

BỘ CÂU HỎI – ĐÁP ÁP
HỘI THI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN GIỎI LẦN THỨ NHẤT NĂM 2016
TỔNG CÔNG TY LƯƠNG THỰC MIỀN NAM

Câu 1: Hãy cho biết hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam có mấy cấp?

Trả lời:

Điều 9, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, quy định Hệ thống tổ chức Công đoàn gồm 4 cấp

1. Cấp Trung ương: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
2. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, công đoàn ngành trung ương và tương đương (sau đây gọi chung là Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, thành phố và tương đương).
3. Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; công đoàn ngành địa phương; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn tổng công ty và một số công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đặc thù khác (gọi chung là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở).
4. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn (gọi chung là công đoàn cơ sở).

Câu 2: Đ/c hãy cho biết điều kiện thành lập và hình thức tổ chức của công đoàn cơ sở

Trả lời:

Điều 16, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, quy định:

1. Điều kiện thành lập công đoàn cơ sở:
 - a. Công đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của công đoàn, được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp khi có ít nhất năm đoàn viên công đoàn hoặc năm người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.
 - b. Nghiệp đoàn là tổ chức cơ sở của công đoàn, tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề, được thành lập theo địa bàn hoặc theo đơn vị lao động khi có ít nhất mười đoàn viên công đoàn hoặc mười người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.
2. Hình thức tổ chức công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn:
 - a. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn không có tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn.
 - b. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn có tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn.
 - c. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn có công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận.
 - d. Công đoàn cơ sở có công đoàn cơ sở thành viên.
3. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn không đủ điều kiện tồn tại và hoạt động, công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định giải thể.

Câu 3: Đ/c hãy cho biết đối tượng nào không kết nạp vào tổ chức Công đoàn?

Trả lời:

Nội dung 1.2 chương 1 của Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, số 238/HD-TLĐ ngày 04 tháng 03 năm 2014 hướng dẫn đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn gồm có:

- a. Người lao động có quốc tịch nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam.
- b. Chủ doanh nghiệp, chủ tịch hội đồng quản trị, chủ tịch hội đồng thành viên, tổng giám đốc, giám đốc; người được ủy quyền quản lý doanh nghiệp hoặc ký hợp đồng lao động với người lao động trong doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, bao gồm: phó chủ tịch hội đồng quản trị, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, giám đốc nhân sự.
- c. Hiệu trưởng, viện trưởng; phó hiệu trưởng, phó viện trưởng được ủy quyền quản lý đơn vị hoặc ký hợp đồng lao động với người lao động trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.
- d. Xã viên trong các hợp tác xã nông nghiệp.
- đ. Người đang trong thời gian chấp hành các hình phạt tù theo quyết định của tòa án.

Câu 4: Đ/c hiểu thế nào là cán bộ công đoàn; cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách?

Trả lời:

Điều 5, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, quy định:

1. Cán bộ công đoàn: là người đảm nhiệm các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên thông qua bầu cử tại đại hội hoặc hội nghị công đoàn; được cấp công đoàn có thẩm quyền chỉ định, công nhận, bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ công đoàn hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn gồm cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách.

a. Cán bộ công đoàn chuyên trách là người đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn, được đại hội, hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được cấp có thẩm quyền của công đoàn bổ nhiệm, chỉ định.

b. Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm, do đoàn viên tín nhiệm bầu vào các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên và được cấp có thẩm quyền của công đoàn công nhận hoặc chỉ định.

Câu 5: Đồng chí hãy cho biết tính chất và chức năng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam?

Trả lời:

Lời nói đầu Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, có ghi rõ: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam có 2 tính chất: tính chất giai cấp của giai cấp công nhân và tính quần chúng, là thành viên của hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, có quan hệ hợp tác với Nhà nước và phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức xã hội khác; hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam có 03 chức năng: Đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Câu 6: Đồng chí hãy nêu các chức năng của Công đoàn Việt Nam. Các chức năng đó được thực hiện như thế nào?

Trả lời: Công đoàn Việt Nam có 3 chức năng, đó là: đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ; Tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp và tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Các chức năng này được ghi rõ tại Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 .

1/ Chức năng đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ.

Điều 10, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 quy định: Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2/ Chức năng tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

Điều 11, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 quy định việc tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội như: tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động;

điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Điều 14, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 quy định việc tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp như: tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3/ Chức năng tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Điều 15, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 quy định việc thực hiện chức năng Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động, gồm các nội dung:

1. Tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến Công đoàn, người lao động; quy định của Công đoàn.

2. Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

3. Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, đấu tranh phòng, chống tham nhũng.

Câu 7: Thế nào là công đoàn cấp trên trực tiếp, công đoàn cấp trên trực tiếp có được đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động không?

Trả lời:

Tiết số 3, Điều 4 Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 quy định: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là một cấp trong hệ thống tổ chức công đoàn, trực tiếp thực hiện quyền công nhận công đoàn cơ sở, chỉ đạo hoạt động công đoàn cơ sở và liên kết công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Điều 17 Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 quy định quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với người lao động ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở như sau: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở khi được tập thể người lao động yêu cầu.

Câu 8. Pháp luật quy định thương lượng tập thể gồm những nội dung gì? Mục đích của thương lượng tập thể?

Trả lời:

***.Về nội dung của thương lượng tập thể:**

Điều 70, Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 của Quốc hội được Quốc hội nước

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 quy định thương lượng tập thể gồm các nội dung sau:

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

***. Về mục đích của thương lượng tập thể:**

Theo điều 66, Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 thì thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể;
3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Câu 9: Thỏa ước lao động tập thể là gì? Thực tế các nội dung chủ yếu của TULĐTT gồm những nội dung gì?

Trả lời:

***A. Thỏa ước lao động tập thể**

Thỏa ước lao động tập thể theo Điều 73 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 của Quốc hội được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 quy định:

1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

*** B. Các nội dung chủ yếu của TULĐTT**

Thực tế, TULĐTT gồm các nội dung chủ yếu sau đây (Văn bản số 325/CĐN-CSPL ngày 14/10/2013 của Công đoàn NN và PTNTVN)

1. Việc làm và bảo đảm việc làm đối với người lao động.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Tiền lương, nâng lương trước hạn và chính sách hỗ trợ khác.
4. Tiền thưởng
5. Những quy định đối với lao động nữ
6. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
7. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác.
8. Hoạt động công đoàn
9. Một số thỏa thuận khác

Câu 10: Pháp luật quy định như thế nào về số lượng, thành phần, tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc?

Trả lời:

Điều 11 Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 06 năm 2013 của Chính phủ quy định số lượng, thành phần, tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc như sau:

1. Mỗi bên tham gia đối thoại quyết định số lượng thành viên đại diện của mình tham gia đối thoại, số lượng thành viên đại diện mỗi bên phải có ít nhất là 03 người.
2. Thành phần tham gia đối thoại gồm:
 - Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền hợp pháp và các thành viên đại diện cho bên người sử dụng lao động do người sử dụng lao động cử;
 - Ban chấp hành công đoàn cơ sở và các thành viên đại diện cho bên tập thể người lao động do hội nghị người lao động bầu;
3. Tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ:
 - Có hiểu biết về pháp luật lao động và công đoàn, chế độ chính sách đối với người lao động, các nội quy, quy chế của doanh nghiệp.
 - Có hiểu biết về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đời sống, việc làm của người lao động và được người lao động tin nhiệm.
 - Có khả năng thuyết trình, thuyết phục hoặc phản biện.
 - Thời hạn thực hiện hợp đồng lao động ít nhất đủ từ 12 tháng trở lên.

Câu 11: Doanh nghiệp có 9 lao động có phải tổ chức Hội nghị người lao động không? Thời hạn tổ chức hội nghị và số lượng đại biểu quy định thế nào?

Trả lời

- Điều 14 Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 06 năm 2013 của Chính phủ, quy định các doanh nghiệp phải tổ chức hội nghị người lao động là các doanh nghiệp có từ 10 người lao động trở lên. Như vậy doanh nghiệp có 09 lao động không phải tổ chức Hội nghị người lao động.

- Hội nghị người lao động được tổ chức 12 tháng một lần.

- Hội nghị người lao động được tổ chức theo hình thức hội nghị toàn thể đối với doanh nghiệp có dưới 100 lao động, theo hình thức hội nghị đại biểu đối với doanh nghiệp có từ 100 lao động trở lên.

Đối với doanh nghiệp có từ 100 lao động trở lên, số lượng đại biểu bầu tối thiểu được quy định như sau:

- Đối với doanh nghiệp có 100 lao động thì bầu ít nhất là 50 đại biểu;

- Đối với doanh nghiệp có từ 101 đến dưới 1000 lao động, ngoài số đại biểu phải bầu ban đầu là 50 đại biểu, cứ 100 lao động thì bầu thêm ít nhất 5 đại biểu;

- Đối với doanh nghiệp có 1000 lao động thì bầu ít nhất là 100 đại biểu;

- Đối với doanh nghiệp có từ 1001 đến dưới 5000 lao động, ngoài số đại biểu phải bầu ban đầu là 100 đại biểu, cứ 1000 lao động thì bầu thêm ít nhất 20 đại biểu;

- Đối với doanh nghiệp có từ 5000 lao động trở lên thì bầu ít nhất là 200 đại biểu.

Câu 12: Hãy nêu trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong tổ chức Hội nghị người lao động?

Trả lời

Nội dung thứ II, phần 3, Hướng dẫn số 1755/HD-TLĐ ngày 20 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, hướng dẫn trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong tổ chức hội nghị người lao động như sau:

1. Tham gia với người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động.

2. Chuẩn bị báo cáo các nội dung được phân công, gồm: giám sát tình hình doanh nghiệp thực hiện các chế độ, chính sách cho người lao động, cải thiện điều kiện lao động; thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp, thực hiện kết quả các cuộc đối thoại tại doanh nghiệp, v.v...; nội dung sửa đổi, bổ sung hoặc ký mới thỏa ước lao động tập thể đưa ra thông qua tại Hội nghị người lao động.

3. Tổng hợp các kiến nghị của người lao động tại Hội nghị người lao động phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất trong doanh nghiệp.

4. Báo cáo kết quả phong trào thi đua, khen thưởng; báo cáo kết quả và phương hướng hoạt động Ban thanh tra nhân dân tại doanh nghiệp (đối với doanh nghiệp nhà nước).

5. Chuẩn bị nhân sự giới thiệu cho Hội nghị người lao động bầu thành viên đại diện bên tập thể người lao động tham gia đối thoại tại doanh nghiệp, bầu Ban thanh tra nhân dân (đối với doanh nghiệp nhà nước).

6. Phổ biến và giám sát việc thực hiện Nghị quyết hội nghị người lao động; cùng người sử dụng lao động định kỳ đánh giá thực hiện Nghị quyết hội nghị người lao động.

Câu 13: Đ/c hãy nêu thành phần, số lượng thành viên tham gia Tổ đối thoại?

Trả lời

Điểm 4.1, nội dung thứ II, phần 2, Hướng dẫn số 1755/HD-TLĐ ngày 20 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, hướng dẫn thành phần, số lượng thành viên tham gia Tổ đối thoại như sau:

Tùy thuộc nội dung của cuộc đối thoại, Chủ tịch công đoàn cơ sở quyết định thành phần, số lượng thành viên tham gia Tổ đối thoại, nhưng ít nhất phải có 03 người.

Thành viên Tổ đối thoại được lựa chọn từ thành phần tham gia đối thoại được bầu tại Hội nghị người lao động.

Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp làm Tổ trưởng tổ đối thoại. Trường hợp Chủ tịch công đoàn cơ sở vắng, hoặc không tham gia đối thoại được thì Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở thay và làm Tổ trưởng.

Câu 14: Đ/c hãy nêu các nhiệm vụ của Tổ đối thoại?

Trả lời

Điểm 4.2, nội dung thứ II, phần 2, Hướng dẫn số 1755/HD-TLĐ ngày 20 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, hướng dẫn nhiệm vụ Tổ đối thoại như sau:

- Thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Tổ chức lấy và tổng hợp ý kiến người lao động, đề xuất nội dung đối thoại, kế hoạch đối thoại; phân công trách nhiệm cho từng thành viên tổ đối thoại chuẩn bị ý kiến về nội dung đối thoại.

- Trình bày và bảo vệ nội dung đối thoại do phía tập thể người lao động đề xuất và phân tích, giải trình, phản biện nội dung đối thoại do người sử dụng lao động đề xuất.

- Báo cáo kết quả đối thoại với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tập thể người lao động. Theo dõi tổ chức thực hiện kết quả đối thoại.

Câu 15: Để thực hiện đối thoại định kỳ, BCH CĐCS và Tổ đối thoại cần chuẩn bị nội dung và tiến hành đối thoại như thế nào?

Trả lời

Điểm 1, nội dung thứ III, phần 3, Hướng dẫn số 1755/HD-TLĐ ngày 20 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, hướng dẫn nội dung và tiến hành đối thoại định kỳ như sau:

Trước khi cuộc đối thoại diễn ra, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và Tổ đối thoại tiến hành một số việc sau:

1. Chuẩn bị nội dung đối thoại

- Tổ chức lấy ý kiến của người lao động tại doanh nghiệp về những nội dung cần đưa ra đối thoại; Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định lựa chọn hình thức lấy ý kiến phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp, như: bằng phiếu hỏi, thông qua phản ánh của người lao động, qua họp công đoàn bộ phận, hoặc tổ công đoàn... Các Ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, các thành viên tham gia đối thoại nắm bắt tình hình thực tế tại doanh nghiệp, nghiên cứu đề xuất nội dung đối thoại.

- Tổng hợp ý kiến đề xuất nội dung đối thoại từ người lao động, ban chấp hành công đoàn cơ sở, thống nhất sắp xếp vấn đề, nội dung đề xuất đối thoại theo thứ tự ưu tiên; bàn bạc, lựa chọn, biểu quyết vấn đề, nội dung thiết thực, khả thi đưa vào nội dung đối thoại. Phân công thành viên Tổ đối thoại chuẩn bị ý kiến, tài liệu liên quan để bảo vệ nội dung đối thoại đề xuất.

- Chủ tịch công đoàn cơ sở gửi nội dung đối thoại cho người sử dụng lao động và thông báo cho người lao động biết.

2. Thống nhất nội dung, thời gian và địa điểm đối thoại; rà soát công việc chuẩn bị đối thoại

Chủ tịch công đoàn cơ sở gặp người sử dụng lao động trao đổi thống nhất nội dung đối thoại, địa điểm, thời gian đối thoại, danh sách số thành viên tham gia đối thoại của mỗi bên.

Họp Tổ đối thoại để rà soát lại công việc đã phân công cho các thành viên; dự kiến các phương án và các tình huống phát sinh và phương án xử lý.

3. Tiến hành cuộc đối thoại

- Chủ tịch công đoàn cơ sở thay mặt Tổ đối thoại trình bày từng nội dung đưa ra đối thoại, các căn cứ pháp luật và thực tiễn của từng nội dung đối thoại.

- Tổ đối thoại lắng nghe, theo dõi người sử dụng lao động trình bày nội dung đối thoại của họ.

- Chủ tịch công đoàn cơ sở yêu cầu thành viên của Tổ đối thoại trả lời nội dung được phân công hoặc phản biện lại nội dung không phù hợp và không khả thi do người sử dụng lao động đưa ra. Trường hợp có vấn đề phát sinh chưa chuẩn bị trước thì Chủ tịch công đoàn cơ sở đề nghị với người sử dụng lao động tạm ngừng cuộc đối thoại để hội ý thống nhất ý kiến, sau đó trở lại bàn đối thoại tiếp.

- Thống nhất với phía người sử dụng lao động kết luận từng nội dung đối thoại và lập biên bản cuộc đối thoại. Nội dung biên bản cuộc đối thoại phải ghi rõ những nội

dung thống nhất, biện pháp thực hiện, những nội dung còn ý kiến khác nhau chưa thống nhất, cách thức giải quyết tiếp.

Câu 16: Mỗi quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp là gì?

Trả lời

Điều 20, Chương III Luật Công đoàn 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012, quy định quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp như sau:

Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp là quan hệ hợp tác, phối hợp để thực hiện chức năng, quyền trách nhiệm của các bên theo quy định của pháp luật, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Câu 17: Luật Công đoàn có quy định những bảo đảm cho cán bộ công đoàn ở điều nào, nội dung cụ thể như thế nào?

Trả lời

Ở Điều 25, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 quy định các nội dung bảo đảm cho cán bộ công đoàn, gồm có:

1. Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

2. Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

3. Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì Công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Câu 18: Tài chính công đoàn gồm các nguồn nào?

Trả lời

Điều 26, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 quy định tài chính công đoàn gồm các nguồn thu sau đây:

1. Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
2. Kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động;
3. Ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ;
4. Nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài.

Câu 19: Luật quy định việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn, như thế nào?

Trả lời

Điều 27, Luật Công đoàn 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012, quy định việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn, như sau:

1. Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
2. Tài chính công đoàn được sử dụng cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của Công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn, bao gồm các nhiệm vụ sau đây:
 - a. Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động;
 - b. Tổ chức hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;
 - c. Phát triển đoàn viên công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh;
 - d. Tổ chức phong trào thi đua do công đoàn phát động;
 - đ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đào tạo, bồi dưỡng người lao động ưu tú tạo nguồn cán bộ cho Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn;
 - e. Tổ chức hoạt động văn hóa, thể thao, du lịch cho người lao động;
 - g. Tổ chức hoạt động về giới và bình đẳng giới;
 - h. Thăm hỏi, trợ cấp cho đoàn viên công đoàn và người lao động khi ốm đau, thai sản, hoạn nạn, khó khăn; tổ chức hoạt động chăm lo khác cho người lao động;
 - i. Động viên, khen thưởng người lao động, con của người lao động có thành tích

trong học tập, công tác;

k. Trả lương cán bộ chuyên trách, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn không chuyên trách;

l. Chi cho hoạt động của bộ máy công đoàn các cấp;

m. Các nhiệm vụ chi khác.

Câu 20: Đ/c hãy trình bày nguồn tài chính công đoàn cơ sở được sử dụng và kinh phí cho các khoản mục chi được phân bổ như thế nào?

Trả lời

Điều 5 Quy định ban hành kèm theo Quyết định số 272/QĐ-TLĐ ngày 07 tháng 03 năm 2014 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn thì nguồn tài chính công đoàn cơ sở được sử dụng và kinh phí cho các khoản mục chi được phân bổ như sau:

1- Nguồn tài chính CĐCS được sử dụng:

Công đoàn cơ sở được sử dụng 65% số thu kinh phí công đoàn, 60% số thu đoàn phí công đoàn, 100% số thu khác của đơn vị.

2- Phân bổ kinh phí cho các mục chi:

Phân bổ nguồn thu kinh phí, đoàn phí công đoàn, công đoàn cơ sở được sử dụng cho các khoản, mục chi, như sau:

a- Chi lương, phụ cấp cán bộ công đoàn chuyên trách và phụ cấp cán bộ công đoàn không quá 30%. Nếu chi không hết thì được chuyển sang chi cho các hoạt động khác. Trong trường hợp thiếu, công đoàn cơ sở phải xem xét giảm đối tượng, mức chi phụ cấp cán bộ công đoàn cho phù hợp với nguồn tài chính được phân bổ.

b- Chi quản lý hành chính không quá 10%.

c- Chi hoạt động phong trào 60%. Trong đó chi hỗ trợ du lịch không quá 10%; Chi trợ cấp khó khăn không quá 10%.

Trường hợp cần điều chỉnh tăng tỷ lệ phân bổ kinh phí chi cho hai mục hoạt động trên (b và c) do công đoàn cơ sở đề nghị, công đoàn cấp trên được phân cấp quản lý tài chính công đoàn cơ sở xem xét, quyết định. Việc phân bổ kinh phí cho các hoạt động còn lại do công đoàn cơ sở quyết định.

3- Nguồn thu khác của công đoàn cơ sở do công đoàn cơ sở quyết định việc phân bổ cho các khoản mục chi.

Câu 21: Đ/c hãy trình bày trình tự các nội dung đại hội công đoàn các cấp?

Trả lời

Nội dung thứ 8.7, chương 2 trong Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ, ngày 04 tháng 03 năm 2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn trình tự nội dung chủ yếu của đại hội công đoàn các cấp như sau:

- Chào cờ.

- Bầu đoàn chủ tịch, đoàn thư ký, ban thẩm tra tư cách đại biểu.

- Diễn văn khai mạc, tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu.
- Thông qua chương trình, quy chế làm việc của đại hội.
- Báo cáo thẩm tra tư cách đại biểu (đại hội toàn thể đoàn viên do đoàn chủ tịch đại hội báo cáo về số lượng và tư cách đoàn viên dự đại hội).
- Báo cáo tổng kết nhiệm kỳ và phương hướng nhiệm kỳ tới.
- Thảo luận các văn kiện của đại hội.
- Phát biểu của công đoàn cấp trên, đại diện cấp ủy đảng, chuyên môn.
- Tổ chức bầu cử (thực hiện các công việc theo quy trình bầu cử).
- Thông qua nghị quyết đại hội.
- Bế mạc (chào cờ).

Câu 22: Cơ quan thường trực của BCH mỗi cấp gọi là gì? Số lượng Cơ quan thường trực của BCH mỗi cấp quy định như thế nào?

Trả lời

Điều 15, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ XI thông qua, quy định cơ quan thường trực của BCH mỗi cấp và số lượng Cơ quan thường trực của BCH mỗi cấp như sau:

1. Cơ quan thường trực của BCH mỗi cấp: Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, ban thường vụ công đoàn các cấp là cơ quan thường trực của ban chấp hành mỗi cấp.

2. Đoàn Chủ tịch (ban thường vụ) công đoàn cấp nào do ban chấp hành cấp đó bầu. Số lượng ủy viên Đoàn Chủ tịch (ban thường vụ) không quá một phần ba (1/3) tổng số ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp đó, gồm có chủ tịch, các phó chủ tịch và các ủy viên.

Câu 23. Đ/c hãy trình bày các quy định về đình công; tổ chức và lãnh đạo đình công; trình tự đình công?

Trả lời

Đình công; tổ chức và lãnh đạo đình công; trình tự đình công được quy định tại các Điều 209, Điều 210, Điều 211 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, như sau:

I. Đình công

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định.

II. Tổ chức và lãnh đạo đình công

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.

III. Trình tự đình công:

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.

2. Ra quyết định đình công.

3. Tiến hành đình công.

Câu 24. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công được quy định như thế nào?

Trả lời

Điều 213, Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, quy định việc Thông báo thời điểm bắt đầu đình công, như sau:

1. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.

2. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

Câu 25: Đình công bất hợp pháp là những trường hợp nào ?

Trả lời

Điều 215 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, quy định những trường hợp đình công bất hợp pháp là những trường hợp sau:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.

4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Câu 26. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động

trong thời gian đình công được quy định như thế nào ?

Trả lời

Điều 218, Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, quy định tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công như sau:

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo mức thỏa thuận, nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định quy định (Khoản 2 Điều 98 của Bộ Luật lao động) và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Câu 27: Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định như thế nào ?

Trả lời

Điều 150 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, quy định việc Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động gồm các nội dung sau:

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến tham quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.

4. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Câu 28: Điều kiện hưởng lương hưu đối với bảo hiểm xã hội bắt buộc được quy định như thế nào ?

Trả lời

Điều 54, Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam số 58/2014/QH13, ngày 20 tháng 11 năm 2014 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp

thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014, quy định điều kiện hưởng lương hưu như sau:

1. Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc ***có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên*** thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;

b) Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

c) Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;

d) Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

2. Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân; Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí, nghỉ việc ***có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên*** được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi, trừ trường hợp Luật sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Luật công an nhân dân, Luật cơ yếu có quy định khác;

b) Nam từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi, nữ từ đủ 45 tuổi đến đủ 50 tuổi và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

c) Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

3. Lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ 55 tuổi thì được hưởng lương hưu.

4. Chính phủ quy định điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt; Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò; Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

Câu 29: Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu, trợ cấp một lần được quy định như thế nào?

Trả lời

Điều 62, Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam số 58/2014/QH13, ngày 20 tháng 11

năm 2014 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014, quy định mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu, trợ cấp một lần như sau:

1. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương này thì tính bình quân tiền lương tháng của số năm đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ hưu như sau:

a) Tham gia bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 05 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

b) Tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 đến ngày 31 tháng 12 năm 2000 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

c) Tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2001 đến ngày 31 tháng 12 năm 2006 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 08 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

d) Tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 đến ngày 31 tháng 12 năm 2015 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

đ) Tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đến ngày 31 tháng 12 năm 2019 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

e) Tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2024 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 20 năm cuối trước khi nghỉ hưu;

g) Tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian.

2. Người lao động có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian.

3. Người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội chung của các thời gian, trong đó thời gian đóng theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Câu 30: Việc trợ cấp một lần khi nghỉ hưu đối với bảo hiểm xã hội bắt buộc được quy định như thế nào ?

Trả lời

Điều 58 Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam số 58/2014/QH13, ngày 20 tháng 11 năm 2014 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp

thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014, quy định điều kiện hưởng trợ cấp một lần khi nghỉ hưu như sau:

1. Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75% thì khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng trợ cấp một lần.

2. Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75%, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội

Câu 31: Điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp được quy định như thế nào?

Trả lời

Điều 49, Luật Việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16 tháng 11 năm 2013 quy định điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp như sau:

Người lao động thuộc Đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây:

a) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật;

b) Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;

2. Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đối với hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn và hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn; đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.

3. Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Luật này;

4. Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây:

a) Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an;

b) Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên;

c) Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc;

d) Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù;

đ) Ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Chết.

Câu 32: Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính như thế nào ?

Trả lời

Theo Thông tư 28/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Điều 52 Luật việc làm và một số điều Nghị định 28/2015/NĐ-CP, từ ngày 01/01/2015, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng của người lao động được xác định như sau:

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng = Mức lương bình quân của 06 tháng liền kề có đóng bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trước khi thất nghiệp x 60%.

- Trường hợp người lao động có thời gian gián đoạn đóng BHTN trước khi thất nghiệp thì 06 tháng liền kề để tính mức hưởng trợ cấp thất nghiệp là bình quân tiền lương của 06 tháng đóng BHTN trước khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định pháp luật.

- Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng của người lao động không quá:

+ 05 lần mức lương cơ sở với người lao động hưởng lương theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

+ 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật Lao động với người lao động đóng BHTN theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

Câu 33. Xây dựng CĐCS vững mạnh trong doanh nghiệp nhà nước có bao nhiêu tiêu chuẩn, số điểm của mỗi tiêu chuẩn?

Trả lời

Xây dựng CĐCS vững mạnh trong doanh nghiệp nhà nước có 4 nội dung gồm: 3 tiêu chuẩn chính và thêm phần điểm thưởng

1. Tiêu chuẩn 1: Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tham gia quản lý, gồm có 08 nội dung chủ yếu. Tổng số điểm của tiêu chuẩn 1 là 35 điểm.

2. Tiêu chuẩn 2: Xây dựng tổ chức công đoàn, gồm 09 nội dung chủ yếu. Tổng số điểm của tiêu chuẩn 2 là 35 điểm.

3. Tiêu chuẩn 3: Công tác tuyên truyền và các hoạt động khác, gồm 05 nội dung chủ yếu. Tổng số điểm của tiêu chuẩn 3 là 20 điểm.

4. Điểm thưởng: gồm 05 nội dung. Tổng số điểm của điểm thưởng là 10 điểm.

Câu 34. Đ/c hãy nêu các nội dung của tiêu chuẩn 1 trong việc xây dựng CĐCS vững mạnh trong doanh nghiệp nhà nước?

Trả lời

Hướng dẫn số 75 /HD-CĐTCT ngày 09 tháng 09 năm 2015 của Công đoàn TCT LTMN, tiêu chuẩn 1 là đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tham gia quản lý, gồm các nội dung sau đây:

1. Đại diện cho tập thể người lao động (NLĐ) thương lượng tập thể có hiệu quả với người sử dụng lao động (NSDLĐ) nhằm xác lập các điều kiện lao động mới, làm căn cứ ký thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) được những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, được Công đoàn cấp trên đánh giá chất lượng theo quy định của Tổng Liên đoàn; giám sát thực hiện có hiệu quả nội dung TULĐTT.

2. Tham gia với NSDLĐ xây dựng, ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung và thực hiện quy chế dân chủ ở doanh nghiệp; thực hiện công khai những việc NLĐ được biết theo đúng quy định của pháp luật; phối hợp với NSDLĐ tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc và tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm đúng quy định, đạt hiệu quả.

3. Tham gia với NSDLĐ xây dựng và giám sát thực hiện các nội quy, quy định; định mức lao động; đơn giá tiền lương; quy chế trả lương, thưởng; quy chế khen thưởng, kỷ luật.

4. Tham gia giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện làm việc nhằm nâng cao thu nhập và đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ; thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách với NLĐ theo quy định của pháp luật.

5. Xây dựng và thực hiện tốt quy chế phối hợp hoạt động giữa Ban Chấp hành (BCH) công đoàn và NSDLĐ. Phát động, tổ chức thực hiện các phong trào thi đua hiệu quả, thiết thực (có nội dung và kết quả cụ thể).

6. Giám sát thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ) và hướng dẫn, tư vấn cho NLĐ giao kết và chấm dứt hợp đồng lao động với NSDLĐ đúng quy định của pháp luật; có 100% lao động làm việc tại doanh nghiệp được giao kết HĐLĐ bằng văn bản (không tính số lao động làm công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng).

7. Phối hợp với NSDLĐ thực hiện và giám sát việc thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động, không để xảy ra tai nạn lao động nặng do lỗi chủ quan của NLĐ và NSDLĐ.

8. Tham gia giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động; không để xảy ra ngừng việc tập thể trái pháp luật; không để xảy ra đơn thư vượt cấp; tổ chức và lãnh đạo đình công (nếu có) đúng pháp luật.

Câu 35. Đ/c hãy nêu các nội dung của tiêu chuẩn 2 trong việc xây dựng CĐCS vững mạnh trong doanh nghiệp nhà nước?

Trả lời

Hướng dẫn số 75 /HD-CĐTCT ngày 09 tháng 09 năm 2015 của Công đoàn TCT LTMN, tiêu chuẩn 2 là xây dựng tổ chức công đoàn, gồm các nội dung sau đây:

1. Có 95% trở lên số NLĐ gia nhập công đoàn.

2. Có 70% trở lên số tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, CĐCS thành viên (nếu có) được xếp loại vững mạnh.

3. Có 100% cán bộ công đoàn mới được bầu lần đầu được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn.

4. Việc kiện toàn và công nhận các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên, có

quyết định bằng văn bản của Ban Chấp hành hoặc Ban Thường vụ CĐCS.

5. Xây dựng, triển khai kế hoạch hoạt động của CĐCS hiệu quả; có quy chế hoạt động và tổ chức sinh hoạt Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, UBKT theo quy định; có quy chế chi tiêu nội bộ, khen thưởng, thăm hỏi, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ đối với cán bộ CĐCS.

6. Có sổ ghi chép đủ nội dung, diễn biến các cuộc họp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, UBKT theo quy định quản lý cán bộ, đoàn viên công đoàn bằng sổ hoặc trên máy vi tính.

7. Hàng năm có báo cáo công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính công đoàn tại hội nghị Ban Chấp hành; công khai quyết toán thu chi quỹ xã hội, quỹ hỗ trợ NLĐ tại hội nghị công đoàn của đơn vị theo quy định của Tổng Liên đoàn.

8. Hoàn thành dự toán thu chi tài chính và nộp nghĩa vụ lên Công đoàn cấp trên; thực hiện đầy đủ các khoản chi đối với đoàn viên và NLĐ. Không vi phạm quy định sử dụng, quản lý tài chính công đoàn.

9. Thực hiện chế độ thông tin hai chiều đầy đủ, chính xác và kịp thời với đoàn viên, NLĐ và báo cáo định kỳ với Công đoàn cấp trên.

Câu 36. Đ/c hãy nêu các nội dung của tiêu chuẩn 3 trong việc xây dựng CĐCS vững mạnh trong doanh nghiệp nhà nước?

Trả lời

Hướng dẫn số 75 /HD-CĐTCT ngày 09 tháng 09 năm 2015 của Công đoàn TCT LTMN, tiêu chuẩn 3 là Công tác tuyên truyền và các hoạt động khác, gồm các nội dung sau đây:

1. Tổ chức các hình thức tuyên truyền, phổ biến, vận động đoàn viên và NLĐ chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết của Công đoàn; chấp hành nội quy, quy chế, quy định của doanh nghiệp có liên quan đến đoàn viên và NLĐ (có nội dung cụ thể của đơn vị).

2. Không có đoàn viên vi phạm kỷ luật đến mức bị buộc thôi việc hoặc sa thải; không có đoàn viên bị cơ quan pháp luật xử lý về tham nhũng, tiêu cực (trừ trường hợp do đơn vị phát hiện). Không có đoàn viên vi phạm Luật hôn nhân và gia đình, Luật phòng, chống bạo lực gia đình, chính sách dân số và mắc tệ nạn xã hội.

3. Tham gia với NSDLĐ thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề đối với NLĐ, xây dựng đời sống văn hóa trong doanh nghiệp.

4. Vận động đoàn viên, NLĐ hỗ trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn và tham gia hoạt động xã hội, từ thiện, nhân đạo.

5. Giới thiệu được đoàn viên ưu tú cho cấp ủy đảng bồi dưỡng kết nạp vào Đảng.

Câu 37. CĐCS được xếp loại theo mấy mức? Đ/c hãy trình bày số điểm và điều kiện của từng mức?

Trả lời

Hướng dẫn số 75 /HD-CĐTCT ngày 09 tháng 09 năm 2015 của Công đoàn TCT

LTMN, việc đánh giá, xếp loại chất lượng hoạt động CĐCS theo 4 mức sau đây:

1. Công đoàn cơ sở xếp loại vững mạnh: là những CĐCS có tổng số điểm đạt *85 điểm trở lên*, đồng thời có đủ các điều kiện sau đây:

1.1. Có thỏa ước lao động tập thể (đối với CĐCS doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập);

+ Có các quy chế dân chủ cơ sở;

+ Đối với Nghiệp đoàn: có tập hợp ý kiến đoàn viên, kiến nghị với cơ quan chức năng Nhà nước (hoặc thông qua Công đoàn cấp trên) tạo điều kiện, cơ chế phù hợp, thuận lợi cho đoàn viên, NLD có việc làm, nâng cao thu nhập.

1.2. Không để xảy ra ngừng việc tập thể hoặc đình công trái pháp luật;

1.3. Không có tai nạn lao động chết người ở nơi làm việc do lỗi chủ quan;

1.4. Không có đoàn viên, cán bộ công chức, viên chức là cán bộ chủ chốt vi phạm pháp luật bị xử lý kỷ luật từ cảnh cáo trở lên;

1.5. Không có tiêu chuẩn nào chấm đạt dưới 50% tổng số điểm.

2. Công đoàn cơ sở xếp loại khá: là những CĐCS đạt từ *70 điểm đến dưới 85 điểm* và những CĐCS đạt *85 điểm trở lên*, nhưng không được xếp loại vững mạnh do không đáp ứng điều kiện của CĐCSVM.

3. Công đoàn cơ sở xếp loại trung bình: là những CĐCS đạt từ *50 điểm đến dưới 70 điểm*.

4. Công đoàn cơ sở xếp loại yếu: là những CĐCS đạt *dưới 50 điểm*.

Câu 38. Đ/c hãy nêu nhiệm vụ của Ban nữ công công đoàn; việc thành lập và tên gọi của Ban nữ công các cấp?

Trả lời

Điều 36 Điều lệ công đoàn Việt Nam được Đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013, xác định:

1. Ban nữ công công đoàn có nhiệm vụ tham mưu giúp ban chấp hành công đoàn cùng cấp về công tác xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến lao động nữ, về giới, bình đẳng giới, vì sự phát triển của phụ nữ, công tác cán bộ nữ, dân số, sức khỏe sinh sản, gia đình, trẻ em; đại diện tham gia giải quyết các vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động nữ và trẻ em.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương được thành lập, chỉ đạo ban nữ công (ban nghiệp vụ) và bố trí cán bộ làm công tác nữ công theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở được thành lập và chỉ đạo hoạt động ban nữ công quần chúng.

Câu 39. Hai vợ chồng có tham gia BHXH thì chế độ nghỉ thai sản như thế nào?

Trả lời

Điều 34 Luật BHXH số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 quy định Thời gian hưởng chế độ khi sinh con như sau:

1. Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

2. Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

- a). 05 ngày làm việc;
- b). 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;
- c). Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;
- d). Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Câu 40. Đ/c hãy cho biết chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ?

Trả lời

Điều 35 Luật BHXH số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 quy định Chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ như sau:

1. Lao động nữ mang thai hộ được hưởng chế độ khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý và chế độ khi sinh con cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định. Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

2. Người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

3. Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định quy định chi tiết chế độ thai sản, thủ tục hưởng chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ.

Câu 41. Trường hợp nhận nuôi con nuôi thì cha, mẹ có tham gia BHXH được hưởng chế độ thai sản như thế nào?

Trả lời

1. Về thời gian nghỉ hưởng chế độ

Điều 36 Luật BHXH số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 quy định

thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi như sau:

Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản theo quy định thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

2. Về trợ cấp một lần

Điều 38, Luật BHXH số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 quy định trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi, như sau:

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.

Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Câu 42: Lao động nữ có thời gian nghỉ thai sản có được xét danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sỹ thi đua vào dịp tổng kết cuối năm hay không?

Trả lời

Mục I, khoản 2, điểm a, Thông tư số 02/2011/BNV ngày 24/01/2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn: Lao động nữ có thời gian nghỉ thai sản vẫn được xét danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sỹ thi đua vào dịp tổng kết cuối năm.

Câu 43. Bình đẳng giới là gì? Mục tiêu của bình đẳng giới?

Trả lời

Điều 3, Điều 5, Luật bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 của Quốc hội quy định: Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.

Điều 4, Luật bình đẳng giới, Mục tiêu bình đẳng giới là xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Câu 44. Đ/c hãy trình bày nhiệm vụ của UBKT Công đoàn?

Trả lời

Điều 41, Điều lệ công đoàn Việt Nam do đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013, thì nhiệm vụ của ủy ban kiểm tra công đoàn là:

1. Giúp ban chấp hành, ban thường vụ thực hiện kiểm tra việc chấp hành Điều lệ Công đoàn đối với công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

2. Kiểm tra công đoàn cùng cấp và cấp dưới khi tổ chức, cán bộ và đoàn viên có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị và các quy định của công đoàn.

3. Kiểm tra việc thu, phân phối, sử dụng, quản lý tài chính, tài sản, hoạt động kinh tế của công đoàn cùng cấp và cấp dưới theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Giúp ban chấp hành, ban thường vụ: giải quyết các khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền giải quyết của công đoàn; tham gia với các cơ quan chức năng nhà nước và người sử dụng lao động giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, người lao động theo quy định của pháp luật.

5. Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ công tác kiểm tra đối với ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

Câu 45. Trong hoạt động, UBKT công đoàn thực hiện các quyền gì?

Trả lời

Điều 42, Điều lệ công đoàn Việt Nam do đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013, thì ủy ban kiểm tra công đoàn có các quyền sau đây:

1. Ủy viên ủy ban kiểm tra được tham dự các hội nghị của ban chấp hành và đại hội hoặc hội nghị đại biểu công đoàn cùng cấp.

2. Báo cáo với ban chấp hành công đoàn cùng cấp về hoạt động kiểm tra công đoàn và đề xuất các nội dung, chương trình công tác của ủy ban kiểm tra trong các kỳ họp thường kỳ của ban chấp hành.

3. Yêu cầu đơn vị và người chịu trách nhiệm của đơn vị được kiểm tra báo cáo, cung cấp các tài liệu cho công tác kiểm tra và trả lời những vấn đề do ủy ban kiểm tra nêu ra.

4. Báo cáo kết luận kiểm tra và đề xuất các hình thức xử lý với cơ quan thường trực của ban chấp hành công đoàn cùng cấp. Những kiến nghị của ủy ban kiểm tra không được cơ quan thường trực giải quyết thì ủy ban kiểm tra có quyền báo cáo với ban chấp hành công đoàn cùng cấp và báo cáo lên ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên.

5. Ủy viên ủy ban kiểm tra được học tập, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ về công tác kiểm tra.

Câu 46. Ủy ban kiểm tra công đoàn được thành lập như thế nào? Do ai chỉ đạo? Số lượng ủy viên, thành phần, tổ chức bầu như thế nào?

Trả lời

Điều 40, Điều lệ công đoàn Việt Nam do đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013, thì:

1. Ủy ban kiểm tra là cơ quan kiểm tra của công đoàn được thành lập ở các cấp công đoàn, do ban chấp hành công đoàn cấp đó bầu ra và phải được công đoàn cấp trên trực tiếp công nhận.

2. Ủy ban kiểm tra công đoàn mỗi cấp chịu sự lãnh đạo của ban chấp hành công đoàn cấp đó và sự chỉ đạo của ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên.

3. Số lượng ủy viên ủy ban kiểm tra do ban chấp hành công đoàn cùng cấp quyết định, gồm một số ủy viên trong ban chấp hành và một số ủy viên ngoài ban chấp hành;

số ủy viên ban chấp hành không được vượt quá một phần ba (1/3) tổng số ủy viên ủy ban kiểm tra.

4. Việc bầu ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra tiến hành bằng hình thức bỏ phiếu kín. Người trúng cử phải có số phiếu bầu quá một phần hai (1/2) so với tổng số phiếu thu về.

Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn mỗi cấp, do ban chấp hành công đoàn cấp đó bầu.

Phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra do ủy ban kiểm tra bầu.

Tổ chức cơ sở của công đoàn có dưới ba mươi đoàn viên thì cử một ủy viên ban chấp hành công đoàn làm nhiệm vụ kiểm tra.

5. Khi mới thành lập hoặc tách, nhập tổ chức công đoàn, công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra lâm thời.

6. Nhiệm kỳ của ủy ban kiểm tra theo nhiệm kỳ của ban chấp hành công đoàn cùng cấp.

Câu 47. Nhiệm vụ và quyền hạn của Ban thanh tra nhân dân

Trả lời

Điều 66, 67 Luật Thanh tra đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15 tháng 11 năm 2010.

- Ban thanh tra nhân dân có nhiệm vụ giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, việc thực hiện pháp luật về dân chủ ở cơ sở của cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm ở xã, phường, thị trấn, cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước.

- Ban thanh tra nhân dân có các quyền hạn sau đây

1. Kiến nghị người có thẩm quyền xử lý theo quy định của pháp luật khi phát hiện có dấu hiệu vi phạm pháp luật và giám sát việc thực hiện kiến nghị đó.

2. Khi cần thiết, được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, người đứng đầu cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước giao xác minh những vụ việc nhất định.

3. Kiến nghị với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, người đứng đầu cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước khắc phục sơ hở, thiếu sót được phát hiện qua việc giám sát; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của công dân và người lao động, biểu dương những đơn vị, cá nhân có thành tích. Trường hợp phát hiện người có hành vi vi phạm pháp luật thì kiến nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xem xét, xử lý.

Câu 48. Tổ chức Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước được thành lập như thế nào? Số lượng thành viên, nhiệm kỳ của Ban TTND?

Trả lời

Điều 72, Luật Thanh tra đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15 tháng 11 năm 2010.

1. Ban thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước do Hội nghị công nhân, viên chức hoặc Hội nghị đại biểu công nhân, viên chức bầu.

Ban thanh tra nhân dân có từ 03 đến 09 thành viên là người lao động hoặc đang công tác trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước.

Nhiệm kỳ của Ban thanh tra nhân dân là 02 năm.

2. Trong nhiệm kỳ, nếu thành viên Ban thanh tra nhân dân không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không còn được tin nhiệm thì Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đề nghị Hội nghị công nhân, viên chức hoặc Hội nghị đại biểu công nhân, viên chức bãi nhiệm và bầu người khác thay thế.

Câu 49. Đ/c hãy nêu các hoạt động chủ yếu của Ban thanh tra nhân dân trong doanh nghiệp nhà nước?

Trả lời

Điều 73 Luật Thanh tra đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15 tháng 11 năm 2010, Ban thanh tra nhân dân trong doanh nghiệp nhà nước hoạt động chủ yếu gồm các nội dung sau:

1. Ban thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trực tiếp chỉ đạo hoạt động.

2. Căn cứ vào nghị quyết Hội nghị người lao động và sự chỉ đạo của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban thanh tra nhân dân lập chương trình công tác theo từng quý, từng năm.

3. Ban thanh tra nhân dân có trách nhiệm báo cáo về hoạt động của mình với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Hội nghị người lao động.

Câu 50. Đ/c hãy nêu Trách nhiệm của người đứng đầu trong doanh nghiệp nhà nước đối với hoạt động của Ban thanh tra nhân dân?

Trả lời

Điều 74 Luật Thanh tra đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15 tháng 11 năm 2010, người đứng đầu trong doanh nghiệp nhà nước có các trách nhiệm của đối với hoạt động của Ban thanh tra nhân dân như sau:

1. Thông báo cho Ban thanh tra nhân dân về các chế độ, chính sách và những thông tin cần thiết khác; bảo đảm quyền lợi đối với thành viên Ban thanh tra nhân dân trong thời gian thành viên đó thực hiện nhiệm vụ.

2. Yêu cầu các đơn vị, cá nhân thuộc quyền quản lý cung cấp kịp thời, đầy đủ các thông tin, tài liệu liên quan trực tiếp đến nội dung giám sát để Ban thanh tra nhân dân thực hiện nhiệm vụ.

3. Xem xét, giải quyết kịp thời các kiến nghị của Ban thanh tra nhân dân; thông báo kết quả giải quyết trong thời hạn chậm nhất không quá 15 ngày, kể từ ngày nhận được kiến nghị đó; xử lý người có hành vi cản trở hoạt động của Ban thanh tra nhân dân hoặc người có hành vi trả thù, trù dập thành viên Ban thanh tra nhân dân.

4. Thông báo cho Ban thanh tra nhân dân kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo, việc thực hiện pháp luật về dân chủ ở cơ sở.

5. Hỗ trợ kinh phí, phương tiện để Ban thanh tra nhân dân hoạt động theo quy định của pháp luật.

Câu 51. Đ/c hãy nêu Trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đối với Ban thanh tra nhân dân?

Trả lời

Điều 75, Luật Thanh tra đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15 tháng 11 năm 2010, thì trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đối với Ban thanh tra nhân dân là:

1. Phối hợp với người đứng đầu cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước tổ chức Hội nghị công nhân, viên chức hoặc Hội nghị đại biểu công nhân, viên chức bầu Ban thanh tra nhân dân.

2. Ra văn bản công nhận Ban thanh tra nhân dân và thông báo cho cán bộ, công nhân, viên chức trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước; tổ chức cuộc họp của Ban thanh tra nhân dân để Ban thanh tra nhân dân bầu Trưởng ban, Phó Trưởng ban, phân công nhiệm vụ cho từng thành viên.

3. Hướng dẫn Ban thanh tra nhân dân xây dựng chương trình, nội dung công tác, định kỳ nghe báo cáo kết quả hoạt động và giải quyết kiến nghị của Ban thanh tra nhân dân đối với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

4. Động viên người lao động ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước ủng hộ, tham gia hoạt động của Ban thanh tra nhân dân.

5. Xác nhận biên bản, kiến nghị của Ban thanh tra nhân dân.