ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ | ເລກທີ...70..../ນຍ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ .20-04-2006

ດຳລັດ
ວ່າດ້ວຍລະບອບປະກັນສັງຄົມພາກລັດ

- ອີງຕາມກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບເລກທີ 02/ສພຊ , ລົງວັນທີ 06 ພຶດສະພາ 2003.
- ອີງຕາມການສະເໜີ ຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສະບັບ ເລກທີ 431/ຮສສ, ລົງວັນທີ 03 ກຸມພາ 2006 .

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີແຫ່ງ ສປປ ລາວ ອອກດຳລັດ:

ພາກທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1: ຈຸດປະສົງ

ດຳລັດສະບັບນີ້ກຳນົດຫລັກການ, ວິທີການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕາການຕ່າງໆ ໃນການໃຫ້ການອຸດໜູນ ແຕ່ລະປະເພດຕໍ່ພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ, ທະຫານ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ, ພະນັກງານບຳນານ, ຜູ້ເສຍອົງຄະ ແລະ ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃຕ້ການດູແລ ຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນດຳລັດສະບັບນີ້ .

ມາດຕາ 2 : ລະບອບປະກັນສັງຄົມ

ລະບອບປະກັນສັງຄົມ ໝາຍເຖິງການສ້າງຫລັກປະກັນຊີວິດ ໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຄົນທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດການນຳໃຊ້ ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ດ້ວຍວິທີການສະສົມເງິນ ຈາກພະນັກງານ , ລັດຖະກອນ ໃນນາມຜູ້ປະກັນຕົນ " ຜູ້ປະກັນຕົນ " ແລະ ຈາກລັດຖະບານ ໃນນາມ " ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ " ເພື່ອສ້າງເປັນກອງທຶນສະຫວັດດີການ ໄວ້ຊ່ວຍເຫລືອ ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໃນຍາມຈຳເປັນເຊັ່ນ : ເວລາອອກແຮງງານບໍ່ໄດ້ ແລະ ເວລາມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ້ມທີ່ຫລີກລ້ຽງບໍ່ໄດ້ຄື : ການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ອື່ນໆ .

ມາດຕາ 3 : ຂອບເຂດການນຳໃຊ້ດຳລັດສະບັບນີ້.

- ດຳລັດສະບັບນີ້ມີຜົນສັກສິດ ບັງຄັບໃຊ້ຕໍ່ພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳ ຫລວດພະນັກງານບຳນານ, ພະນັກງານເສຍອົງຄະ ແລະ ພະນັກງານຕາມສັນຍາ ທີ່ຢູ່ໃນບັນດາ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ,ລັດ,ແນວລາວສ້າງຊາດ ແລະ ອົງການ ຈັດຕັ້ງ ມະຫາ ຊົນ ທີ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຈາກງົບປະມານຂອງລັດລວມທັງຜົວ ຫລື ເມັຍ, ລູກ, ພໍ່, ແມ່ ແລະ ຜູ້ຮັບອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດເປັນຕົ້ນ.

- ເງື່ອນໄຂຂອງການປະກັນສັງຄົມສຳລັບທະຫານ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດຈະໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນນິຕິກຳຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 4 : ນິຍາມຄຳສັບ

"ຜູ້ປະກັນຕົນ" ໝາຍເຖິງພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ, ທະຫານ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ ແລະ ພະນັກງານຕາມສັນຍາທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນທີ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຈາກງົບປະມານຂອງລັດແລະໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງ ຄົມ.

"ຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນໄລຍະຍາວ" ໝາຍເຖິງພະນັກງານ ລັດຖະກອນທີ່ໄດ້ເຖິງກະສຽນບຳນານ, ຜູ້ຮັບອຸດໜູນເສຍອົງຄະ ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນ ຄອບຄົວ ຜູ້ເສຍ ຊີວິດ ເປັນ ລາຍເດືອນ.

"ຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ" ໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນເກີດລູກ,ປ່ວຍການ ແລະ ອຸດໜູນມັງນຄາບສິ່ງສະການ.

"ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ການດູແລ" ໝາຍເຖິງ ຜົວ ຫລື ເມຍ, ລູກ, ພໍ່ ແລະ ແມ່ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ.

ພາກທີ II
ການອຸດໜູນ

ໝວດທີ I
ການປະກັນສຸຂະພາບ

ມາດຕາ 5 : ການປະກັນສຸຂະພາບ

ການປະກັນສຸຂະພາບ ແມ່ນການຄ້ຳປະກັນໃຫ້ຜູ້ມີເງື່ອນໄຂ ຮັບການປະກັນສຸຂະພາບ ຕາມມາດຕາ 7 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ໄດ້ຮັບການບໍລິການດ້ານການແພດຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະ ຕາມຄວາມຈຳເປັນ ໃນເວລາເຈັບເປັນຕາມລະບຽບການທີ່ວາງອອກ.

ມາດຕາ 6 : ຜູ້ມີເງື່ອນໄຂຮັບການປະກັນສຸຂະພາບ

ຜູ້ມີເງື່ອນໄຂຮັບການປະກັນສຸຂະພາບມີດັ່ງນີ້:

1. ຜູ້ປະກັນຕົນ, ຜູ້ຮັບອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 4 ວັກ 2 ແລະ ວັກ 3 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້;

2. ຜົວ ຫລື ເມຍ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ຂອງຜູ້ຮັບອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ໄດ້ ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ດ້ານປະກັນສຸຂະພາບຈາກ ລະບົບປະກັນສັງຄົມແບບບັງຄັບໃດໜຶ່ງ.

3. ລູກຄີງ, ລູກນ້າ, ລູກລ້ຽງ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງ ລະບົບປະກັນສັງຄົມແບບບັງຄັບໃດໜຶ່ງຊຶ່ງມີອາຍຸແຕ່ 18 ປີລົງມາຍົກເວັ້ນຜູ້ທີ່ໄດ້ແຕ່ງງານຖືກຕ້ອງ ຕາມກົດໝາຍຕາມທີ່ກໍານົດໄວ້ໃນມາດຕາ19 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄອບຄົວ.ໃນກໍລະນີບໍ່ທັນແຕ່ງ ງານແຕ່ຍັງສືບຕໍ່ຮຽນໜັງສືຕາມລະບົບທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາກໍ່ຈະໄດ້ຮັບ ການຄຸ້ມຄອງຈົນຄົບອາຍຸ 23 ປີ.

ມາດຕາ 7 : **ເນື້ອໃນ, ຫລັກການ ແລະ ວິທີການ ບໍລິການດ້ານການແພດ**

1. ເນື້ອໃນ ການບໍລິການດ້ານການແພດປະກອບດ້ວຍ: ການກວດ ແລະປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ການກັນພະ ຍາດ, ການຟື້ນຟູສະມັດ ຕະພາບຂອງຮ່າງກາຍ, ການບໍລິການກ່ອນ ແລະ ຫຼັງການເກີດ ລູກ, ການປິ່ນ ປົວໃນກໍລະນີເກີດ ອຸບປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນ ກົດໝາຍປິ່ນ ປົວ. ຍົກເວັ້ນພະຍາດ ແລະ ຢາບາງຊະນິດທີ່ຈະບໍ່ຢູ່ໃນການຄຸ້ມຄອງຂອງປະກັນສັງຄົມ ຊຶ່ງຈະໄດ້ ກໍານົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

2. ຫລັກການ ການປະກັນສຸຂະພາບຈະຕ້ອງອີງໃສ່ຫລັກການ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ :

ສາມັກຄີ: ໝາຍເຖິງຄວາມສາມັກຄີທາງສັງຄົມຂອງຜູ້ມີເງື່ອນໄຂຮັບການປະກັນສຸຂະພາບ ທັງໝົດຊຶ່ງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ທາງດ້ານ ລາຍໄດ້, ອາຍຸ, ສຸຂະພາບ ແລະ ພູມລໍາເນົາແຕ່ ເສຍສະ ລະລາຍໄດ້ຂອງຕົນສ່ວນໃດໜຶ່ງ ເພື່ອມາຊ່ວຍເຫລືອຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນໃນການປະກັນສຸຂະພາບ.

ຍຸຕິທໍາ: ໝາຍເຖິງການສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ຮັບການປິ່ນປົວຕາມຄວາມຈໍາເປັນໂດຍ ບໍ່ຂຶ້ນກັບເງື່ອນໄຂທາງດ້ານເສດຖະກິດ.

ປະສິດທິຜົນ: ແມ່ນການຊັ່ງຊາລະຫວ່າງການນໍາໃຊ້ ແຫລ່ງທຶນກັບຄຸນນະພາບໃນການ ປິ່ນປົວ.

ວິທີການ: ການບໍລິການດ້ານການແພດຕ້ອງອີງໃສ່ **ສັນຍາ** ລະຫວ່າງ "ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ" ແລະ "ຜູ້ຊື້ບໍລິການ" ດ້ານການແພດຕາມເນື້ອໃນທີ່ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕາ 8 ຂອງດໍາລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 8 : **ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຜູ້ຊື້ບໍລິການ ດ້ານການແພດ**

"ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການດ້ານການແພດ" ແມ່ນ ສຸກສາລາ, ໂຮງໝໍເມືອງ, ໂຮງໝໍແຂວງ, ນະຄອນ ແລະໂຮງໝໍສູນກາງນັບທັງຂອງລັດ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ໂດຍ ອີງຕາມຄວາມຈໍາເປັນທາງດ້ານການແພດ ແລະສະພາບການຕົວຈິງຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ.

"ຜູ້ຊື້ບໍລິການ" ແມ່ນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ,ສາຂາປະຈໍາແຂວງ, ນະ ຄອນແລະ ເມືອງ.

ໝວດທີ II
ການອຸດໜູນເກີດລູກ ແລະ ບຳເນັດເກີດລູກ

ມາດຕາ 9 : ການອຸດໜູນເກີດລູກ

ການອຸດໜູນເກີດລູກແມ່ນການຈ່າຍເງິນຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມເພື່ອເປັນການທົດແທນເງິນ ເດືອນສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງຜູ້ປະກັນ ຕົນ ເພດ ຍິງທີ່ບໍ່ສາມາດອອກແຮງງານໄດ້ພາຍ ຫຼັງເກີດລູກຍ້ອນສຸ ຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວ ຫລື ຂອງລູກ ຍັງບໍ່ທັນແຂງແຮງ ແລະ ການຈັດ ຕັ້ງໄດ້ໂຈະການຈ່າຍເງິນເດືອນ ໃຫ້ ຜູ້ກ່ຽວໄວ້ຊົ່ວຄາວ.

ມາດຕາ 10 : ເງື່ອນໄຂຮັບ ການອຸດໜູນເກີດລູກ

ຜູ້ປະກັນຕົນເພດຍິງທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດລາພັກຜ່ອນກ່ອນ ຫຼືຫຼັງເກີດລູກເປັນເວລາ 3 ເດືອນເຕັມ ໂດຍ ບໍ່ຖືກໂຈະການຈ່າຍເງິນເດືອນ, ຫຼັງ ຈາກນັ້ນຖ້າມີການ ຢັ້ງຢືນຈາກ ແພດວ່າ ສຸຂະ ພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວ ຫລື ລູກຍັງ ບໍ່ແຂງແຮງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງພັກຜ່ອນຕື່ມ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ໄດ້ໂຈະ ການຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວແລ້ວ,ກໍຈະມີເງື່ອນໄຂໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເກີດລູກຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

ມາດຕາ 11 : ການຄິດໄລ່ເງິນ ອຸດໜູນເກີດລູກ

ເງິນອູດໜູນເກີດລູກ ຊຶ່ງຈ່າຍເປັນລາຍເດືອນນັ້ນເທົ່າກັບ 60% ຂອງເງິນເດືອນທັງໝົດເດືອນສຸດ ທ້າຍຂອງຜູ້ກ່ຽວ ກ່ອນລາພັກເກີດລູກ.

ມາດຕາ12 : ເງິນບຳເນັດເກີດລູກ

ແມ່ນເງິນຊ່ວຍເຫລືອຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມປະກອບສ່ວນຕໍ່ການໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນເວລາ ເກີດລູກ ຊຶ່ງຈະຈ່າຍເທື່ອດຽວຕໍ່ 1 ຄົນ ແລະ 1 ຄັ້ງ.

ມາດຕາ 13 : ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນ ບຳເນັດເກີດລູກ

ຜູ້ປະກັນຕົນເພດຍິງ, ເມຍຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຈາກລະບົບປະກັນສັງຄົມພາກບັງຄັບໃດໜຶ່ງຈະໄດ້ຮັບເງິນບຳເນັດເກີດລູກ ໃນເວລາເກີດລູກແຕ່ລະຄັ້ງຕໍ່ແຕ່ລະຄົນ.

ມາດຕາ 14 : ການຄິດໄລ່ເງິນບຳເນັດເກີດລູກ

ເງິນບຳເນັດເກີດລູກ ແມ່ນເທົ່າກັບ 60% ຂອງເງິນເດືອນຕ່ຳສຸດຂອງລັດບໍລິຫານ ແລະໃຫ້ພຽງ 1 ຄັ້ງຕໍ່ 1 ຄົນເທົ່ານັ້ນ.

ໝວດທີ III
ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ

ມາດຕາ 15 : ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ

- ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແມ່ນອຸປະຕິເຫດທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ, ເສຍອົງຄະ, ພິການ, ຫລືເສັຽຊີວິດໃນເວລາທີ່ເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢູ່ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ,ສະຖານທີ່ພັກຜ່ອນ , ໃນຮ້ານອາຫານ ຫຼື ສະຖານທີ່ອື່ນໆໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບ ຜິດຊອບຂອງການຈັດຕັ້ງທີ່ຜູ້ກ່ຽວສັງກັດຢູ່ ແລະ ຕາມການມອບໝາຍຂອງການຈັດຕັ້ງນັ້ນ.
- ພະຍາດອາຊີບ ແມ່ນພະຍາດທຸກຊະນິດທີ່ເກີດ ຈາກການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຊຶ່ງມີຜົນກະ ທົບ ຕໍ່ຈິດໃຈ ແລະ ຮ່າງກາຍຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ. ຈະຕ້ອງແຈ້ງບັນ ຊີພະ ຍາດອາ ຊີບ ທີ່ ສອດ ຄ່ອງ ກັບ ສົນທິສັນຍາຂອງອົງການ ແຮງງານສາກົນວາງອອກ. ໃນກໍລະນີຜູ້ປະກັນຕົນຕິດ ພະ ຍາດ ຊຶ່ງ ຍັງ ບໍ່ທັນ ມີໃນ ບັນຊີດັ່ງກ່າວ ແຕ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກແພດວ່າ ເປັນພະ ຍາດທີ່ເກີດ ຂຶ້ນຈາກ ການຕິບັດໜ້າທີ່ແທ້ ກໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນຕ່າງໆເຊັ່ນກັນ.

ມາດຕາ 16 : ເງື່ອນໄຂຮັບການອຸດໜູນ

1.ໃນເມື່ອຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງ,ພະນັກງານລັດຖະກອນຜູ້ນັ້ນຈະຖືກຄຸ້ມຄອງກ່ຽວ ກັບອຸປະ ຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ ທັນທີໂດຍບໍ່ມີເງື່ອນ ໄຂອື່ນເພີ້ມ ຕື່ມໃດ ໆ ທັງໝົດ.

2.ໃນກໍລະນີ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບທີ່ເກີດຂຶ້ນນັ້ນ ຫາກຖືກພິສູດໄດ້ວ່າເປັນ ການຈິງໃຈເຮັດໃຫ້ ເກີດຂຶ້ນສິດທິຕໍ່ການອຸດໜູນຕ່າງໆ ຈະເປັນໂມຄະ.

ມາດຕາ 17 : ການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ.

ການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ໃຫ້ການປິ່ນປົວ ແລະ ການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ;
2. ໃຫ້ເງິນອຸດໜູນ ເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ;
3. ໃຫ້ເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານຖາວອນ;
4. ໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ດູແລ ໃນກໍລະນີຊ່ວຍຕົນເອງບໍ່ໄດ້;
5. ໃຫ້ເງິນອຸດໜູນມັ່ງນຄາບສິ່ງສະການ;
6. ໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ ໃນກໍລະນີຜູ້ປະສົບອຸປະຕິເຫດເສຍຊີວິດ.

ມາດຕາ 18 : ສິດທິຮັບການອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ

ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ ປະສົບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດ ອາ ຊີບຊຶ່ງ ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງພັກ ຜ່ອນຕາມຄຳສັ່ງຂອງແພດ; ຜູ້ກ່ຽວມີສິດພັກປິ່ນປົວໃນໄລຍະ 3 ເດືອນໂດຍຮັບເງິນເດືອນປົກກະຕິ, ຫຼັງ ຈາກນັ້ນ ຖ້າອາການຂອງຜູ້ກ່ຽວຍັງບໍ່ປົກກະຕິ; ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຈະເປັນຜູ້ສືບຕໍ່ຈ່າຍເງິນ ອຸດ ໜູນເສັຽກຳ ລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວເພື່ອທົດແທນເງິນເດືອນຂອງຜູ້ກ່ຽວ.

ມາດຕາ 19 : **ສິດທີ່ຕໍ່ການຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫລື ເສັຽກຳລັງແຮງງານຖາວອນ**

ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສັຽອົງຄະ ຫລື ກຳລັງແຮງງານຖາວອນ ອັນເນື່ອງມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດອອກແຮງງານເປັນປະຈຳໄດ້ ມີສິດທີໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽ ກຳລັງແຮງງານຖາວອນ.

ມາດຕາ 20 : **ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ໄລຍະຮັບການອຸດໜູນເສັຽກຳລັງແຮງງານ**

ເງິນອຸດໜູນເສັຽກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວເທົ່າກັບ 60% ຂອງເງິນເດືອນໆ ສຸດທ້າຍກ່ອນເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ມີໄລຍະບໍ່ເກີນ 6 ເດືອນ. ຫຼັງຈາກ 6 ເດືອນແລ້ວຈະຕ້ອງ ມີການ ກວດກາ ສຸຂະ ພາບຄືນໃໝ່ ຖ້າ ແພດຢັ້ງຢືນວ່າ:

1.ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວຈະດີຄືນພາຍໃນ 6 ເດືອນຂ້າງໜ້າຜູ້ປະກັນຕົນຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວຕໍ່;

2.ຖ້າສຸຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວຈະບໍ່ດີຂຶ້ນພາຍໃນ6 ເດືອນຂ້າງໜ້າຜູ້ປະກັນຕົນຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນການສູນເສັຽ ກຳລັງແຮງງານຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 21 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 21 : **ປະເມີນການສູນເສັຽກຳລັງແຮງງານ**

ຜູ້ປະກັນກັນຕົນທີ່ປະສົບອຸບປະຕິເຫດແຮງງານຈະຕ້ອງຜ່ານການປະເມີນ ແລະຢັ້ງຢືນລະດັບການເສັຽອົງຄະຫຼືເສັຽກຳລັງແຮງງານຈາກສະພາການແພດ. ການປະເມີນ ແລະ ຢັ້ງຢືນດັ່ງກ່າວຕ້ອງຈັດເປັນສ່ວນຮ້ອຍຂອງການເສັຽອົງຄະ ຫຼືເສັຽກຳລັງແຮງງານ.

ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານ ຖາວອນຈະຕ້ອງໄປຮັບການປະເມີນລະ ດັບການສູນເສັຍກຳລັງແຮງງານຄືນຢ່າງໜ້ອຍປີລະຄັ້ງ. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ກ່ຽວເຫັນວ່າສຸຂະພາບຂອງຕົນ ຊຸດໂຊມລົງກ່ວາເກົ່າກໍ່ສາມາດຮ້ອງຂໍການປະເມີນກ່ອນກຳນົດເວລາກໍ່ໄດ້.

ມາດຕາ 22 : **ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານຖາວອນ**

ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານຖາວອນຈະຕ້ອງຈ່າຍເປັນລາຍເດືອນໂດຍຖື ເອົາສ່ວນຮ້ອຍຂອງການສູນເສັຽກຳລັງແຮງງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 21 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ຄູນໃຫ້ 80% ຂອງເງິນເດືອນໆສຸດທ້າຍ.

ມາດຕາ 23 : **ການອຸດໜູນເທື່ອດຽວຕໍ່ການເສັຽອົງຄະ ຫຼື ເສັຽກຳລັງແຮງງານ**

1.ໃນກໍລະນີທີ່ອຸບປະຕິເຫດແຮງງານນັ້ນໄດ້ເຮັດໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນເສັຽອົງຄະຫຼື ເສັຽກຳລັງ ແຮງງານຖາວອນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສາມາດໃນ ການອອກແຮງງານ ຂອງຜູ້ກ່ຽວແຕ່ຍັງບໍ່ທັນຄົບເງື່ອນໄຂໄດ້ຮັບການອຸດໜູນໄລຍະຍາວ.ໃນກໍລະນີນີ້ຜູ້ກ່ຽວກໍຈະໄດ້ຮັບການອຸດໜູນເທື່ອດຽວ.

2. ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວແມ່ນອີງໃສ່ສ່ວນຮ້ອຍຂອງການເສັຽອົງຄະຫຼື ເສຍກຳລັງແຮງງານຄູນໃຫ້ເງິນເດືອນພື້ນຖານລັດບໍລິຫານຕ່ຳສຸດ 12 ເດືອນ.

ມາດຕາ 24 : ສິດທິຕໍ່ການມີຜູ້ດູແລ

ໃນກໍລະນີທີ່ມີການຢັ້ງຢືນຈາກແພດວ່າຜູ້ເສັຽອົງຄະຫຼືເສັຽກໍາລັງແຮງງານຖາວອນຫຼື ຊົ່ວຄາວມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງມີຜູ້ດູແລປະຈໍາ,ຜູ້ດູແລທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍນັ້ນຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຄ່າແຮງງານຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນມາດຕາ 38 ວ່າດ້ວຍ "ຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ດູແລ" ຂອງດໍາລັດ ສະ ບັບນີ້. ແຕ່ລະປີຈະຕ້ອງມີການປະເມີນຄືນເຖິງຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະຕ້ອງມີຜູ້ດູແລໄປພ້ອມໆກັບການປະເມີນຄືນລະດັບການເສັຽອົງຄະຫລືການເສັຽກໍາລັງແຮງງານຕາມມາດຕາ 37 ວ່າດ້ວຍ "ການປະເມີນລະດັບການເສຍອົງຄະຄືນໃໝ່" ຂອງດໍາລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 25 : ເງິນອຸດໜູນມັງ່ນຄາບສິ່ງສະການ

ໃນກໍລະນີຜູ້ປະກັນຕົນຫາກໄດ້ເສັຽຊີວິດຍ້ອນອຸປະຕິ ເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບກໍຈະໄດ້ຮັບ ເງິນ ອຸດ ໜູນມັງ່ນຄາບສິ່ງສະການຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນມາດຕາ 57 ແລະ ມາດຕາ 58 ຂອງ ດໍາ ລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 26 : ການອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດຍ້ອນອຸບປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບການອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດຍ້ອນອຸບປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະພະຍາດອາຊີບມີ :

1. ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວໃຫ້ຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ ແມ່ນຈ່າຍໃຫ້ເທື່ອດຽວ;

2.ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ແມ່ນຈ່າຍໃຫ້ເປັນລາຍເດືອນ;

3. ເງິນອຸດໜູນລູກຜູ້ເປັນກໍາພ້າແມ່ນຈ່າຍໃຫ້ເປັນລາຍເດືອນ;

4.ເງິນອຸດໜູນລ້ຽງດູພໍ່ ແລະ/ ຫຼື ແມ່ ແມ່ນຈ່າຍໃຫ້ເປັນລາຍເດືອນຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນດໍາລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 27 : ຜູ້ມີສິດຮັບການອຸດໜູນເທື່ອດຽວ

ຜູ້ທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວຈະລຽງຕາມລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນແຕ່ເທິງລົງລຸ່ມດັ່ງນີ້:

- ຜົວ ຫລື ເມຍ
- ລູກໃນກໍລະນີຜູ້ ເສຍຊີ ວິດເປັນໝ້າຍ ຫຼືເປັນຮ້າງ
- ພໍ່ ຫຼື ແມ່ ໃນກໍລະນີ ຜູ້ຕາຍ ເປັນໂສດ, ເປັນໝ້າຍ ຫຼືເປັນ ຮ້າງແຕ່ບໍ່ມີລູກ.

ມາດຕາ 28 : ຜູ້ມີສິດຮັບອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

ຜູ້ມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນອາດຈະແມ່ນໃຜຜູ້ໜຶ່ງ ຫລື ທັງໝົດຂອງບຸກຄົນທີ່ຈະລຽງລາຍຊື່ຕາມລໍາດັບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ

ຜົວ ຫລື ເມັຽ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຂອງຜູ້ທີ່ເສັຽ ຊີວິດຈະໄດ້ຮັບ ເງິນອຸດ ໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອ ຜູ້ກ່ຽວ ມີເງື່ອນ ໄຂ ຄົບຖ້ວນຕາມກໍລະນີ 1 ຫຼື 2 ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ກ. ກໍລະນີທີ່ 1

- ອາໄສຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ລ້ຽງດູທັງໝົດ;
- ບໍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຍອົງຄະ ຫຼື ບຳນານ;
- ຖ້າແມ່ນເມັຽ ຫລື ຜົວຕ້ອງມີອາຍຸຄົບ 44 ປີຂື້ນໄປ.

ຂ. ກໍລະນີ ທີ 2

- ເປັນຜູ້ທີ່ແພດຢັ້ງຢືນວ່າ ເສຍອົງຄະ ບໍ່ສາມາດອອກແຮງງານໄດ້;
- ບໍ່ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນໄລຍະຍາວຈາກລະບົບປະກັນສັງຄົມອື່ນ.

2. ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນລູກກຳພ້າ

ແມ່ນລູກຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 6 ຂໍ້ 3 ຂອງ ດຳລັດ ສະບັບນີ້.

3. ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນ ອຸດໜູນລ້ຽງດູພໍ່ແມ່

ແມ່ນ ພໍ່ ແລະ ແມ່ຂອງຜູ້ທີ່ເສັຽຊີວິດ ຈະມີສິດຮັບ ເງິນອຸດໜູນຖ້າ ວ່າຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ ເສັຽຊີວິດ ນັ້ນ ເປັນລູກຜູ້ດຽວທີ່ລ້ຽງດູພໍ່ແມ່.

ມາດຕາ 29 : ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ

- ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວທີ່ຈະຈ່າຍ ໃຫ້ຄອບຄົວຜູ້ເສຍ ຊີວິດແມ່ນ ເອົາເງິນ ເດືອນໆ ສຸດທ້າຍຂອງ ຜູ້ເສຍຊີວິດ ຄູນໃຫ້ຈຳນວນເດືອນປະກັນຕົນ ແລ້ວ ຫານໃຫ້ 12 ເດືອນຕາມສູດດັ່ງລຸ່ມນີ້.

(ເງິນອຸດເທື່ອດຽວ = ເງິນເດືອນ ໆ ສຸດທ້າຍ X ຈຳນວນເດືອນປະກັນຕົນ)

12 ເດືອນ

- ຖ້າຈຳນວນເດືອນປະກັນຕົນຕ່ຳກ່ວາ 36 ເດືອນ ລົງມາ ໃຫ້ຖືເອົາ 36 ເດືອນ ເປັນເດືອນປະກັນຕົນ.

ມາດຕາ 30: ຫລັກການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍ ເດືອນຊຶ່ງຈະ ຈ່າຍໃຫ້ ຜົວ ຫລື ເມຍ; ລູກ ; ພໍ່ ແລະ/ຫລື ແມ່ນັ້ນຈະມີ ອັດຕາ20%;30%ແລະ40%ແລ້ວແຕ່ເງື່ອນໄຂ;ແຕ່ໃນກໍລະນີໃດກໍຕາມທັງໝົດລວມກັນຈະບໍ່ກາຍ 80% ຂອງເງິນເດືອນທີ່ຈະເປັນບ່ອນອີງໃນການຄິດໄລ່.

ມາດຕາ 31 : ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

1. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້ :

ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍຂອງ ລັດຖະກອນ ທີ່ເສຍຊີວິດຍ້ອນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບນັ້ນ ຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ 40% ຂອງເງິນອຸດໜູນ ເສຍອົງຄະສົມມຸດຖານ(ສົມມຸດວ່າຜູ້ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ) ຂອງຜູ້ເສັຽຊີວິດ.

2. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນລູກກຳພ້າ ໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

ກ. ລູກກຳພ້າຈະໄດ້ຮັບຜູ້ລະ 20% ຂອງເງິນເສັຽອົງຄະສົມມຸດຖານ

ຂ. ໃນກໍລະນີບໍ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ຫຼື ເງິນລ້ຽງດູ ພໍ່ແມ່ ໃຫ້ເພີ້ມເປັນ 30% ຂອງລູກກໍາພ້າ ແຕ່ລະຄົນ

ຄ. ຈໍານວນເງິນອຸດໜູນລູກກໍາພ້າທັງໝົດ ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 60% ຂອງເງິນເດືອນທີ່ເປັນບ່ອນອີງໃນການຄິດໄລ່; ໃນກໍລະນີມີລູກຫລາຍຄົນ ກໍໃຫ້ແບ່ງປັນຕາມສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມ.

3. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນລ້ຽງດູ ພໍ່ ແມ່ໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້.

ພໍ່ ຫລື ແມ່ຂອງ ລັດຖະກອນ ທີ່ເສຍຊີວິດຍ້ອນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ ນັ້ນຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ 40% ຂອງເງິນເສຍອີງຄະສົມມຸດຖານ (ສົມມຸດວ່າຜູ້ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ) ຂອງຜູ້ເສັຽຊີວິດ ແຕ່ຖ້າອຸດໜູນທັງສອງຄົນລວມກັນ ສູງສຸດຈະບໍ່ເກີນ 60%.

ມາດຕາ 32 : ການຢຸດຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ແລະ ເງິນອຸດໜູນພໍ່ແມ່ໃນກໍລະນີແຕ່ງດອງໃໝ່; ຢ່າຮ້າງ ຫລື ເປັນໝ້າຍ.

1.ໃນກໍລະນີ ພໍ່ໝ້າຍ ຫຼື ແມ່ໝ້າຍຫາກແຕ່ງດອງໃໝ່, ກໍ່ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍໃນເດືອນທີ່ ແຕ່ງດອງເປັນເດືອນສຸດທ້າຍ.

2.ໃນກໍລະນີພໍ່ ຫຼື ແມ່ຂອງຜູ້ທີ່ເສັຽຊີວິດແຕ່ງດອງໃໝ່ ກໍ່ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນພໍ່ແມ່ໃນເດືອນທີ່ແຕ່ງດອງເປັນເດືອນສຸດທ້າຍ.

3.ຫລັງການແຕ່ງດອງໃໝ່ພາຍໃນໜຶ່ງປີລົງມາ; ຖ້າມີການຢ່າຮ້າງເກີດຂຶ້ນ ຜູ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍຍັງມີສິດກັບໄປຮັບເງິນອຸດໜູນຈາກຜູ້ເກົ່າໄດ້ອີກ. ຖ້າການແຕ່ງດອງຫາກສິ້ນສຸດລົງພາຍໃນ 1 ປີ ເນື່ອງຈາກ ຄູ່ສົມລົດໃໝ່ ເສັຽຊີວິດ; ຜູ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ ເປັນໝ້າຍມີສິດເລືອກເອົາລະຫວ່າງເງິນອຸດໜູນເກົ່າ ແລະ ເງິນອຸດໜູນຈາກອະດີດຄູ່ສົມລົດໃໝ່; ຖ້າຄູ່ສົມລົດໃໝ່ບໍ່ເປັນຜູ້ປະກັນຕົນກັບລະບົບປະກັນສັງຄົມໃດໜຶ່ງຜູ້ກ່ຽວມີສິດກັບໄປຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍຂອງອະດີດຄູ່ສົມລົດຜູ້ເກົ່າ

4.ຫລັງການແຕ່ງດອງໃໝ່ພາຍໃນໜຶ່ງປີ ຖ້າມີການຢ່າຮ້າງເກີດຂຶ້ນ ພໍ່ ຫຼືແມ່ຂອງຜູ້ເສັຽຊີ ວິດມີສິດກັບໄປຮັບເງິນອຸດ ໜູນລ້ຽງດູ ພໍ່ແມ່ທີ່ເຄີຍ ຮັບຜ່ານມາ ໃນກໍລະນີ ຄູ່ສົມລົດ ໃໝ່ຫາກເສັຽຊີວິດພວກຜູ້ກ່ຽວ ມີສິດເລືອກລະຫວ່າງເງິນອຸດໜູນລ້ຽງດູພໍ່ແມ່ທີ່ເຄີຍຮັບຜ່ານມາ ຫຼື ນໍາຄູ່ສົມລົດຜູ້ໃໝ່ທີ່ເສັຽຊີວິດໄປ. ຖ້າຄູ່ສົມລົດໃໝ່ບໍ່ແມ່ນຜູ້ປະກັນຕົນກັບລະບົບປະກັນສັງຄົມໃດໜຶ່ງຜູ້ກ່ຽວມີສິດກັບໄປຮັບເງິນອຸດໜູນພໍ່ຫຼືແມ່ທີ່ເຄີຍຮັບຜ່ານມາ.

ມາດຕາ 33 : ການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ

ຜູ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽກໍາລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ ຫຼືຖາວອນ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ ແລະ ການຝຶກວິຊາຊີບຕາມສະພາບການ ແລະເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງແຕ່ລະຄົນ ແລະ ອາຊີບນັ້ນ.

ໝວດທີ IV
ການອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະ

ມາດຕາ 34 : ການອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະ

ການອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະແມ່ນການອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ ຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຕໍ່ຜູ້ສູນເສັຽອະໄວຍະວະ ຫລື ສູນເສັຽສະ ມັດຕະພາບແຮງງານ ຫລື ຮ່າງກາຍ ຫລືສູນເສັຽສະພາວະປົກກະຕິຂອງຈິດໃຈ (ທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການອອກແຮງງານ) ຈົນບໍ່ສາມາດອອກແຮງງານໄດ້ ໂດຍມີການຢັ້ງຢືນ ຈາກສະພາການແພດ.

ມາດຕາ 35 : ເງື່ອນໄຂຮັບການອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະ

ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ໄດ້ເສັຽເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຄົບ 5 ປີ ຂຶ້ນໄປ ເມື່ອປະສົບ ອຸປະຕິເຫດ ຫຼື ເປັນພະຍາດທີ່ບໍ່ພົວພັນກັບການອອກແຮງງານ ໂດຍມີການຢັ້ງຢືນຈາກສະພາການແພດວ່າເປັນຜູ້ເສຍອົງຄະຖາວອນ ແລະ ບໍ່ສາມາດ ອອກແຮງງານໄດ້ແມ່ນມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນຜູ້ເສັຽອົງຄະຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

ມາດຕາ 36 : ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະ

1. ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເສັຽອົງຄະໃຫ້ປະຕິບັດຕາມມາດຕາ 45 ວ່າດ້ວຍ "ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບໍານານ" ຂອງດໍາລັດສະບັບນີ້;

2. ໃນເມື່ອຜູ້ປະກັນຕົນຫາກເສັຽອົງຄະກ່ອນອາຍຸການ 55 ປີ ; ໃນກໍລະນີ້ໃຫ້ນັບເອົາຈໍາ ນວນ ປີຊຶ່ງເລີ້ມແຕ່ມື້ເສຍອົງຄະເປັນຕົ້ນໄປຈົນເຖິງມື້ອາຍຸຄົບ 55 ປີເຂົ້າ ເປັນປີປະ ກັນຕົນ. ໃນເມື່ອຜູ້ຮັບອຸດໜູນເສຍອົງ ຄະມີອາຍຸເຖິງກະສຽນ ບໍານານແລ້ວກໍ່ຈະ ປ່ຽນເປັນເງິນອຸດໜູນນານຊຶ່ງມີຈໍາ ນວນເງິນເທົ່າ ກັນກັບເງິນບໍານານເສຍອົງຄະ.

ມາດຕາ 37 : ການປະເມີນລະດັບການເສຍອົງຄະຄືນໃໝ່

ໃນແຕ່ລະປີຕ້ອງມີການປະເມີນ ລະດັບເສັຽອົງຄະຖາວອນ ແລະຄວາມສາມາດໃນການອອກແຮງງານຂອງຜູ້ເສັຽອົງຄະຄືນໃໝ່. ໃນກໍລະນີຜູ້ເສຍອົງຄະ ຫາກເຫັນວ່າສຸ ຂະພາບຕົນເອງຊຸດໂຊມລົງ ກໍ່ສາມາດຮ້ອງ ຂໍໃຫ້ມີການ ປະເມີນ ສຸຂະພາບຕົນ ເອງ ຄືນໃໝ່ໄວກ່ວາ ເວລາ ກໍານົດໄວ້ກໍ່ໄດ້.

ມາດຕາ 38 : ຄ່າແຮງງານຜູ້ດູແລ

ໃນກໍລະນີມີການຢັ້ງຢືນຈາກສະພາການແພດວ່າເປັນຜູ້ເສຍກໍາລັງແຮງງານຖາວອນມີ ຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງມີຜູ້ດູແລເປັນປະຈໍາ ; ຜູ້ດູແລທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍນັ້ນ ມີສິດຮັບເງິນ ອຸດໜູນ ຄ່າແຮງງານຕາມຈໍານວນຊົ່ວໂມງຂອງການດູແລຕໍ່ເດືອນ ໂດຍເອົາ ເງິນເດືອນ ຕໍ່າສຸດ ຂອງລັດ ບໍລິຫານເປັນບ່ອນອີງ ໃນການ ຄິດ ໄລ່. ໃນແຕ່ລະປີຈະຕ້ອງ ມີການປະເມີນຄືນ ເຖິງ ຄວາມ ຈໍາເປັນທີ່ຈະ ຕ້ອງ

ມີຜູ້ດູແລໄປພ້ອມໆ ກັບການປະເມີນລະດັບການເສຍອົງຄະຄືນໃໝ່ ຕາມທີ່ໄດ້ ກໍາ ນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 37 ຂອງດໍາລັດສະບັບນີ້.

ໝວດທີ V
ການອຸດໜູນປ່ວຍການ

ມາດຕາ 39 : ການອຸດໜູນປ່ວຍການ

ການອຸດໜູນປ່ວຍການແມ່ນການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຈາກຄັງປະກັນສັງຄົມເປັນ ເປັນລາຍເດືອນ ເພື່ອທົດ ແທນເງິນເດືອນ ຂອງຜູ້ປະ ກັນທີ່ຖືກໂຈະການຈ່າຍຊົ່ວ ຄາວຍ້ອນບໍ່ສາມາດ ອອກແຮງງານໄດ້.

ມາດຕາ 40 : ເງື່ອນໄຂຜູ້ມີສິດຮັບອຸດໜູນປ່ວຍການ

ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກແພດວ່າຕ້ອງພັກຜ່ອນຊົ່ວຄາວເນື່ອງຈາກເຈັບປ່ວຍ ຫຼື ເກີດອຸປະຕິເຫດ ຫຼື ຕິດເຊື້ອພະຍາດ ທີ່ບໍ່ກ່ຽວກັບການອອກແຮງງານ; ຊຶ່ງການຈັດຕັ້ງຂອງ ຜູ້ກ່ຽວ ໄດ້ອະນຸ ຍາດໃຫ້ພັກ ຜ່ອນເພື່ອປິ່ນປົວເປັນເວລາຄົບ 3 ເດືອນໂດຍໄດ້ຮັບເງິນເດືອນເຕັມແລ້ວ, ຫຼັງ ຈາກນັ້ນ ຖ້າວ່າສຸຂະພາບ ຂອງຜູ້ກ່ຽວຍັງບໍ່ປົກກະຕິ ແລະການຈັດຕັ້ງ ຂອງຜູ້ກ່ຽວໄດ້ ໂຈະການ ຈ່າຍເງິນເດືອນແລ້ວ ກໍຈະມີສິດໄດ້ ຮັບເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

ມາດຕາ 41 : ການຄິດໄລ່ ເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການ

ເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການຈະຈ່າຍເປັນລາຍເດືອນຊຶ່ງເທົ່າກັບ 60% ຂອງເງິນເດືອນທັງໝົດເດືອນສຸດທ້າຍຂອງຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮັບກ່ອນການເຈັບປ່ວຍ.

ມາດຕາ 42 : ກໍານົດເວລາຮັບເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການ

ເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການ ຈະຈ່າຍໃນໄລຍະ 6 ເດືອນ; ຖ້າກາຍ 6 ເດືອນແລ້ວຈະຕ້ອງມີການກວດກາສຸຂະພາບຄືນໃໝ່ ແລະ ເມື່ອແພດຢັ້ງຢືນວ່າ:

1 ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວຈະຄືນສູ່ປົກກະຕິໃນ 6 ເດືອນຕໍ່ໜ້າ ຜູ້ປະກັນຕົນຈະໄດ້ຮັບເງິນປ່ວຍການຕໍ່ ແຕ່ຕ້ອງມີການກວດກາຈາກແພດເປັນປະຈໍາ.

2.ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວຈະບໍ່ດີຂຶ້ນພາຍໃນ6ເດືອນຕໍ່ໜ້າ ຜູ້ປະກັນຕົນຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນລະດັບການເສັຽກໍາລັງແຮງງານເພື່ອພິຈາລະນາຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະຕາມໝວດທີ IV ວ່າດ້ວຍ " ການອຸດໜູນຜູ້ເສຍອົງຄະ" ຕາມດໍາລັດສະບັບນີ້.

ໝວດທີ VI
ການອຸດໜູນບຳນານ

ມາດຕາ 43 : ການອຸດໜູນບຳນານ

ການອຸດໜູນບຳນານແມ່ນການອຸດໜູນ ເປັນລາຍເດືອນຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ເພື່ອທົດແທນເງິນເດືອນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ເມື່ອເຖິງກະສຽນ ອອກຈາກລັດຖະກອນ ແລ້ວ ຮັບເບັຍບຳນານ.

ມາດຕາ 44 : ເງື່ອນໄຂຮັບເງິນອຸດໜູນບຳນານ

1.ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຢ່າງໜ້ອຍ15ປີຂຶ້ນໄປ ແລະມີອາຍຸກະສຽນ 60 ປີສຳລັບເພດຊາຍ ;55ປີສຳລັບເພດຍິງຈຶ່ງມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນບຳນານຈາກກອງທຶນປະ ກັນສັງຄົມ;

2.ສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກກັບທາດເບື່ອ ຫຼື ເງື່ອນໄຂອອກແຮງງານ ທີ່ຫຍຸ້ງຍາກເປັນອັນຕະລາຍ; ເພດຊາຍສາມາດຮັບບຳນານໄດ້ ເມື່ອອາຍຸ 55 ປີ ແລະ ເພດຍິງ 50 ປີ.

3. ສ່ວນພະນັກງານການນຳຂັ້ນສູງ ; ທະຫານ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດນັ້ນຈະ ມີລະ ບຽບການສະເພາະ.

ມາດຕາ 45 : ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບຳນານ

1.ການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານ ໃຫ້ເອົາ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ ຊຶ່ງ ໄດ້ມາ ຈາກການ ເອົາເງິນ ເດືອນທັງໝົດພາຍໃນ5ປີສຸດທ້າຍກ່ອນຮັບບຳນານມາສະເລ່ຍເປັນບ່ອນອີງໃນການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານ.

2. ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນບຳນານສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 70% ຂອງ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນວັກ1 ຂອງມາດຕານີ້ ;ໃນກໍລະນີເງິນເດືອນໆສຸດທ້າຍກ່ອນອອກຮັບບຳນານຫາກເທົ່າກັບເງິນ ເດືອນພື້ນຖານ ຕ່ຳສຸດ ຂອງລັດບໍລິຫານ ; ເບັ້ຍບຳນານ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຕ້ອງບໍ່ຫຼຸດ 80% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ ດັ່ງກ່າວ.

3. ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບຳນານໃຫ້ເອົາ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ ຄູນໃຫ້ ເປີເຊັນບຳນານຕໍ່ປີແລ້ວຄູນໃຫ້ຈຳນວນປີທີ່ເສຍເງິນສົມທົບຕາມສູດດັ່ງນີ້.

(ເງິນອຸດໜູນບຳນານ = ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ X ເປີເຊັນບຳນານ X ຈຳນວນປີເສຍເງິນສົມທົບ)

ມາດຕາ 46 : ເງິນອຸດໜູນບຳເນັດ

ຖ້າຜູ້ປະກັນຕົນບໍ່ຄົບທຸກເງື່ອນໄຂດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 44 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນບຳເນັດໂດຍຈ່າຍໃຫ້ເທື່ອດຽວ.ການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບຳເນັດແມ່ນເອົາເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ ທັງໝົດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນຄູນໃຫ້ຈຳນວນເດືອນເສັຽເງິນສົມທົບແລ້ວຫານໃຫ້12 ເດືອນຕາມສູດຄິດໄລ່ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

(ເງິນອຸດໜູນບຳເນັດ = <u>ເງິນເດືອນ ໆ ສຸດທ້າຍ X ຈຳນວນເດືອນເສັຽເງິນສົມທົບ</u>)

12 ເດືອນ

ໝວດທີ VII
ການອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ

ມາດຕາ 47 : ການອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ

ການອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ ແມ່ນການອຸດໜູນເປັນເງິນສົດຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ຕໍ່ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ການ ດູແລ ຂອງຜູ້ປະ ກັນຕົນ, ຂອງພະນັກງານບໍານານ ແລະ ພະນັກງານເສັຍ ອົງຄະ ທີ່ເສຍ ຊີວິດ ດ້ວຍ 2 ຮູບການຄື: ການ ໃຫ້ **ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ** ແລະ ການໃຫ້ **ເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ** ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍ ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ, ເງິນອຸດໜູນລູກກໍາພ້າ ແລະ ເງິນ ລ້ຽງດູ ພໍ່ ແລະ ແມ່.

ມາດຕາ 48 : ເງື່ອນໄຂເຮັດໃຫ້ເກີດການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ

ຫາກບຸກຄົນທີ່ກ່າວໄວ້ໃນຂໍ້ 1 ແລະ ຂໍ້ 2 ຂອງມາດຕານີ້ ຫາກເສຍຊີວິດລົງ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດ ເງື່ອນໄຂຕໍ່ຄອບຄົວຂອງຜູ້ກ່ຽວໃນການຮັບການອຸດໜູນເທື່ອດຽວ :

1.ຜູ້ປະກັນຕົນ ທີ່ເປັນລັດຖະກອນແຕ່1 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ແລະ ໄດ້ເສຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມ ;

2.ພະນັກງານບໍານານ ; ພະນັກງານ ເສຍອົງຄະ.

ມາດຕາ 49 : ເງື່ອນໄຂເຮັດໃຫ້ເກີດການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

ຫາກບຸກຄົນທີ່ກ່າວໄວ້ໃນຂໍ້ 1 ແລະ ຂໍ້ 2 ຂອງມາດຕານີ້ ຫາກເສຍຊີວິດລົງ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດ ເງື່ອນໄຂຕໍ່ຄອບຄົວຂອງຜູ້ກ່ຽວໃນການຮັບການອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ :

1. ຜູ້ປະກັນຕົນ ທີ່ ເປັນລັດຖະກອນ ແຕ່15 ປີຂຶ້ນໄປ ແລະ ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າຄັງປະກັນສັງ ຄົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ;

2. ພະນັກງານບໍານານ, ພະນັກງານເສຍອົງຄະ.

ມາດຕາ 50 : ຜູ້ມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ

ເມື່ອຜູ້ເສັຍຊີວິດຫາກແມ່ນບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ກ່າວໄວ້ ໃນມາດຕາ 48 ຂອງດໍາລັດ ສະບັບນີ້ ຫາກເສຍຊີວິດ;ຜູ້ມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວແມ່ນໃຜ ຜູ້ໜຶ່ງ ຫລື ທັງໝົດຂອງບຸກຄົນທີ່ຖືກລຽງ ລາຍຊື່ຕາມລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນແຕ່ເທິງ ລົງລຸ່ມດັ່ງນີ້:

- ຜົວ ຫລື ເມຍ
- ລູກຄີງ, ລູກນ້າ, ລູກລ້ຽງ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ
- ພໍ່ ຫຼື ແມ່ ໃນກໍລະນີ ຜູ້ຕາຍ ເປັນໂສດ, ເປັນໝ້າຍ ຫຼືເປັນ ຮ້າງແຕ່ບໍ່ມີລູກ.

ມາດຕາ 51 : ຜູ້ມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

ເມື່ອບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ກ່າວໄວ້ ໃນມາດຕາ 49 ຂອງດໍາລັດ ສະບັບ ນີ້ ຫາກເສຍຊີວິດ ; ຜູ້ມີ

ສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນແມ່ນໃຜ ຜູ້ໜຶ່ງ ຫລື ທັງໝົດຂອງບຸກຄົນທີ່ຖືກລຽງລາຍຊື່ຕາມລຳດັບແຕ່ເທິງ ລົງລຸ່ມ ແລະ ຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້:

51.1. **ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ :**

ຜົວ ຫລື ເມັຽ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຂອງຜູ້ທີ່ເສັຽ ຊີວິດຈະໄດ້ຮັບ ເງິນອຸດ ໜູນຜູ້ເປັນ ໝ້າຍ ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອ ຜູ້ກ່ຽວ ມີເງື່ອນ ໄຂ ຄົບຖ້ວນຕາມກໍລະນີ 1 ຫຼື 2 ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ກ. ກໍລະນີທີ່ 1

- ອາໄສຜູ້ປະກັນຕົນ ; ຜູ້ຮັບບຳນານ ຫລື ຮັບອຸດໜູນເສຍອົງຄະທີ່ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ລ້ຽງດູທັງໝົດ;
- ບໍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຍອົງຄະ ຫຼື ບຳນານ;
- ຖ້າແມ່ນເມັຽ ຫລື ຜົວຕ້ອງມີອາຍຸຄົບ 44 ປີຂຶ້ນໄປ.

ຂ. ກໍລະນີ ທີ 2

- ເປັນຜູ້ທີ່ແພດຢັ້ງຢືນວ່າ ເສຍອົງຄະ ບໍ່ສາມາດອອກແຮງງານໄດ້;
- ບໍ່ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນໄລຍະຍາວຈາກລະບົບປະກັນສັງຄົມອື່ນ.

51.2. **ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນລູກກຳພ້າ :**

ແມ່ນ ລູກຄີງ, ລູກນ້າ ຫລື ລູກລ້ຽງ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍດັ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 6 ຂໍ້ 3 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

51.3. ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນ ອຸດໜູນລ້ຽງດູພໍ່ແມ່

ພໍ່ ແລະ ແມ່ຂອງຜູ້ທີ່ເສັຽຊີວິດຈະມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນຖ້າ ວ່າຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສັຽ ຊີວິດນັ້ນເປັນລູກຜູ້ດຽວທີ່ລ້ຽງດູພໍ່ແມ່.

ມາດຕາ 52 : **ວິທີຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ**

52.1.**ກໍລະນີຜູ້ປະກັນຕົນເສັຽຊີວິດ**

ເອົາເງິນເດືອນ ໆ ສຸດທ້າຍຂອງຜູ້ກ່ຽວຄູນໃຫ້ຈຳນວນເດືອນເສັຽເງິນສົມທົບ ເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແລ້ວຫານໃຫ້ 12 ເດືອນ ຕາມສູດຄິດໄລ່ດັ່ງນີ້.

$$\text{ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ} = \frac{\text{ເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ X ຈຳນວນເດືອນເສຍເງິນສົມທົບ}}{12}$$

ໃນກໍລະນີ ຜູ້ເສັຍຊີວິດຈ່າຍເງິນສົມທົບຕ່ຳກວ່າ 12 ເດືອນກໍໃຫ້ຖືເອົາ 12 ເດືອນເປັນໂຕຄູນ.

52.2. **ກໍລະນີ ພະນັກງານບຳນານ ຫຼື ພະນັກງານເສັຽອົງຄະເສັຽຊີວິດ**

ເອົາເງິນ ບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍອົງຄະຂອງຜູ້ກ່ຽວຄູນໃຫ້ຈຳນວນເດືອນທີ່ເສັຽເງິນສົມທົບ ເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແລ້ວ ຫານໃຫ້ 12 ເດືອນ ຕາມສູດຄິດໄລ່ດັ່ງນີ້.

$$\text{ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ} = \frac{\text{ເງິນບຳນານ/ເສັຽອົງຄະເດືອນສຸດທ້າຍX ຈຳນວນເດືອນເສຍເງິນສົມທົບ}}{12}$$

ມາດຕາ 53 : ຫລັກການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

ຫລັກການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນໃຫ້ປະຕິບັດຕາມມາດຕາ 30 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 54 : ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນເປັນລາຍເດືອນ

1. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້ :

ກ. ຜູ້ເປັນໝ້າຍຂອງ ພະນັກງານບຳນານ ຫລື ເສັຽອົງຄະຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ 40% ຂອງ ເງິນເດືອນຜູ້ເສັຽຊີວິດ.

ຂ. ຜູ້ເປັນໝ້າຍຂອງ ລັດຖະກອນ(ທີ່ເສັຽຊີວິດກ່ອນຮັບບຳນານ)ຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ40% ຂອງເງິນເສຍອົງຄະສົມມຸດຖານ (ສົມມຸດວ່າຜູ້ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽງຄະ) ຂອງຜູ້ເສັຽຊີວິດ.

2. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນລູກກຳພ້າ ໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

ກ.ລູກກຳພ້າຂອງລັດຖະກອນ;ພະນັກງານບຳນານ;ພະນັກງານເສຍອົງຄະຈະໄດ້ຮັບຜູ້ລະ 20% ຂອງ ເງິນເສັຽອົງຄະ ສົມມຸດຖານ; ເງິນບຳນານ ຫລື ເສຍອົງຄະແລ້ວແຕ່ກໍລະນີ.

ຂ. ໃນກໍລະນີບໍ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ຫຼື ເງິນລ້ຽງດູ ພໍ່ແມ່ ໃຫ້ເພີ້ມເປັນ 30% ຂອງລູກກຳພ້າ; ກຳພອຍ ແຕ່ລະຄົນ

ຄ. ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນລູກກຳພ້າ ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 60% ຂອງເງິນເດືອນທີ່ເປັນບ່ອນອີງໃນການຄິດໄລ່; ໃນກໍລະນີມີລູກຫລາຍຄົນ ກໍໃຫ້ແບ່ງປັນຕາມສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມ.

3. ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນລ້ຽງດູ ພໍ່ ແມ່ໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້.

ກ. ພໍ່ ຫລື ແມ່ ຂອງ ພະນັກງານບຳນານ ຫລື ເສັຽອົງຄະຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ 40%ຂອງເງິນເດືອນຜູ້ເສັຽຊີວິດ ແຕ່ຖ້າອຸດໜູນທັງສອງຄົນລວມກັນ ສູງສຸດຈະບໍ່ເກີນ 60%.

ຂ. ພໍ່ ຫລື ແມ່ຂອງ ລັດຖະກອນ(ທີ່ເສັຽຊີວິດກ່ອນຮັບບຳນານ)ຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ 40%ຂອງເງິນເສຍອົງຄະສົມມຸດຖານ(ສົມມຸດວ່າຜູ້ເສັຽຊີວິດນັ້ນເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເສັຽອົງຄະ)ຂອງຜູ້ເສັຽຊີວິດ ແຕ່ຖ້າອຸດໜູນທັງສອງຄົນລວມກັນ ສູງສຸດຈະບໍ່ເກີນ 60%.

ມາດຕາ 55: ການຢຸດຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ແລະ ເງິນອຸດໜູນພໍ່ແມ່ໃນກໍລະນີແຕ່ງດອງໃໝ່; ຢ່າຮ້າງ ຫລື ເປັນໝ້າຍ.

ເນື້ອໃນລະອຽດໃນການ ຢຸດຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຜູ້ເປັນໝ້າຍ ແລະ ເງິນອຸດໜູນພໍ່ແມ່ໃນກໍລະນີ ແຕ່ງດອງໃໝ່; ຢ່າຮ້າງ ຫລື ເປັນໝ້າຍ ນັ້ນໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຈິດໃຈຂອງມາດຕາ 32 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

ໝວດທີ VIII
ການອຸດໜູນໃນການມ້ຽນສົບສົ່ງສະການ

ມາດຕາ 56 : ການອຸດໜູນໃນການມ້ຽນສົບສົ່ງສະການ

ການອຸດໜູນໃນການມ້ຽນສົບສົ່ງສະການແມ່ນການຈ່າຍເງິນຊ່ວຍເຫລືອຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມປະກອບສ່ວນຕໍ່ການໃຊ້ຈ່າຍໃນພິທີສົ່ງສະການຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ,ຂອງພະນັກງານບຳນານ ແລະພະນັກງານເສຍອົງຄະລວມທັງຄູ່ສົມລົດແລະລູກທີ່ບໍ່ທັນເຖິງກະສຽນອາຍຸຂອງພວກເຂົາ ເຈົ້າທີ່ໄດ້ ເສຍ ຊີວິດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 6 ວັກ 3 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 57 : ເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ມີສິດທີ່ຮັບເງິນອຸດໜູນໃນການມ້ຽນສົບສົ່ງສະການ.

1.ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຈ່າຍເງິນສົມທົບນັບແຕ່ 1 ເດືອນຂຶ້ນໄປ;

2. ພະນັກງານບຳນານ.

3. ພະນັກງານເສຍອົງຄະ

4.ຄູ່ສົມລົດທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ

5.ລູກຄີງ, ລູກນ້າ,ລູກລ້ຽງ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;ຍົກເວັ້ນຜູ້ທີ່ໄດ້ແຕ່ງງານຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 19 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄອບຄົວ.ໃນກໍລະນີບໍ່ທັນແຕ່ງງານແຕ່ຍັງສືບຕໍ່ຮຽນໜັງສືຕາມລະບົບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍການສຶກສາກໍ່ຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຈົນຮອດອາຍຸ 23 ປີ.

ມາດຕາ 58 : ການຄິດໄລ່ ເງິນອຸດໜູນມ້ຽນສົບສົ່ງສະການ.

1.ຜູ້ປະກັນຕົນເສັຽຊີວິດຈະໄດ້ຮັບເງິນສົ່ງສະການເທົ່າກັບ9ເດືອນຂອງເງິນເດືອນທັງໝົດເດືອນສຸດທ້າຍຂອງຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮັບ ກ່ອນເສັຽຊີວິດ;

2.ພະນັກງານບຳນານ,ພະນັກງານເສັຽອົງຄະທີ່ເສັຽຊີວິດຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນມ້ຽນສົບສົ່ງສະການເທົ່າກັບ 9 ເດືອນຂອງເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສັຽອົງຄະຂອງຜູ້ກ່ຽວ;

3.ຄູ່ສົມລົດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ຂອງ ພະນັກງານບຳນານ, ພະນັກງານເສັຽອົງຄະ ເສັຽຊີວິດຈະໄດ້ຮັບເງິນສົ່ງສະການ ເທົ່າກັບ 6 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນ ທັງໝົດເດືອນ ສຸດທ້າຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ຂອງ ພະນັກງານບຳນານ ຫລື ພະນັກງານເສຍອົງຄະຕາມແຕ່ລະກໍລະນີ.

4. ລູກຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດຈະໄດ້ຮັບເງິນສົ່ງສະການເທົ່າກັບ3ເດືອນຂອງເງິນເດືອນທັງໝົດເດືອນ ສຸດ ທ້າຍຂອງຜູ້ປະກັນ ຕົນ,ຂອງພະນັກງານບຳນານ ຫລື ພະນັກງານເສຍອົງຄະຕາມແຕ່ລະກໍລະນີ.

ມາດຕາ 59 : ຜູ້ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນມ້ຽນສົບສົ່ງສະການ

ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ,ຍາດພີ່ນ້ອງ,ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໂດຍຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຫຼືການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການໃຊ້ຈ່າຍໃນພິທີສົ່ງສະການ ຈຶ່ງມີສິດຮັບເງິນມ້ຽນ

ຄາບສິ່ງສະການ ແລະເງິນອຸດໜູນດັ່ງກ່າວແມ່ນຈ່າຍຄັ້ງດຽວ.

ພາກທີ່ III
ລະບຽບການກອງທຶນ ແລະ ອົງການຄຸ້ມຄອງລະບອບປະກັນສັງຄົມ
ໝວດທີ I
ລະບຽບການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ

ມາດຕາ 60 : **ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ**

ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແມ່ນກອງທຶນທີ່ເປັນເອກະລາດທາງດ້ານການເງິນຊຶ່ງໄດ້ມາຈາກການສົມທົບຈາກ ງົບປະມານຂອງລັດຖະບານ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນເພື່ອຈ່າຍການອຸດໜູນຕ່າງໆ ຕາມເປົ້າໝາຍ,ຈ່າຍ ບໍລິຫານກອງທຶນຕາມດຳລັດສະບັບນີ້ ແລະ ນຳເອົາສ່ວນແຮໄວ້ໄປລົງທຶນຕາມລະບຽບກົດໝາຍ.ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຈະໄດ້ຮັບການຍົກເວັ້ນການເສຍອາກອນ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ຕ່າງໆ ຕາມ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ; ລັດຖະບານ ຄ້ຳປະກັນກອງທຶນດັ່ງກ່າວ.

ມາດຕາ 61 : **ແຫລ່ງລາຍຮັບຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ**

ແຫລ່ງລາຍຮັບຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໄດ້ມາຈາກ :

1.ເງິນສົມທົບຈາກງົບປະມານຂອງລັດຖະບານ;

2.ເງິນສົມທົບຈາກຜູ້ປະກັນຕົນຕາມດຳລັດສະບັບນີ້;

3.ເງິນສົມທົບຈາກຜູ້ຮັບອຸດໜູນໄລຍະຍາວ;

4.ເງິນດອກເບ້ຍ ແລະ ລາຍຮັບອື່ນໆ.

ມາດຕາ 62 : **ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງເງິນສົມທົບ**

1.ຈຳນວນເງິນສົມທົບຕ້ອງອີງໃສ່ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການອຸດໜູນຕ່າງໆເປັນບ່ອນຄິດໄລ່ແລະສາມາດດັດ ແກ້ໄດ້ ຕາມສະພາບຕົວຈິງໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

2.ເງິນສົມທົບຈາກລັດຖະບານ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນແມ່ນອີງໃສ່ລາຍໄດ້ປະຈຳເດືອນທັງໝົດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເປັນບ່ອນອີງໃນການຫັກເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

3.ລັດຖະບານຈະປະກອບສ່ວນຢ່າງໜ້ອຍ50%ຂອງອັດຕາເງິນສົມທົບທັງໝົດ;ສ່ວນເງິນສົມທົບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບນັ້ນແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານໂດຍ ກົງ.

4.ລັດຖະບານຈະຕ້ອງຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໃນອັດຕາ 8% ສຳລັບການອຸດໜູນປະເພດຕ່າງໆ ແລະ0,5% ສຳລັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານແລະພະຍາດອາຊີບຂອງຄັງເງິນເດືອນທັງໝົດ.

5. ພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ ຕ້ອງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ເຂົ້າຄັງປະກັນສັງຄົມແບບບັງຄັບໃນອັດຕາ 8% ຂອງເງິນເດືອນທັງໝົດທີ່ໄດ້ຮັບໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

6. ພະນັກງານບຳນານ,ພະນັກງານເສັຽອົງຄະ,ຜູ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຄອບຄົວຜູ້ເສັຽຊີວິດ ຕາມດຳລັດສະບັບນີ້ ຈະຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າໃນການປະກັນສຸຂະພາບເທົ່ານັ້ນໃນອັດຕາດຽວກັນກັບຜູ້ປະກັນຕົນ;

7. ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ຈ່າຍເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມນີ້ຈະຕ້ອງໄດ້ທົບທວນຄືນຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄັ້ງໃນ ທຸກ ໆ 5 ປີ.

ມາດຕາ 63 : **ການຈັດສັນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ**

ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຈະຕ້ອງຈັດສັນເປັນກອງທຶນຍ່ອຍ ແລະ ງົບປະມານປະເພດຕ່າງໆ ດັ່ງນີ້:

1. ກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ ເພື່ອການໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການປິ່ນປົວ ແລະ ຟື້ນຟູສຸຂະພາບ;

2.ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການອຸດໜູນປ່ວຍການ,ເກີດລູກແລະການມົ້ງມສະ ການ;

3.ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການອຸດໜູນບຳນານ,ເສຍອົງຄະ,ອຸດໜູນຄອບ ຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ;

4. ກອງທຶນຊົດເຊີຍເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການອຸດໜູນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງ ງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ.

5. ງົບປະມານປະຈຳປີໃນການບໍລິຫານຂອງ “ ອ.ປ.ລ ”

ມາດຕາ 64 : **ຂັ້ນຕອນການຈ່າຍເງິນສົມທົບ**

1.ໃນທຸກເດືອນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ພະນັກງານ, ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະເຈົ້າ ໜ້າທີ່ຕຳຫລວດສັງກັດຢູ່ນັ້ນຕ້ອງຫັກເງິນ ສົມທົບຕາມອັດຕາທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຂໍ້ 5 ຂອງມາດຕາ62ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ແລ້ວຖອກເຂົ້າຄັງປະກັນສັງຄົມພ້ອມທັງແຈ້ງຈຳນວນພົນ ແລະ ຈຳນວນເງິນເດືອນທັງໝົດຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ ໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມຊາບກ່ອນວັນທີ15 ຂອງເດືອນຕໍ່ມາ.

2.ສ່ວນເງິນສົມທົບເຂົ້າຄັງປະກັນສັງຄົມຈາກລັດຖະບານນັ້ນແມ່ນໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ 4 ຂອງມາດຕາ 62 ຂອງດຳລັດສະບັບນີ້.

ໝວດທີ II

ອົງການຄຸ້ມຄອງລະບອບປະກັນສັງຄົມ

ມາດຕາ 65 : **ທີ່ຕັ້ງ ແລະ ພາລະບົດບາດຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງ**

ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ “ ຂຽນເປັນຕົວອັກສອນຫຍໍ້ວ່າ “ ອ.ປ.ລ ”ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງຄຸ້ມຄອງລະບອບປະກັນສັງຄົມຂອງລັດ, ເປັນຫົວໜ່ວຍການເງິນເອກະລາດ ແລະຢູ່ພາຍໃຕ້ການ ຊີ້ນຳຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ;ມີພາລະບົດບາດໃນການ

ຄົ້ນຄ້ວາ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນດຳລັດສະບັບນີ້. " ອ.ປ.ລ " ມີ ເຄື່ອງໝາຍ ແລະ ກາປະທັບເປັນຂອງຕົນເອງ.

ມາດຕາ 66 : ລະບົບການຈັດຕັ້ງຂອງອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ

ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດປະກອບດ້ວຍ :

- ສະພາບໍລິຫານ;
- ຄະນະອຳນວຍການ;
- ສາຂາຢູ່ຕ່າງແຂວງ, ນະຄອນ ແລະ ເມືອງ.

ມາດຕາ 67 : ສະພາບໍລິຫານງານ

ສະພາບໍລິຫານເປັນອົງການບໍລິຫານສູງສຸດຂອງ "ອ.ປ.ລ" ປະກອບດ້ວຍຜູ້ຕາງໜ້າຈາກ 07 ພາກສ່ວນດັ່ງລຸ່ມນີ້ :

- ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ;
- ກະຊວງການເງິນ;
- ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ;
- ກະຊວງປ້ອງກັນປະເທດ;
- ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ;
- ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ;
- ທະບວງການປົກຄອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ.

ສະພາບໍລິຫານປະກອບດ້ວຍ ປະທານ 1 ທ່ານແລະຮອງປະທານຈຳນວນໜຶ່ງຊຶ່ງຖືກແຕ່ງຕັ້ງ ແລະປົດຕຳແໜ່ງໂດຍນາຍົກລັດຖະມົນຕີຕາມການສະເໜີຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ; ສະພາບໍລິຫານມີ ອາຍຸການ 5 ປີ.

ມາດຕາ 68 : ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງສະພາບໍລິຫານ

ສະພາບໍລິຫານມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຕົ້ນຕໍດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1.ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານໃນການພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາແຜນການໄລຍະສັ້ນ ໄລຍະກາງ,ໄລຍະຍາວຂອງວຽກງານປະກັນສັງຄົມຂອງລັດ ຕາມການ ຕົກລົງ ຂອງ ສະພາບໍລິຫານ;

2.ຄົ້ນຄ້ວາສະເໜີອັດຕາເງິນສົມທົບແຕ່ລະໄລຍະຕາມການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ,ກຳນົດສັດສ່ວນຂອງເງິນສົມທົບເຂົ້າແຕ່ລະກອງທຶນຍ່ອຍ ແລະດັດແກ້ອັດຕາເງິນອຸດ ໜູນຕ່າງໆ ເພື່ອ ໃຫ້ລັດຖະບານເປັນຜູ້ຕົກລົງ;

3.ວາງຍຸດທະສາດໃນການກຳນົດເອົາເງິນສ່ວນທີ່ແຮໄວ້ ແລະ ການໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການບໍລິຫານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ລົງທຶນ;

4.ສະເໜີແຕ່ງຕັ້ງ ຫຼື ປົດຕຳແໜ່ງຜູ້ອຳນວຍການ ແລະຮອງອຳນວຍການ " ອ.ປ.ລ" ຕໍ່ລັດ ຖະມົນຕີວ່າການ ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ;

5.ແຕ່ງຕັ້ງ ຫຼື ປົດຕຳແໜ່ງຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ; ຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າ

ອຳນວຍການສາຂາຢູ່ຕ່າງແຂວງ,ນະຄອນຂອງ ອ.ປ.ລ ຕາມການສະເໜີຂອງຜູ້ອຳນວຍການ ອ.ປ.ລ

6.ພິຈາລະນາອານຸມັດງົບປະມານບໍລິຫານປະຈຳປີ ຂອງ "ອ.ປ.ລ";

7.ພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ກົດລະບຽບຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມຂອງລັດ ຕາມການສະເໜີຂອງຜູ້ອຳນວຍການ;

8. ສະມາຊິກສະພາບໍລິຫານມີສິດຮັບເບັ້ຍປະຊຸມ ແລະ ນະໂຍບາຍຈຳນວນ ໜຶ່ງ ຕາມລະບຽບການ;

9. ມີໜ້າທີ່ລາຍງານກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນ,ໃຫ້ລັດຖະບານຊາບໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

10. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນໆຕາມການມອບໝາຍຂອງລັດຖະບານ.

ມາດຕາ 69 : ກອງປະຊຸມສະພາບໍລິຫານງານ

- ກອງປະຊຸມຂອງສະພາບໍລິຫານມີໜ້າທີ່ຄົ້ນຄ້ວາແລະພິຈາລະນາຕົກລົງບັນຫາຕ່າງໆກ່ຽວກັບກິດຈະການທົ່ວໄປຂອງ"ອ.ປ.ລ"ເຊັ່ນ:ກຳນົດເງິນເດືອນແລະນະໂຍບາຍອື່ນໆຂອງຄະນະອຳນວຍການແລະພະນັກງານຂອງ"ອ.ປ.ລ",ຄົ້ນຄ້ວາອັດຕາເງິນສົມທົບ,ອັດຕາເງິນອຸດໜູນຕ່າງໆ, ກຳນົດເບັ້ຍປະຊຸມຂອງສະພາບໍລິຫານ ແລະອື່ນໆ.

- ສະພາບໍລິຫານຕ້ອງເປີດກອງປະຊຸມຂຶ້ນຢ່າງໜ້ອຍ 4 ຄັ້ງຕໍ່ປີ. ກອງປະຊຸມຈະເປີດຂຶ້ນໄດ້ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອມີສະມາຊິກເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງໜ້ອຍຫຼາຍກ່ວາເຄິ່ງໜຶ່ງ;ໃນກໍລະນີຈຳເປັນຮີບດ່ວນສາມາດເປີດ ກອງປະຊຸມ ສະພາບໍລິຫານສະໄໝວິສາມັນເວລາໃດກໍ່ໄດ້.

- ປະທານສະພາບໍລິຫານເປັນຜູ້ຮຽກໂຮມກອງປະຊຸມ.ໃນກໍລະນີທີ່ປະທານບໍ່ຮຽກໂຮມກອງປະຊຸມຄະນະກຳການສະພາບໍລິຫານສາມາດຮຽກປະຊຸມໄດ້ແຕ່ຢ່າງໜ້ອຍຕ້ອງມີກຳມະການໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງຈຳ ນວນກຳມະການທັງໝົດເຂົ້າຮ່ວມ.

- ມະຕິຂອງກອງປະຊຸມສະພາບໍລິຫານຈະມີຜົນສັກສິດໄດ້ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອໄດ້ຮັບສຽງສ່ວນຫຼາຍ;ໃນ ກໍລະນີສຽງເທົ່າກັນສຽງ ປະທານເປັນສຽງຊີ້ຂາດ.

ມາດຕາ 70 : ຄະນະອຳນວຍການຂອງອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ

ຄະນະອຳນວຍການເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳວັນຂອງ " ອປລ " ຕາມແຜນການທີ່ສະພາບໍລິຫານໄດ້ຮັບຮອງເອົາໄວ້ແລ້ວນັ້ນ. ຄະນະອຳນວຍການປະກອບດ້ວຍຜູ້ອຳນວຍການ1 ທ່ານ ແລະຮອງອີກຈຳນວນໜຶ່ງຊຶ່ງຖືກແຕ່ງຕັ້ງແລະປົດຕຳແໜ່ງໂດຍລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງ ແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມຕາມການສະເໜີຂອງສະພາບໍລິຫານ;ອາຍຸການຂອງຄະນະອຳນວຍການແມ່ນ 5 ປີ.

ມອບໃຫ້ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມເປັນຜູ້ກຳນົດຂອບເຂດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະອຳນວຍການ ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ ຕາມການສະເໜີຂອງສະພາບໍລິ ຫານ.

ມາດຕາ 71 : ໂຄງປະກອບການຈັດຕັ້ງ,

ມອບໃຫ້ສະພາບໍລິຫານອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ ເປັນຜູ້ຄົ້ນຄ້ວາໂຄງປະກອບການຈັດຕັ້ງ, ຕຳແໜ່ງງານ, ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ລະບອບແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກລະອຽດຂອງກົງຈັກຊ່ວຍວຽກໃນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ,ແລ້ວນຳສະເໜີຕໍ່ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເພື່ອຕົກລົງອະນຸມັດ.

ໝວດທີ III

ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ມາດຕາ 72 : ການຕິດຕາມກວດກາ

ກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມເປັນຜູ້ຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດນະໂຍບາຍອຸດໜູນຕ່າງໆຕາມດຳລັດສະບັບນີ້ໂດຍປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລ້ວລາຍງານໃຫ້ລັດຖະບານຊາບເປັນປົກກະຕິຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 73 : ວິທີການກວດກາ

ວິທີການກວດກາມີ 3 ວິທີດັ່ງນີ້ :

1. ການກວດກາຕາມປົກກະຕິ ແມ່ນການກວດກາທີ່ດຳເນີນໄປຕາມແຜນການຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະມີກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ;

2.ການກວດກາໂດຍແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າແມ່ນການກວດການອກແຜນການເມື່ອເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ທີ່ຈະຖືກກວດກາຊາບລວງໜ້າ;

3.ການກວດກາແບບກະທັນຫັນ ແມ່ນການກວດກາໂດຍຮີບດ່ວນບໍ່ແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຈະຖືກກວດກາ ຊາບລ່ວງໜ້າ.

ມາດຕາ 74 : ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຖ້າຜູ້ປະກັນຕົນ ຫຼື ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນຕ່າງໆຫາກບໍ່ພໍໃຈຕໍ່ການຕົກລົງໃດໜຶ່ງຂອງ "ອ.ປ.ລ" ກໍ່ສາ ມາດສະເໜີໃຫ້ " ອ.ປ.ລ " ພິຈາລະນາ ຄືນ ໃໝ່.ໃນກໍລະນີ ບໍ່ສາມາດ ຕົກລົງ ກັນໄດ້ກໍ່ຕ້ອງ ສົ່ງຄຳຮ້ອງດັ່ງ ກ່າວໃຫ້ສານປະຊາຊົນຕັດສິນຕາມກົດໝາຍ.

ພາກທີ IV

ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 75 : ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

- ພະນັກງານ ລັດຖະກອນ,ທະຫານ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫລວດ, ພະນັກງານບຳນານ-ເສັຽອົງຄະ ແລະ ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃຕ້ການດູແລຊຶ່ງເມື່ອກ່ອນໄດ້ສົມທົບເງິນແລະໄດ້ຮັບການອຸດໜູນຕາມດຳລັດສະ

ບັບເລກທີ178/ນຍ,ລົງວັນທີ 30/11/1993 ນັ້ນແມ່ນໃຫ້ໂອນສິດ ແລະ ພັນທະມາຮັບການອຸດໜູນຕ່າງໆຕາມດຳລັດສະບັບນີ້.

-ມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສົມ ທົບກັບກະຊວງການເງິນເພື່ອເຮັດບົດແນະນຳລະອຽດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດຳລັດສະບັບນີ້ໃຫ້ມີຄວາມເປັນເອກະພາບໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;

- ບັນດາກະຊວງ, ອົງການທຽບເທົ່າກະຊວງ,ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈົ່ງຮັບຮູ້ ແລະປະຕິບັດຕາມດຳລັດສະບັບນີ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ມາດຕາ 76 : ຜົນສັກສິດ

ດຳລັດສະບັບນີ້ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ມື້ລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ ແລະ ປ່ຽນແທນດຳລັດສະບັບເລກທີ 178/ນຍ, ລົງວັນທີ 30/11/1993. ດຳລັດ, ຂໍ້ກຳນົດ, ບົດແນະນຳໃດທີ່ອອກໃນເມື່ອກ່ອນຫາກຂັດກັບດຳລັດສະບັບນີ້ລ້ວນແຕ່ຖືກຍົກເລີກ.

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີແຫ່ງ ສປປ ລາວ

ບຸນຍັງ ວໍລະຈິດ