

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 19/LĐTBXH-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 12 tháng 9 năm 1996

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn việc dạy nghề, đào tạo lại nghề, bổ túc, bồi dưỡng nghề cho người
lao động và dạy thêm
nghề dự phòng cho lao động nữ làm việc trong doanh nghiệp**

Thi hành Nghị định 90/CP ngày 15-12-1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về học nghề; sau khi có ý kiến của các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc dạy nghề, bồi dưỡng nghề, bổ túc nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động và dạy thêm nghề dự phòng cho lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ÁP DỤNG

Đối tượng và phạm vi áp dụng chế độ dạy nghề, bồi dưỡng nghề, đào tạo lại nghề và dạy thêm nghề dự phòng cho lao động nữ là những người lao động làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi tắt là doanh nghiệp).

II. DẠY NGHỀ

- Doanh nghiệp được sử dụng quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm của mình để chi cho việc dạy nghề cho người lao động chưa có nghề đang làm việc tại doanh nghiệp và người lao động được tuyển vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng học nghề, thời gian học nghề này được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động.
- Cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp nếu nhận dạy nghề cho người học không phải để làm việc cho doanh nghiệp mình thì ngoài việc phải đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, phải thực hiện các quy định chung đối với cơ sở dạy nghề

còn phải báo cáo với cơ quan tài chính về khoản doanh thu chịu thuế liên quan đến dạy nghề.

3. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, mỗi lần đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài đào tạo để làm việc cho doanh nghiệp mình, phải báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (Mẫu số 1), đồng thời gửi kèm theo các bản hợp đồng học nghề của họ với doanh nghiệp và thực hiện đúng những quy định về thủ tục nhân sự, hộ chiếu xuất cảnh của Bộ Nội vụ.

4. Khi thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ và tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động. Chi phí cho đào tạo lại lấy từ quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm.

III. DẠY NGHỀ DỰ PHÒNG CHO LAO ĐỘNG NỮ

Nghề dự phòng của lao động nữ là nghề khác với nghề đang làm và được dùng đến khi người lao động nữ không thể tiếp tục làm nghề đó cho đến khi về nghỉ chế độ.

Lao động nữ đang làm việc trong doanh nghiệp được quyền đề nghị học thêm nghề dự phòng cho mình theo quy định của Nhà nước và nguyện vọng phù hợp với hoàn cảnh, khả năng của từng người. Người lao động nữ có thể học nghề dự phòng theo hình thức nghỉ việc để học liên tục trong một thời gian hoặc vừa học vừa làm trong giờ làm việc. Thời gian học nghề dự phòng vẫn được hưởng các quyền lợi cơ bản như khi làm việc. Nếu người lao động nữ học nghề dự phòng không nghỉ làm việc thì được hưởng khoản tiền bằng số tiền lương cấp bậc của thời gian lẽ ra phải nghỉ việc để hoàn thành khoá học, nhưng không quá 4 tháng tiền lương mỗi khoá học và được thanh toán tiền học phí.

Chi phí dạy nghề dự phòng cho lao động nữ lấy từ quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp.

IV. BỔ TÚC NGHỀ, BỒI DƯỠNG NGHỀ

Doanh nghiệp có trách nhiệm sử dụng quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm để bổ túc, bồi dưỡng nghề cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo các nội dung dưới đây: