

5. Trường hợp đặc biệt đối với trẻ em mồ côi sống ở cơ sở bảo trợ xã hội của Nhà nước, khi đã sang tuổi 16 mà vẫn tiếp tục đi học văn hóa, học nghề thì Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, căn cứ vào tình hình thực tế, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định mức và thời gian tiếp tục hưởng chế độ trợ cấp sinh hoạt phí nuôi dưỡng theo Điều 10 và Điều 11 của Nghị định số 07/2000/NĐ-CP ngày 09/3/2000 của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội.

6. Các quy định có liên quan trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

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

(\*) Không in biểu mẫu.

**THÔNG TƯ số 11/2002/TT-BLĐTBXH**  
**ngày 12/6/2002 hướng dẫn thực**  
**hiện một số điều của Nghị định**  
**số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002**  
**của Chính phủ về chính sách đối**  
**với lao động dôi dư do sắp xếp**  
**lại doanh nghiệp nhà nước.**

*Thực hiện Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước (sau đây viết tắt là Nghị định số*

*41/2002/NĐ-CP), sau khi có 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 như sau:*

## I. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi áp dụng là doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại Điều 1 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, bao gồm:

a) Doanh nghiệp thực hiện cơ cấu lại theo quy định tại Điều 17 của Bộ Luật Lao động, gồm:

- Doanh nghiệp giữ 100% vốn nhà nước;

- Công ty cổ phần được chuyển từ doanh nghiệp nhà nước có phương án cơ cấu lại được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận trong vòng 12 tháng kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp.

b) Doanh nghiệp nhà nước thực hiện cơ cấu lại theo các hình thức chuyển đổi, gồm:

- Doanh nghiệp nhà nước chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên;

- Doanh nghiệp nhà nước chuyển thành công ty cổ phần;

- Doanh nghiệp nhà nước thực hiện sáp nhập, hợp nhất;

- Doanh nghiệp nhà nước thực hiện giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê doanh nghiệp.

c) Doanh nghiệp nhà nước bị giải thể, phá sản.

2. Các doanh nghiệp thực hiện các biện pháp cơ cấu lại theo quy định tại tiết a, tiết b điểm 1 nêu trên được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt hoặc xác nhận phương án cơ cấu lại trong giai đoạn từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 (thời

điểm có hiệu lực thi hành Nghị định số 41/2002/NĐ-CP) đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2005; các doanh nghiệp bị tuyên bố phá sản, quyết định giải thể trong giai đoạn từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2005.

**3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt phương án cơ cấu lại doanh nghiệp là cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập, tổ chức lại, sáp nhập, hợp nhất; quyết định chuyển đổi và đa dạng hóa sở hữu, quản lý, được thực hiện theo quy định hiện hành. Đối với doanh nghiệp bị giải thể, phá sản không duyệt phương án cơ cấu lại mà căn cứ quyết định giải thể hoặc tuyên bố phá sản doanh nghiệp của cơ quan có thẩm quyền.**

Riêng đối với công ty cổ phần được chuyển đổi từ doanh nghiệp nhà nước có thời gian hoạt động không quá 12 tháng kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp do Hội đồng Quản trị công ty quyết định phương án cơ cấu lại theo Điều lệ của công ty và có xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền ra quyết định chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần.

**4. Người lao động dôi dư thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP bao gồm cả người lao động dôi dư được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp trước ngày 30 tháng 8 năm 1990 (thời điểm có hiệu lực thi hành Pháp lệnh Hợp đồng lao động) nhưng cho đến tại thời điểm sắp xếp lại vẫn chưa thực hiện ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản.**

**5. Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 2 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP là người lao động được tuyển dụng vào làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm**

mà tại thời điểm sắp xếp lại doanh nghiệp, người lao động và người sử dụng lao động chưa chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động.

## II. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG DÔI DƯ

**1. Chính sách đối với người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại Điều 3 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP quy định như sau:**

a) Người lao động đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi đối với nam, đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi đối với nữ, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên được nghỉ hưu, không phải trừ phần trăm lương hưu do nghỉ hưu trước tuổi theo quy định của Điều lệ bảo hiểm xã hội, ngoài ra còn được hưởng thêm các khoản trợ cấp sau:

a1) Được trợ cấp 3 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng cho mỗi năm (đủ 12 tháng) nghỉ hưu trước tuổi. Trường hợp có tháng lẻ được tính trợ cấp như sau:

+ Nếu đủ 6 tháng trở xuống được trợ cấp 1 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có);

+ Nếu trên 6 tháng đến dưới 12 tháng được trợ cấp 2 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có).

a2) Trợ cấp 5 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng cho 20 năm đầu công tác có đóng bảo hiểm xã hội.

a3) Từ năm thứ 21 trở đi, cứ mỗi năm công tác có đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp 1/2 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có). Trường hợp có tháng lẻ được tính theo nguyên

tắc trên 6 tháng được tính là một năm, đủ 6 tháng trở xuống không được tính.

Tiền lương và các khoản phụ cấp lương để thực hiện chính sách theo quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP là tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp, Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang và tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại thời điểm nghỉ việc. Trường hợp người lao động chưa chuyển xếp lương thì thực hiện chuyển xếp lương theo quy định tại các Nghị định nêu trên.

Các khoản phụ cấp được tính (nếu có) bao gồm: phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực.

*Ví dụ 1:* Ông Nguyễn Văn A công nhân sửa chữa ô tô, tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 56 tuổi 4 tháng; có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 25 năm 8 tháng; hệ số lương cấp bậc đang hưởng 2,84 (bậc 6, nhóm mức lương II, thuộc thang lương A.1 cơ khí, điện, điện tử - tin học); phụ cấp khu vực 0,5; tiền lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng. Ông A được hưởng chế độ như sau:

+ Tỷ lệ % được hưởng lương hưu:

- 15 năm đầu tính bằng 45%.

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 25 được tính thêm mỗi năm 2% là 20% (10 năm x 2% = 20%).

- Tỷ lệ % hưởng lương hưu là: 65% (45% + 20%).

+ Tiền trợ cấp do về hưu trước tuổi:

- Tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương 1 tháng:  
210.000 đồng x (2,84 + 0,5) = 701.400 đồng.

- Số tháng lương được hưởng chế độ trợ cấp:

Nghỉ hưu trước tuổi 3 năm 8 tháng:

(3 năm x 3 tháng/năm + 2 tháng)	= 11 tháng
Có 20 năm đầu công tác có đóng bảo hiểm xã hội	= 5 tháng
Từ năm thứ 21 trở đi có đóng bảo hiểm xã hội	= 3 tháng
(5 năm 8 tháng tính thành 6 năm x 1/2)	
Cộng	19 tháng

- Số tiền được nhận trợ cấp: 13.326.600 đồng.

(701.400 đồng/tháng x 19 tháng)

b) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ Luật Lao động, nhưng còn thiếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối đa một năm (12 tháng), thì được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đóng tiếp bảo hiểm xã hội một lần cho những tháng còn thiếu với mức 15% tiền lương tháng tại thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu và giải quyết nghỉ hưu theo chế độ hiện hành, bao gồm các trường hợp sau:

b1) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 14 năm đến dưới 15 năm.

*Ví dụ 2:* Ông Nguyễn Văn B công nhân giao nhận sản phẩm tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 60 tuổi; có đủ 14 năm đóng bảo hiểm xã hội; hệ số tiền lương đang hưởng 2,73 (bậc 6, nhóm mức lương I, thang lương A.15 chế biến lương thực, thực phẩm); tiền lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng. Ông B được Nhà nước hỗ trợ đóng tiếp bảo hiểm xã hội một lần cho 12 tháng với mức 15% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng và làm thủ tục giải quyết chế độ nghỉ hưu theo quy định hiện hành.

+ Tiền lương một tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội:

210.000 đồng x 2,73 = 573.300 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội đóng một lần:

$(573.300 \text{ đồng} \times 15\%) \times 12 \text{ tháng} = 1.031.940 \text{ đồng}.$

+ Tỷ lệ % lương hưu được hưởng là 45% (có 15 năm đóng bảo hiểm xã hội).

b2) Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi, có đủ 15 năm làm các nghề, công việc nặng nhọc, 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 thực tế ở chiến trường B, C trước ngày 30 tháng 4 năm 1975, chiến trường K trước ngày 31 tháng 8 năm 1981 có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 19 năm đến dưới 20 năm.

Ví dụ 3: Ông Nguyễn Văn C công nhân nấu bếp tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 55 tuổi; có đủ 19 năm 6 tháng đóng bảo hiểm xã hội; hệ số tiền lương đang hưởng 2,07 (bậc 5, nhóm mức lương II, thang lương A.20 ăn uống); tiền lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng. Ông C được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đóng tiếp bảo hiểm xã hội một lần cho 6 tháng với mức 15% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng và làm thủ tục giải quyết chế độ nghỉ hưu theo quy định hiện hành.

- Tiền lương một tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội:

$210.000 \text{ đồng} \times 2,07 = 434.700 \text{ đồng}.$

- Tiền đóng bảo hiểm xã hội một lần:

$(434.700 \times 15\%) \times 6 \text{ tháng} = 391.230 \text{ đồng}.$

- Tỷ lệ % tính lương hưu là: 15 năm đầu tính bằng 45%.

Từ năm thứ 16 đến năm thứ 20 được tính thêm là 10%.

(5 năm, mỗi năm 2%; 5 năm  $\times$  2%)

Tỷ lệ % lương hưu là 55% (45% + 10%).

b3) Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi có thời gian

đóng bảo hiểm xã hội đủ 19 năm đến dưới 20 năm mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

b4) Người lao động (không phụ thuộc vào tuổi đời) có ít nhất 15 năm làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 19 năm đến dưới 20 năm mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

c) Người lao động dôi dư không thuộc đối tượng quy định tại tiết a và tiết b điểm 1 nêu trên, thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và hưởng chế độ như sau:

c1) Trợ cấp mất việc làm được tính theo thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước, cứ mỗi năm (đủ 12 tháng) được trợ cấp 1 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng tiền lương, phụ cấp lương đang hưởng.

c2) Được trợ cấp thêm 1 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng cho mỗi năm (đủ 12 tháng) thực tế làm việc trong khu vực Nhà nước và được trợ cấp một lần với mức 5 (năm) triệu đồng.

Thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước là thời gian người lao động thực tế làm việc tại doanh nghiệp nhà nước, cơ quan, đơn vị thuộc khu vực nhà nước, đơn vị thuộc lực lượng vũ trang (được hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước) được tính đến thời điểm có quyết định cho người lao động nghỉ việc do cơ cấu lại hoặc chuyển đổi sở hữu, quản lý. Riêng đối với công ty cổ phần được chuyển từ doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại tiết a điểm 1 Mục I của Thông tư này thì thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước tính đến ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp. Thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước không bao gồm thời gian người lao động đã nhận trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, hưởng chế độ xuất ngũ hoặc phục viên.

Nếu thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước có tháng lẻ được quy định như sau:

- + Dưới 1 tháng không được tính;
- + Từ 1 tháng đến dưới 7 tháng được tính bằng 6 tháng thực tế làm việc;
- + Từ 7 tháng đến dưới 12 tháng được tính bằng 1 năm thực tế làm việc.

c3) Trợ cấp một lần đi tìm việc làm là 6 (sáu) tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng. Nếu có nguyện vọng học nghề thì được học nghề miễn phí tối đa 6 tháng tại cơ sở dạy nghề do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ định.

Tiền lương và các khoản phụ cấp lương được áp dụng theo quy định tại tiết a điểm 1 Mục II của Thông tư này.

*Ví dụ 4:* Ông Nguyễn Văn D công nhân sửa chữa đầu tàu hỏa và toa xe tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 54 tuổi; có thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước là 30 năm 7 tháng; có hệ số lương 3,05 (bậc 6 nhóm mức lương III, thang lương A.1 cơ khí, điện, điện tử, tin học); tiền lương tối thiểu 210.000 đồng/tháng. Ông D được hưởng chế độ như sau:

Tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương một tháng:

$$210.000 \text{ đồng} \times 3,05 = 640.500 \text{ đồng.}$$

Tiền trợ cấp mất việc làm tính theo thời gian thực tế làm việc:

$$640.500 \text{ đồng/tháng} \times 31 \text{ tháng} = 19.855.500 \text{ đồng.}$$

Tiền trợ cấp thêm tính theo thời gian thực tế làm việc:

$$640.500 \text{ đồng/tháng} \times 31 \text{ tháng} = 19.855.500 \text{ đồng.}$$

Tiền trợ cấp một lần: 5.000.000 đồng.

Tiền trợ cấp đi tìm việc làm:

$$640.500 \text{ đồng/tháng} \times 6 \text{ tháng} = 3.843.000 \text{ đồng.}$$

Tổng số tiền được nhận: 48.554.000 đồng

$$(19.855.500 \text{ đồng} + 19.855.500 \text{ đồng} + 5.000.000 \text{ đồng} + 3.843.000 \text{ đồng}).$$

*Ví dụ 5:* Ông Nguyễn Văn E công nhân xây dựng đường giao thông tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 54 tuổi; có thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước là 27 năm 7 tháng; có hệ số lương 3,45 (bậc 7, nhóm mức lương II, thang lương A.6 xây dựng cơ bản); tiền lương tối thiểu là 210.000 đồng. Ông E đã hưởng chế độ trợ cấp mất việc làm là 15 năm. Ông E được hưởng chế độ như sau:

Tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương một tháng là:

$$210.000 \text{ đồng} \times 3,45 = 724.500 \text{ đồng.}$$

Thời gian thực tế làm việc được hưởng chế độ trợ cấp:

$$28 \text{ năm} - 15 \text{ năm} = 13 \text{ năm.}$$

Tiền trợ cấp mất việc làm tính theo thời gian thực tế làm việc:

$$724.500 \text{ đồng/tháng} \times 13 \text{ tháng} = 9.418.500 \text{ đồng.}$$

Tiền trợ cấp thêm tính theo thời gian thực tế làm việc:

$$724.500 \text{ đồng/tháng} \times 13 \text{ tháng} = 9.418.500 \text{ đồng.}$$

Tiền trợ cấp cố định một lần là: 5.000.000 đồng.

Tiền trợ cấp đi tìm việc làm là:

$$724.500 \text{ đồng/tháng} \times 6 \text{ tháng} = 4.347.000 \text{ đồng.}$$

Tổng số tiền được nhận: 28.184.000 đồng

$$(9.418.500 \text{ đồng} + 9.418.500 \text{ đồng} + 5.000.000 \text{ đồng} + 4.347.000 \text{ đồng}).$$

c4) Người lao động còn thiếu tối đa 5 năm tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ Luật Lao động (nam đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi) và đã đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, theo quy định tại điểm d khoản 3 Điều 3 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, nay quy định cụ thể như sau:

+ Được hưởng chính sách theo quy định tại c1, c2 tiết c điểm 1 Mục II của Thông tư này.

+ Được đóng tiếp bảo hiểm xã hội hàng tháng với mức 15% tiền lương cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định (60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ) thì hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định hiện hành.

Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước thời điểm nghỉ việc, bao gồm: Tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, hệ số chênh lệch bảo lưu lương được tính theo mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại thời điểm nộp bảo hiểm xã hội.

+ Thời gian đóng tiếp bảo hiểm xã hội kể từ ngày có quyết định nghỉ việc.

*Ví dụ 6:* Ông Nguyễn Văn F công nhân xây lắp cầu tại thời điểm nghỉ việc đã đủ 57 tuổi; có thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước 17 năm 6 tháng; có hệ số lương 3,05 (bậc 6, nhóm mức lương III A.6 xây dựng cơ bản); phụ cấp khu vực 0,4; tiền lương tối thiểu là 210.000 đồng/tháng. Ông F thuộc đối tượng đóng tiếp bảo hiểm xã hội cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu (đủ 60 tuổi) được giải quyết chế độ như sau:

- Tiền trợ cấp mất việc làm:

Tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương một tháng:

$210.000 \text{ đồng} \times (3,05 + 0,4) = 724.500 \text{ đồng}.$

Tiền trợ cấp mất việc làm theo thời gian thực tế làm việc:

$724.500 \text{ đồng/tháng} \times 17,5 \text{ tháng} = 12.670.750 \text{ đồng}.$

Tiền trợ cấp thêm tính theo thời gian thực tế làm việc:

$724.500 \text{ đồng/tháng} \times 17,5 \text{ tháng} = 12.670.750 \text{ đồng}.$

Tiền trợ cấp cố định một lần là: 5.000.000 đồng.

Tổng số tiền được nhận là: 30.341.500 đồng

$(12.670.750 \text{ đồng} + 12.670.750 \text{ đồng} + 5.000.000 \text{ đồng}).$

- Ông F phải đóng tiếp bảo hiểm xã hội 3 năm (36 tháng); mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng:

$724.500 \text{ đồng} \times 15\% = 108.675 \text{ đồng}.$

+ Hồ sơ, thủ tục đóng tiếp bảo hiểm xã hội thực hiện theo hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Trong thời gian tự đóng tiếp bảo hiểm xã hội, nếu người lao động bị chết thì thân nhân được hưởng chế độ tử tuất theo quy định hiện hành.

Trường hợp người lao động chưa đủ điều kiện đóng tiếp bảo hiểm xã hội thì ngoài việc được hưởng các chế độ quy định tại c1, c2, c3 tiết c điểm 1 Mục II của Thông tư này còn được bảo lưu thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội và được cấp sổ bảo hiểm xã hội hoặc được nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần. Thủ tục, hồ sơ giải quyết được thực hiện theo quy định hiện hành.

**2. Chính sách đối với người lao động dôi dư thực hiện hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm quy định tại Điều 4 của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, nay quy định cụ thể như sau:**

a) Được trợ cấp mất việc làm cứ mỗi năm thực tế làm việc trong khu vực nhà nước là 1 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp lương (nếu có).

b) Được trợ cấp 70% tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp lương (nếu có) cho những tháng còn lại chưa thực hiện hết hợp đồng lao động đã giao kết, nhưng tối đa không quá 12 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp lương được quy định tại điểm 1 Mục II của Thông tư này.

Thời gian thực tế làm việc trong khu vực nhà nước được quy định tại tiết c điểm 1 Mục II của Thông tư này.

*Ví dụ 7:* Ông Nguyễn Văn G công nhân khai thác cát sỏi, thực hiện giao kết hợp đồng lao động có thời hạn là 3 năm, tại thời điểm nghỉ việc mới thực hiện hợp đồng lao động được 12 tháng, còn lại 24 tháng chưa thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết, nhưng theo quy định chỉ được hưởng tối đa 12 tháng. Vì vậy ông G chỉ được hưởng trợ cấp (70% x 12 tháng) tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương (nếu có).

c) Người lao động còn thiếu tối đa 5 năm tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ Luật Lao động (nam đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi) và đã đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, theo quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, nay quy định cụ thể như sau:

+ Được hưởng chính sách theo quy định tại tiết a, tiết b nêu trên.

+ Được đóng tiếp bảo hiểm xã hội hàng tháng với mức 15% tiền lương cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định (60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ) thì hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định hiện hành.

Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước thời điểm nghỉ việc, bao gồm: Tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, hệ số chênh lệch bảo lưu lương được tính theo mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại thời điểm nộp bảo hiểm xã hội.

+ Thời gian đóng tiếp bảo hiểm xã hội kể từ ngày có quyết định nghỉ việc.

**3. Người lao động đã nhận chế độ trợ cấp mất việc làm, nếu được tái tuyển dụng làm việc ở doanh nghiệp đã cho thôi việc hoặc ở doanh nghiệp nhà nước khác thì phải hoàn trả số tiền trợ cấp theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP được cụ thể như sau:**

a) Người lao động được tái tuyển dụng làm việc cho doanh nghiệp đã cho thôi việc hoặc ở các doanh nghiệp nhà nước khác khi nộp hồ sơ tuyển dụng theo quy định hiện hành và kèm theo bản sao quyết định nghỉ việc hưởng chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước và nộp lại cho người sử dụng lao động số tiền trợ cấp thêm theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 3 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP (1 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực và 5 triệu đồng).

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm thu số tiền trợ cấp mà người lao động đã nộp để nộp về Quỹ Hỗ trợ lao động dôi dư theo quy định của Bộ Tài chính.

### III. NGUỒN KINH PHÍ CHI TRẢ

Nguồn kinh phí chi trả chế độ đối với người lao động dôi dư được thực hiện theo quy định tại Điều 7, Điều 8 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP và văn bản hướng dẫn của Bộ Tài chính.

#### IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

##### 1. Trách nhiệm của doanh nghiệp:

Doanh nghiệp tiến hành sắp xếp lại lao động và giải quyết chế độ đối với lao động dôi dư quy định tại Điều 9 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP có trách nhiệm thực hiện theo trình tự sau đây:

a) Tổ chức tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tiếp tục sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước và chính sách đối với lao động dôi dư để người lao động hiểu được chính sách của Đảng và Nhà nước.

b) Xây dựng phương án sắp xếp lao động.

Doanh nghiệp tiến hành xây dựng phương án cơ cấu lại, trong đó có phương án sắp xếp lao động, được thực hiện theo các bước sau đây:

**Bước 1.** Lập danh sách toàn bộ số lao động của doanh nghiệp tại thời điểm cơ cấu lại theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP của Chính phủ, bao gồm:

- Số lao động đang làm việc có hưởng lương và đóng bảo hiểm xã hội hoặc không đóng bảo hiểm xã hội (kể cả số lao động làm việc theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới một năm).

- Số lao động tuy đã nghỉ việc nhưng có tên trong danh sách của doanh nghiệp, có hưởng lương hoặc không hưởng lương, có đóng bảo hiểm xã hội hoặc không đóng bảo hiểm xã hội.

**Bước 2.** Xác định số lao động cần sử dụng và lao động dôi dư như sau:

- Đối với doanh nghiệp giữ 100% vốn nhà nước và doanh nghiệp nhà nước chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên: xác định số lao động cần sử dụng trên cơ sở phương án sản xuất - kinh doanh, công nghệ sản xuất sản phẩm,

máy móc thiết bị, định mức lao động theo hướng doanh nghiệp phát triển và có lãi, được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt; số lao động còn lại là số lao động không có nhu cầu sử dụng;

- Đối với doanh nghiệp thực hiện giao, bán, khoán kinh doanh và cho thuê doanh nghiệp thì số lao động cần sử dụng là số lao động theo thỏa thuận giữa hai bên (giao và nhận giao, bán và mua, khoán và nhận khoán, cho thuê và thuê) được ghi trong hợp đồng giao, bán, khoán hoặc cho thuê doanh nghiệp; số lao động còn lại là số lao động không có nhu cầu sử dụng;

- Đối với doanh nghiệp thực hiện cổ phần hóa trong giai đoạn từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2005 thì số lao động cần sử dụng căn cứ vào phương án cổ phần hóa đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt, số lao động còn lại là số lao động không có nhu cầu sử dụng;

- Đối với công ty cổ phần được chuyển đổi từ doanh nghiệp nhà nước có thời gian hoạt động không quá 12 tháng kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp, khi thực hiện cơ cấu lại nếu có người lao động từ doanh nghiệp nhà nước chuyển sang không bố trí được việc làm thì được xác định là lao động không có nhu cầu sử dụng;

- Đối với doanh nghiệp thực hiện sáp nhập, hợp nhất thì số lao động cần sử dụng căn cứ vào phương án sáp nhập, hợp nhất đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, số lao động còn lại là số lao động không có nhu cầu sử dụng;

Số lao động không có nhu cầu sử dụng đã xác định tại bước 2 nêu trên được phân làm 2 loại: Số lao động được tuyển dụng trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 là lao động dôi dư được thực hiện chế độ theo quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP; số lao động tuyển dụng từ ngày 21 tháng 4 năm 1998 được thực hiện chế độ theo quy định của Bộ Luật Lao động;

- Đối với các doanh nghiệp thực hiện giải thể, phá sản thì toàn bộ số lao động trong danh sách của doanh nghiệp được tuyển dụng trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 được thực hiện chính sách theo quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP. Số tuyển dụng từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 được giải quyết chế độ theo quy định của Bộ Luật Lao động.

**Bước 3.** Lập danh sách lao động cần sử dụng, số lao động không có nhu cầu sử dụng.

**Bước 4.** Doanh nghiệp phối hợp với Ban chấp hành công đoàn tổ chức Đại hội công nhân viên chức để đại hội cho ý kiến về danh sách lao động.

**Bước 5.** Trên cơ sở ý kiến của Đại hội công nhân viên chức, doanh nghiệp hoàn chỉnh phương án sắp xếp lao động và trình cơ quan có thẩm quyền quy định tại điểm 5 Mục IV của Thông tư này, phê duyệt. Hồ sơ trình duyệt làm thành 6 bộ, mỗi bộ gồm có:

- Văn bản đề nghị phê duyệt phương án sắp xếp lao động,

- Phương án sắp xếp lại lao động,

- Danh sách số lao động đã được phân loại.

Riêng đối với doanh nghiệp nhà nước giải thể, phá sản không phải duyệt phương án cơ cấu lại doanh nghiệp mà chỉ duyệt phương án sắp xếp lao động.

c) Trả trợ cấp cho người lao động dôi dư.

Trong thời hạn 15 ngày (ngày làm việc), kể từ ngày được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt phương án sắp xếp lao động, doanh nghiệp thực hiện trả trợ cấp cho người lao động như sau:

c1) Ra quyết định cho từng người lao động dôi dư nghỉ việc theo các nhóm chính sách đã được quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP (Quyết định làm thành 2 bản: 1 bản gửi cho người lao động, 1 bản lưu tại doanh nghiệp).

c2) Dự toán kinh phí trả chế độ đối với người lao động dôi dư theo các nhóm chính sách.

c3) Lập hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí từ Quỹ Hỗ trợ lao động dôi dư được thực hiện theo quy định của Bộ Tài chính.

c4) Đối với lao động không có nhu cầu sử dụng không thuộc diện giải quyết chế độ theo quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp lập danh sách riêng để giải quyết chế độ theo quy định của Bộ Luật Lao động.

d) Giải quyết chế độ đối với người lao động.

- Trách nhiệm của doanh nghiệp:

+ Căn cứ quyết định nghỉ việc, giải quyết đầy đủ và đúng thời hạn quy định các khoản trợ cấp đối với người lao động dôi dư;

+ Cấp phiếu học nghề miễn phí một lần cho người lao động có nguyện vọng học nghề;

+ Làm đầy đủ hồ sơ, thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật;

+ Ghi rõ lý do nghỉ việc và các quyền lợi đã giải quyết vào sổ lao động và trả lại đầy đủ hồ sơ cho người lao động theo quy định của pháp luật;

+ Trong thời hạn 7 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày nhận được kinh phí từ Quỹ Hỗ trợ lao động dôi dư, doanh nghiệp có trách nhiệm trả trực tiếp, một lần tại doanh nghiệp cho người lao động các khoản trợ cấp theo phương án đã được phê duyệt.

- Trách nhiệm của người lao động khi hưởng chính sách:

+ Ký nhận đầy đủ các khoản tiền trợ cấp được hưởng;

+ Ký nhận đầy đủ hồ sơ nghỉ việc;

+ Thanh toán các khoản còn nợ đối với doanh nghiệp (nếu có).

e) Chậm nhất sau 30 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày hoàn thành việc giải quyết chế độ đối với lao động dôi dư, doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo kết quả thực hiện cho các cơ quan có thẩm quyền. Nội dung báo cáo bao gồm: Đánh giá mặt được và chưa được, kết quả thực hiện chi trả (theo quy định của Bộ Tài chính) báo cáo làm thành 6 bộ và gửi: cơ quan phê duyệt phương án lao động, Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và lưu tại doanh nghiệp.

## **2. Trách nhiệm của người lao động khi học nghề và cơ sở dạy nghề:**

a) Người lao động dôi dư có nguyện vọng học nghề đã được cấp phiếu học nghề miễn phí thì phải nộp hồ sơ học nghề tại cơ sở dạy nghề đã được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ định. Thời hạn nộp hồ sơ học nghề tối đa là 90 ngày kể từ ngày có quyết định nghỉ việc.

b) Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm tiếp nhận hồ sơ đăng ký học nghề của người lao động dôi dư có nguyện vọng học nghề, hồ sơ gồm có:

- Bản chính phiếu học nghề miễn phí do người sử dụng lao động cấp;

- Bản sao quyết định nghỉ việc hưởng chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước.

Sau khi tiếp nhận hồ sơ, cơ sở dạy nghề xác nhận "đồng ý tiếp nhận đào tạo học nghề" ký tên, đóng dấu vào mặt sau của bản chính quyết định nghỉ việc và trả lại cho người lao động.

Cơ sở dạy nghề được cấp một khoản kinh phí tối đa 6 tháng để đào tạo nghề miễn phí cho người lao động dôi dư có nguyện vọng học nghề. Mức học phí đào tạo, quy trình, thủ tục cấp kinh phí

và quyết toán được thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

## **3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm:**

a) Giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đôn đốc và kiểm tra thực hiện chính sách đối với lao động dôi dư trên địa bàn;

b) Chỉ định những cơ sở dạy nghề đã được cơ quan lao động - thương binh và xã hội cấp đăng ký hoạt động dạy nghề và lập danh sách các cơ sở dạy nghề đã chỉ định (tên cơ sở dạy nghề; địa chỉ cụ thể) gửi về Bộ Tài chính để cấp kinh phí học nghề. Mỗi tỉnh, thành phố được quy định tối đa 10 cơ sở dạy nghề và được thông báo trên các phương tiện thông tin.

**4. Bảo hiểm xã hội Việt Nam có trách nhiệm** chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động dôi dư theo đúng quy định tại Thông tư hướng dẫn này và các quy định hiện hành.

## **5. Trách nhiệm của các Bộ; cơ quan ngang Bộ; Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Hội đồng quản trị Tổng công ty 91:**

a) Tổ chức tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tiếp tục sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, nhất là các chính sách đối với lao động dôi dư;

b) Phê duyệt phương án sắp xếp lao động do cơ cấu lại doanh nghiệp; thẩm định phương án xin hỗ trợ kinh phí của doanh nghiệp theo hướng dẫn của Bộ Tài chính;

Trong thời hạn 15 ngày (ngày làm việc) kể từ

ngày nhận được phương án sắp xếp lao động của doanh nghiệp, cơ quan có thẩm quyền có trách nhiệm phê duyệt và gửi quyết định cùng 5 bộ hồ sơ cho doanh nghiệp, trường hợp chưa phê duyệt được thì cơ quan có thẩm quyền hướng dẫn doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung phương án. Trong thời hạn 10 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày nhận được phương án của cơ quan có thẩm quyền doanh nghiệp hoàn thiện phương án gửi cơ quan phê duyệt;

c) Chỉ đạo các cơ quan, tổ chức chuyên môn hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý trông diện sắp xếp lại xây dựng phương án, kiểm tra việc giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư và thực hiện theo quy định tại Thông tư này;

d) Tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá kết quả thực hiện giải quyết lao động dôi dư;

e) Định kỳ 3 tháng một lần báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đồng thời gửi cho Bộ Tài chính về tình hình thực hiện sắp xếp lao động và giải quyết lao động dôi dư. Đánh giá mặt được và chưa được, kết quả thực hiện, kiến nghị giải quyết những vấn đề còn vướng mắc trong quá trình thực hiện, thời gian báo cáo chậm nhất là ngày 15 tháng 4; ngày 15 tháng 7; ngày 15 tháng 10 hàng năm và báo cáo cả năm vào ngày 15 tháng 1 năm sau để báo cáo Chính phủ.

**6.** Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2005.

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

## **BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN**

**QUYẾT ĐỊNH số 34/2002/QĐ-BNNPTNT**  
**ngày 03/5/2002 về việc phê duyệt**  
**Dự án Hỗ trợ kỹ thuật chuẩn bị**  
**Hợp phần Quỹ Bảo tồn của Dự án**  
**Phát triển ngành lâm nghiệp - mã**  
**số GEF-PPG TF 050719 do Quỹ**  
**Môi trường toàn cầu tài trợ.**

### **BỘ TRƯỞNG BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN**

*Căn cứ Nghị định số 73/CP ngày 01/11/1995 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn;*

*Căn cứ Nghị định số 17/2001/NĐ-CP ngày 04/5/2001 của Chính phủ về việc ban hành Quy chế Quản lý và sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA);*

*Căn cứ Quyết định số 64/2001/QĐ-TTg ngày 26/4/2001 của Chính phủ về việc ban hành Quy chế Quản lý và sử dụng viện trợ phi Chính phủ nước ngoài;*

*Xét đề nghị của Cục Phát triển lâm nghiệp - Công văn số 182/PTLN-KHTH về việc đề nghị phê duyệt hỗ trợ kỹ thuật chuẩn bị Hợp phần Quỹ Bảo tồn GEF;*

*Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Hợp tác quốc tế,*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt nội dung Dự án Hỗ trợ kỹ