

8. Xem xét, chấp thuận giá cho thuê đất, các loại phí dịch vụ do Công ty phát triển hạ tầng và các Công ty dịch vụ ấn định;

9. Hòa giải các tranh chấp lao động, các tranh chấp kinh tế theo yêu cầu của các đương sự.

Điều 21.- Ban Quản lý gồm Trưởng Ban, một số Phó Trưởng Ban và bộ máy giúp việc, có con dấu riêng.

Trưởng Ban Quản lý Khu công nghiệp do Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm theo đề nghị của Bộ trưởng, Trưởng ban Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ.

Phó Trưởng ban Ban Quản lý do Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bổ nhiệm theo đề nghị của Trưởng ban Ban Quản lý sau khi có sự thỏa thuận của Bộ trưởng, Trưởng ban Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ.

Bộ máy giúp việc của Ban Quản lý do Trưởng Ban quyết định sau khi được sự chấp thuận của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ.

Điều 22.- Ban Quản lý là đơn vị dự toán ngân sách Nhà nước. Các khoản thu ngân sách trên địa bàn Khu công nghiệp phải nộp vào ngân sách Nhà nước. Các khoản chi cho hoạt động của Ban Quản lý do ngân sách Nhà nước đài thọ.

Điều 23.- Các vụ án hình sự xảy ra trong Khu công nghiệp thuộc thẩm quyền xét xử của Tòa án Việt Nam.

Các tranh chấp dân sự, kinh tế mà một bên là Xi nghiệp Khu công nghiệp được giải quyết theo quy định của pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp có quy định riêng.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

Điều 24.- Những quy định khác liên quan đến hoạt động của Xi nghiệp Khu công nghiệp không quy định trong Quy chế này được áp dụng theo các điều khoản tương ứng của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Luật Khuyến khích đầu tư trong nước, Luật Công ty, Luật Doanh nghiệp tư nhân và các văn bản pháp luật khác có liên quan.

Điều 25.- Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Các Khu chế xuất và Khu công nghiệp được thành lập trước ngày có hiệu lực của Quy chế này, nếu có yêu cầu chuyển

thành Khu công nghiệp hoạt động theo Quy chế này thì phải được Chính phủ xem xét và quyết định đối với từng trường hợp.

T.M Chính phủ
Thủ tướng
VÔ VĂN KIẾT

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 197-CP ngày 31-12-1994 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 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 tiền lương theo Điều 2 và Điều 3 của Bộ Luật Lao động là người lao động làm việc trong các tổ chức sau đây:

1. Doanh nghiệp Nhà nước;
2. Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác;
3. Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;
4. Các tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang, doanh nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội và các thành phần kinh tế khác được phép đăng ký hành nghề.

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 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.

Điều 2.- Đối tượng và phạm vi không áp dụng 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. Những người giữ chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm trong các cơ quan Nhà nước;

3. Những 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;

4. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực lượng vũ trang.

Chương II

LƯƠNG TỐI THIỂU, HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG.

Điều 3.-

1. Mức lương tối thiểu theo Điều 56 và Khoản 2 Điều 132 của Bộ Luật Lao động là mức lương để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, trình Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu cho từng thời kỳ.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Ủy ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư và đại diện của người sử dụng lao động trình Chính phủ công bố hoặc Chính phủ ủy quyền cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong Khu chế xuất, Khu công nghiệp và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

Điều 4.- Thang lương, bảng lương theo Điều 57 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Chính phủ công bố thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương áp dụng trong các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ, đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kế toán thuộc thành phần kinh tế quốc doanh.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ vào chính sách tiền lương của Nhà nước hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương trong các doanh nghiệp và các tổ chức sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc các thành phần kinh tế khác.

Chương III

CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

Điều 5.- Hình thức trả lương theo Điều 58 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế:

- Tiền lương tháng là tiền lương trả cố định hàng tháng trên cơ sở hợp đồng lao động;

- Tiền lương tuần là tiền lương trả cho một tuần làm việc được xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

- Tiền lương ngày là tiền lương trả cho một ngày làm việc được xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho 26 ngày;

- Tiền lương giờ là tiền lương trả cho một giờ làm việc được 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. Trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra.

3. Trả lương khoán là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành.

Điều 6. - Trường hợp đặc biệt quy định tại Khoản 1 Điều 59 của Bộ Luật Lao động là những trường hợp do sự cố điện, nước; do áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; do di chuyển địa điểm làm việc hoặc do khó khăn trong sản xuất kinh doanh

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:

- Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày thì không phải đền bù.

- 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 tính theo tháng do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.

Điều 7. - 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 thuế thu nhập cá nhân, người sử dụng lao động khấu trừ dần những khoản đã tạm ứng theo quy định tại Điều 67 và khoản bồi thường thiệt hại vật chất được quy định tại Điều 89 của Bộ Luật Lao động.

Điều 8. - Việc trả lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo Điều 61 của Bộ Luật Lao động 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 giờ 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 ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn.

3. Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương làm việc vào ban ngày nếu không thường xuyên làm việc vào ban đêm; ít nhất bằng 35% tiền lương làm việc vào ban ngày nếu thường xuyên làm việc theo ca (chế độ làm việc 3 ca) hoặc chuyên làm việc vào ban đêm.

Điều 9. - Việc trích thương từ lợi nhuận còn lại (sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước) để thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp từ 1 năm trở lên theo Điều 64 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Đối với doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc thành phần kinh tế quốc doanh, mức tiền thưởng tối đa không quá 6 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong Khu chế xuất, Khu công nghiệp, mức tiền thưởng do hai bên thỏa thuận, nhưng không thấp hơn 1 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

3. Đối với doanh nghiệp tư nhân, mức tiền thưởng do hai bên thỏa thuận, nhưng mức trích thưởng ít nhất là 10% lợi nhuận.

Điều 10. - Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động theo các Khoản 1 và 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 một 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 Điều 7 của Nghị định này.

Điều 11. - 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. Trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam người lao động được người sử dụng lao động tạm ứng 50% tiền lương theo nợ đọng của tháng trước liền kề.

2. Khi hết hạn tạm giữ, tạm giam, nếu người lao động có lỗi thì cũng không phải hoàn trả khoản tiền lương tạm ứng nói trên; 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; nếu do lỗi của cơ quan pháp luật thì cơ quan đó phải được xử lý theo pháp luật.

Điều 12. -

1. Tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về việc riêng có lương được tính theo lương thời gian, bằng lương tháng (lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đai, phụ cấp chức vụ nếu có) chia cho 26 ngày nhân với số ngày được nghỉ theo quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm được tính tương ứng với mức trả lương quy định tại Điều 5 của Nghị định này.

3. 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.

Điều 13. - Tiền lương làm căn cứ để tính các chế độ trợ cấp thôi việc; trợ cấp mất việc làm; chế độ 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 trước khi sự việc xảy ra, gồm lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Điều 14. - Tiền lương được trả trong thời gian nghỉ theo quy định tại các Điều 41, 53, 62, 73, 74, 76, 77, 78, 92 của Bộ Luật Lao động là tiền lương tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 5 của Nghị định này.

Chương IV

MỘT SỐ QUY ĐỊNH KHÁC

Điều 15. - 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% mức lương cấp bậc của người lao động cùng làm công việc đó.

Điều 16. - Lao động nữ quy định tại Điều 111 của Bộ Luật Lao động, nếu cùng làm công việc như nam giới thì được trả lương như nhau. Khi nâng bậc lương, nếu lao động nữ có điều kiện và tiêu chuẩn như nam giới thì ưu tiên nâng bậc lương cho lao động nữ.

Điều 17. - Người lao động chưa thành niên quy định tại Điều 121 của Bộ Luật Lao động, nếu cùng làm công việc như người lao động thành niên thì được trả lương như nhau.

Điều 18. - Lao động là người cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc theo Điều 123 của Bộ Luật Lao động thì được trả nguyên lương.

Điều 19. - 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 20. - Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao theo Điều 129 của Bộ Luật Lao động được áp dụng bảng lương chuyên viên cao cấp, chuyên gia, nghệ nhân trên cơ sở chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn. Doanh nghiệp được quyền xây dựng cơ chế trả lương bảo đảm thu hút lao động này.

Điều 21. - Người lao động là công dân Việt Nam được phép đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức nhận thầu, khoán quy định tại Khoản 2 Điều 134 của Bộ Luật Lao động thì trong thời gian làm việc ở nước ngoài được trả một phần tiền lương bằng ngoại tệ của nước sở tại hoặc ngoại tệ quy đổi.

Điều 22. - Căn cứ hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp trong Khu chế xuất, Khu công nghiệp được:

1. Xây dựng và áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương và quy chế trả lương bảo đảm lợi ích của các bên.

2. Xác định tiền lương của Giám đốc (Tổng Giám đốc), Phó Giám đốc (Phó Tổng Giám đốc) và các viên chức chủ chốt khác trong doanh nghiệp để Hội đồng quản trị quyết định.

Điều 23. - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ quy định tại Điều 136 của Bộ Luật Lao động đối với người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật trình Chính phủ, xem xét quyết định.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 24. - Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 1 năm 1995.

Điều 25. - Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Chính phủ
Thủ tướng
VÕ VĂN KIẾT