời về giải quyết các tranh chấp lao động  
trong thời gian người lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan**

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

*Căn cứ Quyết định số: 728/LĐTBXH-QĐ ngày 04/7/1994 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Cục Quản lý lao động với nước ngoài;*

*Căn cứ Quyết định số 459/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 28/4/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế phân cấp quản lý công chức;*

*Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức cán bộ và Đào tạo, Trưởng Bộ phận Quản lý lao động Việt Nam tại Đài Loan,*

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này bản "Quy định tạm thời về giải quyết các tranh chấp lao động trong thời gian người lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký. Trưởng Bộ phận quản lý lao động Việt Nam tại Đài Bắc có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Quy định này.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Cục, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ và đào tạo, Trưởng Bộ phận quản lý lao động thuộc Văn phòng kinh tế và Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc, Giám đốc các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI  
Trần Văn Hằng**

**QUY ĐỊNH TẠM THỜI**  
**VỀ GIẢI QUYẾT CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG THỜI GIẠN NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
**VIỆT NAM LÀM VIỆC TẠI ĐÀI LOAN**

*Ban hành kèm theo Quyết định số 120/QĐ-QLLĐNN ngày 23/11/2001  
của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài*

**Chương I**  
**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Mục tiêu của việc giải quyết tranh chấp lao động là đảm bảo quyền lợi cho các bên tham gia ký kết hợp đồng trên cơ sở đưa ra các giải pháp hợp lý để các hợp đồng ký kết giữa các bên được thực hiện nghiêm túc, hạn chế tối đa việc đưa người lao động về nước cũng như các rủi ro của doanh nghiệp, góp phần ổn định thị trường lao động tại Đài Loan.

**Điều 2.** Giải quyết tranh chấp lao động phải đảm bảo thực hiện theo những nguyên tắc sau đây:

- Phải tuân thủ các quy định của pháp luật và chính sách hiện hành của các bên; các điều khoản hợp đồng cung ứng lao động giữa các bên và giữa các bên với người lao động,

- Tôn trọng quá trình hoà giải tại cơ sở, đảm bảo tính khách quan và công bằng trong giải quyết tranh chấp lao động, thông qua đàm phán, thuyết phục tìm được sự thống nhất chung, đảm bảo sự hài hoà quyền lợi của mỗi bên và lấy lợi ích của người lao động làm hiệu quả xử lý;

- Chủ động giải quyết kịp thời các vụ việc, khắc phục tình trạng tồn đọng, giải quyết không dứt điểm kéo dài khiếu kiện gây ảnh hưởng tiêu cực trong dư luận xã hội.

**Điều 3.** Phạm vi giải quyết tranh chấp lao động gồm:

- Tranh chấp lao động giữa người lao động với công ty môi giới Đài Loan, giữa người lao động với chủ sử dụng có quan hệ tới việc thực thi không đúng các điều khoản trong hợp đồng đã ký;

- Tranh chấp phát sinh giữa công ty cung ứng lao động Việt Nam với công ty môi giới Đài Loan hoặc chủ sử dụng lao động (nếu tuyển trực tiếp) liên quan đến hợp đồng ký kết giữa các bên.

## Chương II

### NỘI DUNG VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

**Điều 4.** Nội dung các tranh chấp lao động cần giải quyết bao gồm:

1. Các tranh chấp phát sinh do phía chủ sử dụng lao động và công ty môi giới phía Đài Loan gây ra.

Không tôn trọng và thực hiện đúng theo các điều khoản trong hợp đồng lao động ký kết giữa các bên với người lao động; thực hiện ngày công, giờ công không hợp lý, tiền lương và khoản khấu trừ tiền lương không rõ ràng, bố trí việc làm không đúng hợp đồng đã ký...; thái độ ứng xử thiếu tôn trọng: mắng chửi, đánh đập, quấy rối tình dục...; ép buộc người lao động về nước không rõ lý do; kết thúc hợp đồng trước hạn không do lỗi của người lao động: chủ chết không được chuyển chủ, công ty không có khả năng hoạt động, chủ phá sản...

2. Các tranh chấp phát sinh do lỗi của người lao động: Tay nghề chưa đáp ứng với công việc, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, vi phạm kỷ luật lao động và nội quy nơi làm việc; quan hệ ứng xử đối với chủ sử dụng có khiếm khuyết; có hành vi xúi giục, kích động đồng nghiệp chống đối hoặc tham gia đình công, lãn công...

3. Các tranh chấp phát sinh giữa công ty môi giới Đài Loan và công ty cung ứng lao động Việt Nam: Chiếm dụng phí quản lý của người lao động được phía công ty Việt Nam uỷ thác thu song không hoàn trả hoặc không thu như đã cam kết trong thoả thuận giữa hai bên; nợ lương người lao động; rút ngắn thời gian hợp đồng của người lao động không có lý do xác đáng...

**Điều 5.** Tranh chấp lao động được xem xét giải quyết khi các vụ việc được phản ánh chính thức bằng các hình thức: người lao động hoặc đối tác gọi điện thoại hoặc trực tiếp đến trụ sở Bộ phận quản lý lao động trình bày sự việc và yêu cầu giải quyết; bằng đường công văn đối với các cơ quan chức năng Đài Loan; các đơn thư khiếu kiện gửi tới Bộ phận Quản lý lao động.

**Điều 6.** Tranh chấp lao động giải quyết theo trình tự sau:

1. Trường hợp giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của các công ty cung ứng lao động Việt Nam đã có đại diện quản lý lao động tại Đài Loan:

- Bộ phận Quản lý lao động sẽ chuyển mọi thông tin về vụ việc cho đại diện quản lý lao động của công ty để nghiên cứu trực tiếp giải quyết theo sự chỉ đạo của Trưởng Bộ phận Quản lý lao động theo trình tự: tìm hiểu rõ, đầy đủ sự

việc, tổ chức hoà giải tại cơ sở, bảo đảm quyền lợi cho người lao động và không làm sự việc trở thành phức tạp.

- Khi việc hoà giải không thành, tùy từng trường hợp cụ thể, Trưởng Bộ phận Quản lý lao động sẽ cử cán bộ cùng tham gia với đại diện quản lý của các công ty phối hợp với đối tác giải quyết triệt để những khó khăn nảy sinh.

- Khi sự việc thực sự không thể hoà giải được tại cơ sở mà lỗi thuộc về phía đối tác, Trưởng Bộ phận Quản lý lao động sẽ đưa vụ việc tới Cục Lao công và Ủy ban lao động Đài Loan giải quyết, đồng thời báo cáo Chủ nhiệm Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc và Lãnh đạo Cục Quản lý lao động với nước ngoài xin ý kiến chỉ đạo.

- Trong quá trình giải quyết các vụ việc, phải lập biên bản các buổi làm việc và thường xuyên báo cáo với Trưởng Bộ phận Quản lý lao động để được chỉ đạo, hướng dẫn các bước giải quyết tiếp theo.

2. Trường hợp giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của các công ty cung ứng lao động Việt Nam chưa có đại diện quản lý lao động tại Đài Loan:

- Trưởng Bộ phận Quản lý lao động phân công cán bộ trong Bộ phận Quản lý lao động trực tiếp giải quyết vụ việc hoặc đề nghị Chủ nhiệm Văn phòng - Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc cử cán bộ Văn phòng hỗ trợ giải quyết.

- Cán bộ được phân công chủ động tìm hiểu sự việc và đề xuất phương án giải quyết để xin ý kiến Trưởng Bộ phận Quản lý lao động. Trình tự giải quyết chung là: Yêu cầu người lao động báo cáo đầy đủ sự việc; liên hệ với công ty môi giới Đài Loan yêu cầu làm rõ vấn đề và nhanh chóng giải quyết; dự thảo công văn trình Trưởng Bộ phận Quản lý lao động gửi cho công ty cung ứng lao động Việt Nam nắm được khiếu kiện liên quan tới lao động của công ty đưa đi để phối hợp giải quyết.

- Trực tiếp tham dự các buổi hoà giải tại cơ sở.

- Khi hoà giải không thành, vụ việc trở nên phức tạp, đặc biệt với vụ việc liên quan tới nhiều lao động có khả năng phải về nước trước hạn, Trưởng Bộ phận Quản lý lao động yêu cầu công ty cung ứng lao động Việt Nam nhanh chóng cử cán bộ có thẩm quyền sang trực tiếp cùng giải quyết, đồng thời báo cáo Chủ nhiệm Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc và Lãnh đạo Cục Quản lý lao động với nước ngoài xin ý kiến chỉ đạo.

- Trong quá trình giải quyết vụ việc, phải lập biên bản các buổi làm việc và mọi tài liệu có liên quan phải lưu giữ đầy đủ.

### **Chương III**

#### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**Điều 7.** Quy định này có hiệu lực từ ngày ký và sẽ được xem xét bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với thực tế của việc giải quyết các tranh chấp lao động trong thời gian người lao động Việt Nam làm việc có thời hạn tại Đài Loan.

**Điều 8.** Đại diện quản lý lao động của các công ty cung ứng lao động Việt Nam tại Đài Loan chịu trách nhiệm chính trong việc giải quyết các tranh chấp lao động có liên quan tới lao động của công ty đưa đi.

**Điều 9.** Trưởng Bộ phận Quản lý lao động có trách nhiệm hướng dẫn, chỉ đạo đại diện các doanh nghiệp Việt Nam thực hiện quy định này và phối hợp với các cơ quan chức năng của Đài Loan theo thẩm quyền, thường xuyên báo cáo Chủ nhiệm Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc và Cục Quản lý lao động với nước ngoài để theo dõi và chỉ đạo thực hiện.

**CỤC TRƯỞNG**  
**CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Trần Văn Hằng**

**CÔNG VĂN SỐ 1467/QLLDNN-CSQLLD NGÀY 26/12/2002  
CỦA CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI**

**Xác nhận tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam tại Nhật Bản  
vi phạm hợp đồng tu nghiệp**

*Kính gửi:* Các Doanh nghiệp phái cử Việt Nam đưa tu nghiệp sinh sang tu nghiệp tại Nhật Bản

Thời gian qua, tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam (sau đây gọi là tu nghiệp sinh) tại Nhật Bản vi phạm hợp đồng tu nghiệp, trốn ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp đã ảnh hưởng đến Chương trình tu nghiệp và thực hành kỹ thuật tại Nhật Bản. Việc xác nhận tu nghiệp sinh vi phạm hợp đồng tu nghiệp được phối hợp thực hiện giữa Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản, các tổ chức tiếp nhận và xí nghiệp tiếp nhận Nhật Bản sẽ là một trong những biện pháp ngăn chặn, giảm thiểu tình trạng trên và là cơ sở cho doanh nghiệp phái cử trong quá trình xử lý vụ việc. Để việc xác nhận nói trên được thực hiện chính xác và kịp thời, thông qua quy định của Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản, Cục Quản lý lao động với nước ngoài thông báo quy trình xác nhận như sau:

**1. Thông báo tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng:**

Khi tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng, xí nghiệp tiếp nhận Nhật Bản làm "*Thông báo tu nghiệp sinh bỏ hợp đồng*" theo mẫu số 1 (gửi kèm theo) gửi cho Tổ chức tiếp nhận. Trên cơ sở Thông báo đó, Tổ chức tiếp nhận làm "*Giấy xác nhận tu nghiệp sinh bỏ hợp đồng*" theo mẫu số 2 (gửi kèm theo) gửi cho Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản.

**2. Xác nhận tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng:**

Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản xác nhận tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng đối với từng cá nhân, căn cứ vào hồ sơ sau:

+ Thông báo tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng của Xí nghiệp tiếp nhận;

+ Văn bản xác nhận của cảnh sát địa phương;

+ Giấy xác nhận tu nghiệp sinh vi phạm bỏ hợp đồng của Tổ chức tiếp nhận.

Đề nghị các doanh nghiệp phái cử Việt Nam thông báo nội dung trên tới đối tác phía Nhật Bản và chủ động phối kết hợp chặt chẽ với các cơ quan liên quan của Việt Nam và Nhật Bản trong việc xác nhận tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam vi phạm bỏ hợp đồng tu nghiệp đồng thời tăng cường các biện pháp để cải thiện tình hình, đảm bảo việc thực hiện Chương trình tu nghiệp và thực hành kỹ thuật tại Nhật Bản đạt kết quả tốt trong thời gian tới.

Trong quá trình thực hiện, mọi vướng mắc phát sinh đề nghị phản ánh về Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản, Cục Quản lý lao động với nước ngoài và các cơ quan liên quan để phối hợp giải quyết.

**K.T CỤC TRƯỞNG  
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI  
PHÓ CỤC TRƯỞNG**

**Đào Công Hải**



Mẫu số 1

## THÔNG BÁO TU NGHIỆP SINH BỎ HỢP ĐỒNG

*Kính gửi:*

Công ty tiếp nhận:.....

Đại diện là Ông/bà:.....Giám đốc/ Chủ tịch

Tel:.....Fax:.....

Xin thông báo về việc

Tu nghiệp sinh.....nam/nữ

Sinh ngày.....

Thẻ lưu trú:.....ngày cấp:..... ngày hết hạn.....

Đến tu nghiệp tại công ty chúng tôi từ ngày:.....

đã tự ý bỏ hợp đồng và đi khỏi công ty từ ngày.....

Đề nghị Tổ chức tiếp nhận và doanh nghiệp phái cử xử lý tu nghiệp sinh..... theo quy định hợp đồng đã ký với công ty chúng tôi.

Công ty chúng tôi xin cam đoan rằng việc tự ý bỏ hợp đồng của .....là có thực và sẵn sàng chịu trách nhiệm về việc thông báo nói trên theo quy định của pháp luật Nhật Bản và Việt Nam.

**XÁC NHẬN CỦA NGƯỜI LÀM CHỨNG\***  
**VỀ VIỆC..... TỰ Ý BỎ HỢP ĐỒNG**

..... ngày ..... tháng ..... năm .....  
**ĐẠI DIỆN CÔNG TY TIẾP NHẬN**

\* Ghi chú: Người làm chứng nói trên là nhóm trưởng của tu nghiệp sinh/hoặc tu nghiệp sinh cùng xí nghiệp tiếp nhận. Trường hợp không có những người nói trên thì có thể là người quản lý trực tiếp tu nghiệp sinh của Tổ chức tiếp nhận.

Mẫu số 2

**GIẤY XÁC NHẬN  
TU NGHIỆP SINH BỎ HỢP ĐỒNG**

*Kính gửi:* Đại sứ quán CHXHCN Việt Nam tại Nhật Bản

Ngày ... tháng ... năm..., Công ty ... đã thông báo về trường hợp tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp/thực tập kỹ thuật, chi tiết cụ thể như sau:

Họ tên tu nghiệp sinh:.....nam/nữ

Sinh ngày:.....

Số hộ chiếu:.....; cấp ngày .... tháng ..... tại .....

Ngày sang Nhật Bản tu nghiệp: ngày .... tháng .... năm.... theo hợp đồng phái cử và tiếp nhận tu nghiệp sinh Việt Nam ký ngày .... tháng .... năm .... giữa:

Tổ chức phái cử:.....

Tổ chức tiếp nhận:.....

Ngày bỏ hợp đồng:.....

Để làm cơ sở cho việc đòi bồi thường thiệt hại, xử lý phạt theo hợp đồng và thoả thuận đã ký giữa các bên liên quan đến việc tu nghiệp sinh/thực tập sinh kỹ thuật của: ....., đề nghị Đại sứ quán xác nhận trường hợp tu nghiệp sinh bỏ hợp đồng nói trên.

Chúng tôi xin cam đoan rằng việc tự ý bỏ hợp đồng của .....là thực và sẵn sàng chịu trách nhiệm về việc xác nhận nói trên theo quy định của pháp luật Nhật Bản và Việt Nam.

**XÁC NHẬN CỦA  
ĐẠI SỨ QUÁN**

**XÁC NHẬN CỦA  
TỔ CHỨC TIẾP NHẬN**

## **THÔNG BÁO SỐ 105/TB-VPCP NGÀY 15/7/ 2003 CỦA VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ**

**Ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm tại cuộc họp về  
"Biện pháp tăng cường quản lý tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản"**

*(Trích)*

...

1. Tu nghiệp sinh của ta ở Nhật Bản bỏ hợp đồng lao động là do một số nguyên nhân về kinh tế, quản lý, tuyển chọn, huấn luyện, nên việc tăng cường quản lý đội ngũ này là nhiệm vụ rất quan trọng trong việc giữ vững thị trường lao động Nhật Bản. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành liên quan cần tìm hiểu kỹ thêm những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này, đồng thời tham khảo kinh nghiệm quản lý của các nước cũng có tu nghiệp sinh ở Nhật Bản để có phương án khắc phục có hiệu quả.

2. Các biện pháp cần thực hiện để tăng cường quản lý tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản.

*a) Các biện pháp về kinh tế:*

Tu nghiệp sinh đi làm việc tại Nhật Bản phải nộp tiền đặt cọc, ký quỹ hoặc bảo lãnh như quy định tại Quyết định số 68/2001/QĐ-TTg ngày 02/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp xử lý đối với tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp.

- Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan ban hành văn bản quy định về tài chính đối với tu nghiệp sinh nói chung và tu nghiệp sinh tự ý bỏ hợp đồng lao động.

*b) Các biện pháp về pháp luật:*

- Bộ Ngoại giao chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp để xây dựng quy định về quản lý tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản.

- Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Công an, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội làm việc với các cơ quan có thẩm quyền của Nhật Bản để

ban hành quy định về thủ tục, trình tự phối hợp đưa tu nghiệp sinh bỏ hợp đồng lao động về nước và biện pháp xử lý đối với các doanh nghiệp của Nhật Bản sử dụng trái phép tu nghiệp sinh Việt Nam.

*c) Về công tác quản lý:*

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tăng cường rà soát, kiểm tra, chỉ cho phép những doanh nghiệp có uy tín và năng lực quản lý được đưa tu nghiệp sinh Việt Nam sang Nhật Bản; cần chú trọng về chất lượng, không mở rộng về số lượng.

- Trước mắt kiên quyết tập trung xử lý các trường hợp tu nghiệp sinh bỏ hợp đồng theo quy định tại Quyết định số 68/2001/QĐ-TTg, thông tin rộng rãi để cảnh báo giáo dục đối với các tu nghiệp sinh khác.

- Việc tuyển chọn tu nghiệp sinh đi Nhật Bản cần tập trung vào những người lao động đang làm việc trong các nhà máy, doanh nghiệp; học viên đã tốt nghiệp các trường dạy nghề và bộ đội xuất ngũ. Chú trọng gắn kết trách nhiệm của doanh nghiệp với đơn vị quản lý, chính quyền địa phương và gia đình người lao động trước khi đi tu nghiệp trong suốt quá trình tu nghiệp.

- Bộ Công an chủ trì, phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Tư pháp và các cơ quan liên quan nghiên cứu chế độ cấp và quản lý hộ chiếu riêng cho tu nghiệp sinh Việt Nam đi Nhật Bản, Hàn Quốc, trình Thủ tướng Chính phủ trước ngày 10 tháng 8 năm 2003.

- Đồng ý việc thành lập bộ phận quản lý tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất với Bộ Nội vụ về tổ chức của bộ phận này. Cần chọn cán bộ có đạo đức tốt, có năng lực quản lý và thông thạo ngoại ngữ để nâng cao hiệu quả công tác quản lý tu nghiệp sinh.

Văn phòng Chính phủ xin thông báo để các cơ quan liên quan biết, thực hiện.

**KT. BỘ TRƯỞNG CHỦ NHIỆM VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ  
PHÓ CHỦ NHIỆM**

**Trần Quốc Toàn**

## MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
- Bộ luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002)	5
<b>PHẦN I. QUY ĐỊNH CHUNG</b>	<b>69</b>
- Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 12/11/1996.	71
- Quyết định số 53/1999/QĐ-TTg ngày 26/3/1999 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp khuyến khích đầu tư trực tiếp nước ngoài.	89
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam số 18/2000/QH10 ngày 9/6/2000	95
- Nghị định số 24/2000/NĐ-CP ngày 31/7/2000 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam	103
- Nghị định số 27/2003/NĐ-CP ngày 19/3/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2000/NĐ-CP ngày 31/7/2000 quy định chi tiết thi hành Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.	170
<b>1. Việc làm</b>	<b>192</b>
- Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.	192
- Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động	200
<b>2. Học nghề</b>	<b>215</b>
- Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 09/01/2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề	215
- Nghị định số 18/2001/NĐ-CP ngày 4/5/2001 của Chính phủ quy định về lập và hoạt động của các cơ sở văn hoá, giáo dục nước ngoài tại Việt Nam	235
- Thông tư số 01/2002/TT-BLĐTBXH ngày 04/01/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc thành lập, đăng ký hoạt động và chia, tách, sáp nhập, đình chỉ hoạt động, giải thể cơ sở dạy nghề	250
- Quyết định số 48/2002/QĐ-TTg ngày 11/4/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề giai đoạn 2002-2010	269
- Quyết định số 212/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/02/2003 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề	276

- Chỉ thị số 02/2003/CT-BLĐTBXH ngày 15/9/2003 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về nhiệm vụ năm học 2003 - 2004 của ngành dạy nghề	289
<b>3. Hợp đồng lao động</b>	<b>292</b>
- Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.	292
- Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động.	303
<b>4. Thoả ước lao động tập thể</b>	<b>319</b>
- Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thoả ước lao động tập thể.	319
- Nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002 của Chính phủ, sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thoả ước lao động tập thể.	326
<b>5. Tiền lương</b>	<b>329</b>
- Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.	329
- Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 của Chính phủ về việc điều chỉnh tiền lương, trợ cấp xã hội và đổi mới một bước cơ chế quản lý tiền lương.	338
<b>6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi</b>	<b>344</b>
- Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.	344
- Thông tư số 07/LĐTBXH-TT ngày 11/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 và Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.	350
- Thông tư số 16/TT-LĐTBXH ngày 23/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm	355
- Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.	358
- Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 3/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định tại Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ.	362
- Thông tư số 16/2003/TT-BLĐTBXH ngày 3/6/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính thời vụ và gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng	372

<b>7. Kỷ luật lao động - trách nhiệm vật chất</b>	<b>381</b>
- Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.	381
- Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.	388
- Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.	392
<b>8. An toàn lao động - Vệ sinh lao động</b>	<b>415</b>
- Nghị định số 6/CP ngày 20/1/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động.	415
- Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về An toàn lao động - Vệ sinh lao động.	424
- Thông tư số 10/2003/TT-BLĐTBXH ngày 18/4/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	428
<b>9. Quy định riêng đối với lao động nữ</b>	<b>449</b>
- Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ.	449
- Thông tư số 03/BLĐTBXH-TT ngày 13/1/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ.	454
- Thông tư số 79/1997/TT-BTC ngày 6/11/1997 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ	466
<b>10. Bảo hiểm xã hội</b>	<b>470</b>
- Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội.	470
- Thông tư số 06/LĐTBXH-TT ngày 4/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều để thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ.	485

- Thông tư số 17/TT-LĐTBXH ngày 24/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài	505
- Thông tư số 02/LĐTBXH-TT ngày 11/2/1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ nâng lương để làm cơ sở tính lương hưu đối với cán bộ có thời gian làm chuyên gia ở nước ngoài	510
- Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 9/01/2003 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ.	515
- Thông tư số 06/2003/TT-BLĐTBXH ngày 19/2/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện điều chỉnh mức lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội theo Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/1/2003 của Chính phủ.	521
- Thông tư số 07/2003/TT-BLĐTBXH ngày 12/3/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ.	528
- Thông tư số 08/2003/TT-BLĐTBXH ngày 8/4/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe quy định tại Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ.	543
<b>11. Tranh chấp lao động và xử phạt vi phạm hành chính</b>	<b>548</b>
- Pháp lệnh ngày 11/4/1996 của Ủy ban thường vụ quốc hội về thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ( <i>trích</i> ).	548
- Nghị định 58/CP ngày 31/5/1997 của Chính phủ về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công.	559
- Pháp lệnh số 44/2002/PL-UBTVQH 10 ngày 2/7/2002 của Ủy ban thường vụ quốc hội xử lý vi phạm hành chính.	563
- Nghị định số 134/2003/NĐ-CP ngày 14/11/2003 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính năm 2002.	621
- Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.	678
<b>PHẦN II. NHỮNG QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM.</b>	<b>707</b>
<b>1. Việc làm</b>	
- Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.	709



- Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.	715
- Nghị định số 46/1999/NĐ-CP ngày 1/7/1999 của Chính phủ sửa đổi một số điều của Nghị định 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.	728
- Nghị định số 75/2001/NĐ-CP ngày 19/10/2001 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 46/1999/NĐ-CP ngày 1/7/1999 và Nghị định 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.	730
<b>2. Tiền lương</b>	732
- Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 15/6/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về mức lương tối thiểu và tiền lương của lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.	732
- Quyết định số 1037/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 9/10/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc quy định tiền lương của chuyên gia và lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng với các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam.	734
- Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.	736
<b>PHẦN III. NHỮNG QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM</b>	753
- Luật Quốc tịch Việt Nam	755
- Thông tư Liên tịch số 07/1999/TTLT-BTP-BCA ngày 8/2/1999 của Liên Bộ Tư pháp - Bộ Công an quy định cấp phiếu lý lịch tư pháp.	768
- Công văn số 2301/TP-LLTP ngày 28/12/1999 của Bộ Tư pháp về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người lao động nước ngoài.	773
- Công văn số 111/TT-ĐTr ngày 7/1/2000 của Bộ Y tế về việc cấp giấy chứng nhận sức khỏe cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.	774
- Công văn số 101/LĐTBXH - CSLĐVL ngày 11/1/2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc giấy chứng nhận sức khỏe cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.	778
- Công văn số 14/LĐTBXH-CSLĐVL ngày 3/1/2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc cấp phiếu lý lịch tư pháp cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.	783
- Pháp lệnh số 24/1999/PL-UBTVQH 10 ngày 28/4/2000 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.	784

- Nghị định số 21/2001/NĐ-CP ngày 28/5/2001 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam. 793
- Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. 807
- Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. 816

#### **PHẦN IV. NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG** 845

##### **1. Những quy định chung:** 847

- Nghị định số 183/CP ngày 18/11/1994 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh về cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài 847
- Chỉ thị số 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị về xuất khẩu lao động và chuyên gia 859
- Thông tư số 18/1999/TT-BLĐTBXH ngày 14/8/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định thư sửa đổi và bổ sung Hiệp định hợp tác lao động giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào. 863
- Nghị định số 05/2000/NĐ-CP ngày 3/3/2000 của Chính phủ về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam. 871
- Công văn số 504/P3 (LĐ) ngày 6/3/2000 của Cục Quản lý xuất nhập cảnh, Bộ Công an về việc cấp hộ chiếu cho công dân Việt Nam đi lao động nước ngoài. 885
- Thông tư số 09/2000/TT-BCA (A18) ngày 7/6/2000 của Bộ Công an hướng dẫn việc cấp hộ chiếu phổ thông ở trong nước theo Nghị định số 05/2000/NĐ-CP ngày 3/3/2000 của Chính phủ về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam. 887
- Quyết định số 1247/2002/QĐ-BLĐTBXH ngày 17/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế khen thưởng về công tác xuất khẩu lao động và chuyên gia. 892
- Chỉ thị số 14/2004/CT-TTg ngày 2/4/2004 của Thủ tướng Chính phủ về xử lý và ngăn chặn việc xuất nhập cảnh và cư trú trái phép của công dân Việt Nam ở nước ngoài 897
- Thông tư liên tịch số 07/2004/TTLT/BLĐTBXH-BNG ngày 3/6/2004 của liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Ngoại giao hướng dẫn thực hiện một số điều khoản thuộc Nghị định 183/CP ngày 18/11/1994 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh về cơ quan Đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài trong lĩnh vực lao động - thương binh và xã hội 901

<b>2. Việc làm</b>	<b>905</b>
- Công văn số 360/QLLĐNN-TTLĐ ngày 24/8/2000 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn về đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan.	905
- Quyết định số 621/2001/QĐ-BLĐTBXH ngày 3/7/2001 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành "Quy chế thực hiện đưa người lao động Việt Nam sang tu nghiệp tại Nhật Bản".	912
- Công văn số 276/QLLĐNN-CSQLLĐ ngày 26/4/2002 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn đưa thuyền viên tàu cá Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan.	924
- Công văn số 2419/BLĐTBXH-QLLĐNN ngày 25/7/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc nâng cao chất lượng tổ chức và quản lý đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan.	927
- Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.	931
- Công văn số 1237/QLLĐNN-QLLĐ ngày 26/9/2003 của Cục Quản lý lao động ngoài nước về việc đưa lao động bỏ trốn tại Đài Loan về nước.	948
- Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.	950
- Công văn số 3673/BLĐTBXH-QLLĐNN ngày 14/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện một số biện pháp tăng cường xuất khẩu lao động sang Đài Loan.	991
- Thông tư liên tịch số 107/2003/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 7/11/2003 của Liên Bộ Tài chính - Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính đối với người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.	994
<b>3. Đào tạo - giáo dục định hướng</b>	<b>1011</b>
- Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.	1011
- Quyết định số 179/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 22/2/2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành quy chế tạm thời về cấp và quản lý chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.	1020
- Quyết định số 49/QĐ-QLLĐNN ngày 15/4/2002 của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài ban hành "chương trình đào tạo và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc tại Malaysia".	1024

- Công văn số 878/QLLĐNN-KHTC ngày 28/8/2002 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn mức thu học phí, lệ phí đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. 1032
- 4. Hợp đồng lao động 1034**
- Công văn số 3538/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 15/10/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện hợp đồng đưa lao động đi làm việc tại Malaysia. 1034
- Quyết định số 1408/2002/QĐ-BLĐTBXH ngày 5/11/2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tạm thời về thẩm định hợp đồng đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia tại Ban Quản lý lao động và chuyên gia thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia. 1036
- Công văn số 1356/QLLĐNN-TT ngày 21/11/2002 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn thực hiện Quyết định 1408/2002/QĐ-BLĐTBXH của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 1043
- 5. Giải quyết tranh chấp lao động 1056**
- Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30/6/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. 1056
- Quyết định số 68/2001/QĐ-TTg ngày 2/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp xử lý đối với tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản và Hàn Quốc tự ý bỏ hợp đồng tu nghiệp 1067
- Công văn số 2452/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 14/8/2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xử lý ngăn chặn tu nghiệp sinh Việt Nam vi phạm hợp đồng, trốn chạy bất hợp pháp tại Nhật Bản và Hàn Quốc. 1070
- Quyết định số 120/QĐ-QLLĐNN ngày 23/11/2001 của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài ban hành Quy định tạm thời về giải quyết các tranh chấp lao động trong thời gian lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan. 1073
- Công văn số 1467/QLLĐNN-CSQLLĐ ngày 26/12/2002 của Cục Quản lý lao động với nước ngoài xác nhận tu nghiệp sinh, thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam tại Nhật Bản vi phạm hợp đồng tu nghiệp. 1078
- Thông báo số 105/TB-VPCP ngày 15/7/2003 của Văn phòng Chính phủ về ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm tại cuộc họp về "Biện pháp tăng cường quản lý tu nghiệp sinh Việt Nam tại Nhật Bản" (trích). 1082

# PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ LAO ĐỘNG CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI  
Tầng 6 - 41B Lý Thái Tổ - Hà Nội

\*\*\*\*\*

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*

NGUYỄN ĐÌNH THIÊM

*Chịu trách nhiệm nội dung:*

NGUYỄN BÁ NGỌC

*Tuyển chọn:*

CAO THỊ THU

*Sửa bản in:*

PHÒNG BIÊN TẬP

*Trình bày bìa:*

THANH HUYỀN

---

In 1.000 cuốn khổ 19x27 (cm) tại Xí nghiệp in - Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.  
Giấy chấp nhận đăng ký kế hoạch xuất bản số 29-335/XB-QLXB do Cục Xuất  
bản cấp ngày 19/3/2004.  
In xong và nộp lưu chiểu Quý III/2004.

## **NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

TẦNG 6, 41B LÝ THÁI TỔ, HÀ NỘI

TEL: 04.9346024 -9344313

FAX: 04.9348283

### **TÌM ĐỌC**

- CẨM NANG NGHIỆP VỤ DÀNH CHO CÁN BỘ TƯ PHÁP XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
- HỎI ĐÁP PHÁP LUẬT DÂN SỰ VIỆT NAM
- BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO NGƯỜI CÓ THẨM QUYỀN CỦA CƠ QUAN TIẾN HÀNH TỔ TỤNG GÂY RA
- CẨM NANG KỸ THUẬT ĐA NGÀNH DÀNH CHO KỸ SƯ
- HƯỚNG DẪN QUẢN LÝ VỆ SINH LAO ĐỘNG
- 170 TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT VỀ HỘ TỊCH, HỘ KHẨU, CHỨNG MINH NHÂN DÂN, CÔNG CHỨNG, CHỨNG THỰC, KẾT HÔN CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI
- 110 TÌNH HUỐNG VÀ XỬ LÝ TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG
- BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI, BỔ SUNG NĂM 2002) VÀ HỆ THỐNG VĂN BẢN HƯỚNG DẪN
- 72 VỤ ÁN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG ĐIỂN HÌNH TÓM TẮT VÀ BÌNH LUẬN

Giá: 165.000đ