



Hướng dẫn Luật Lao động cho ngành may

(Ấn bản lần 5, 2017)

Bản quyền thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) 2017.

Xuất bản lần thứ năm năm 2017.

Ấn phẩm của ILO được công nhận bản quyền theo Nghị định 02 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai Tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: pubdroit@ilo.org. IFC và ILO luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Biên mục ILO trong hệ thống Dữ liệu Chung

Guide to Vietnamese labour law for the garment industry / International Labour Office = HƯỚNG DẪN LUẬT LAO ĐỘNG CHO NGÀNH MAY. - Geneva: ILO, 2017

1 v.

ISBN: 9789220242490 (print); 9789220242506 (web pdf) Tổ chức Lao động Quốc tế

ngành may mặc / pháp luật lao động / nhận xét / tuổi lao động tối thiểu / công đoàn / thỏa ước tập thể / tranh chấp lao động / phân biệt giới tính / lao động cưỡng bức / tiền công / hợp đồng lao động / thuê mướn lao động / vệ sinh lao động / an toàn lao động / giờ làm việc / Việt nam

08.09.3

Biên mục ILO trong hệ thống Dữ liệu Chung

Ấn phẩm này, cùng với các nội dung của nó, phù hợp với thông lệ của Liên hợp quốc, không thể hiện quan điểm của IFC hoặc ILO về địa vị pháp lý của bất kỳ quốc gia, vùng hoặc lãnh thổ nào, hoặc các cơ quan có thẩm quyền của các quốc gia đó hoặc về việc phân định danh giới giữa các quốc gia, khu vực, lãnh thổ đó.

Trách nhiệm bày tỏ quan điểm trong các bài báo, các nghiên cứu và các tuyên bố khác chỉ duy nhất thuộc về tác giả bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó, và việc phát hành không đồng nghĩa với việc IFC hoặc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Việc dẫn chiếu tên của các doanh nghiệp, quy trình và sản phẩm thương mại trong ấn phẩm này không có nghĩa là IFC hoặc ILO phê duyệt các doanh nghiệp, sản phẩm và quy trình thương mại đó. Việc không nhắc đến các doanh nghiệp, quy trình và sản phẩm thương mại nào đó không có nghĩa là IFC hoặc ILO không phê duyệt cho các doanh nghiệp, quy trình hoặc sản phẩm thương mại đó.

Các ấn phẩm của ILO có thể được cung cấp thông qua các nhà sách chính hoặc các văn phòng ILO địa phương ở nhiều nước, hoặc lấy trực tiếp từ bộ phận Xuất bản của ILO, Văn phòng Lao động Quốc tế, địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ. Danh mục hoặc danh sách của các ấn phẩm mới được phát miễn phí tại địa chỉ trên, hoặc thông qua email: pub-vente@ilo.org

Trang web của chúng tôi: www.ilo.org/publns

Được in bởi Better Work Vietnam

TÀI TRỢ

Chương trình Better Work Vietnam là Chương trình hợp tác giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC). Chương trình Better Work Vietnam được tài trợ bởi Chính phủ Hà Lan, Chính phủ Ireland, Cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ (SECO). Một số hoạt động được tài trợ bởi Bộ Phát triển Việc làm và Xã hội Canada (ESDC) và Bộ Lao động Mỹ (USDOL).

LỜI CẢM Ạ

Better Work Vietnam xin chân thành cảm ơn ông Nguyễn Tiến Tùng, Chánh Thanh tra Bộ Lao Động, Thương Binh và Xã Hội đã đóng góp ý kiến chuyên môn và hỗ trợ trong quá trình xuất bản.

Biên tập

Nguyễn Hồng Hà, Giám đốc Chương trình, Better Work Vietnam

Hoàng Thanh Nga, Trưởng nhóm Chuyên viên Tư vấn, Better Work Vietnam

Hoàng Thị Phương Anh, Chuyên viên Tư vấn, Better Work Vietnam

Nguyễn Dũng Tiến, Chuyên viên Tư vấn, Better Work Vietnam

David Williams, Cố vấn Kỹ Thuật, Better Work Vietnam

Trình bày

Mạch Như Tiên, Trợ lý Chương trình, Better Work Vietnam

Better Work Vietnam

Tòa nhà Centre Point - Phòng 104, Lầu 1

106 Nguyễn Văn Trỗi, Phường 8, Quận Phú Nhuận, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

ĐT: (+84 8) 73050363, Fax: (+84 8) 39977877

Email: vietnam@betterwork.org, Website: www.betterwork.org/vietnam



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

Hướng dẫn Luật lao động cho ngành may

Ấn phẩm lần 5, Năm 2017

Mục lục

1. ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG TỐI THIỂU	13
1.1 Định nghĩa	13
1.2 Lao động chưa thành niên và bảo vệ lao động chưa thành niên	13
1.3 Hồ sơ theo dõi lao động chưa thành niên	14
2. CÔNG ĐOÀN	15
2.1 Thành lập Công đoàn	15
2.2 Quyền và trách nhiệm của đại diện Công đoàn	15
2.3 Đảm bảo điều kiện cho hoạt động của Công đoàn	16
2.4 Quyền của cán bộ Công đoàn cơ sở	16
2.5 Trách nhiệm của người sử dụng lao động	17
2.6 Đoàn phí Công đoàn	18
2.7 Quy chế quản lý phí Công đoàn	18
3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT)	19
3.1 Định nghĩa	19
3.2 Nội dung TƯLĐTT	19
3.3 Gửi và công bố TƯLĐTT	19
3.4 Thời hạn của TƯLĐTT	19
3.5 Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thương lượng TƯLĐTT	19
4. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	20
4.1 Tranh chấp lao động cá nhân	20
4.2 Tranh chấp lao động tập thể	20
4.3 Đình công	20
4.3.1 Định nghĩa	20
4.3.2 Tổ chức và lãnh đạo đình công	20
4.3.3 Quyền của công đoàn cơ sở trong đình công	20
4.3.4 Quyền của người sử dụng lao động	21
4.3.5 Quyền của người lao động	21
4.3.6 Những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công	21
4.3.7 Các hình thức đình công bất hợp pháp	22
4.3.8 Xử lý vi phạm trong đình công	22
5. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ	23
5.1 Chủ nghĩa tôn giáo, quan điểm chính trị	23
5.2 Giới tính và tình trạng hôn nhân	23
5.3 Phân biệt đối xử với người tàn tật	23
5.4 Phân biệt đối xử với người nhiễm HIV/AIDS	23
6. CƯỜNG BỨC LAO ĐỘNG	24
6.1 Định nghĩa	24
6.2 Cường chế	24
6.3 Cường bức lao động và làm thêm	24

7. LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI	25
7.1 Tiền lương	25
7.2 Lương tối thiểu	26
7.3 Thang lương, bảng lương	26
7.4 Hình thức trả lương	27
7.5 Chi trả lương	28
7.6 Khấu trừ lương	28
7.7 Lương thử việc/lương học việc/lương mùa vụ	28
7.8 Lương ngừng việc	29
7.9 Lương làm thêm và phụ cấp làm đêm	29
7.9.1 Cách tính lương làm thêm giờ	30
7.9.2 Lương làm ca đêm	30
7.10 Tiền thưởng	32
7.11 Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng lương	32
7.12 Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp	32
7.13 Nghỉ phép có hưởng lương	33
7.13.1 Nghỉ lễ	33
7.13.2 Nghỉ phép năm	33
7.13.3 Chi trả lương cho ngày nghỉ hàng năm	34
7.13.4 Nghỉ việc riêng có hưởng lương	34
7.13.5 Nghỉ bệnh	34
7.14 Nghỉ không hưởng lương	35
8. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ	36
8.1 Tuyển dụng lao động	36
8.2 Thử việc	36
8.4 Lao động thuê lại	37
8.5 Hợp đồng lao động (HĐLĐ)	37
8.3 Học nghề, tập nghề	37
8.5.1 Đối với lao động mùa vụ	38
8.5.2 Gia hạn hợp đồng lao động	39
8.5.3 Tạm thời chuyển công việc	39
8.6 Chấm dứt hợp đồng lao động	39
8.6.1 Các trường hợp chấm dứt hợp đồng	39
8.6.2 Đơn phương chấm dứt	40
8.6.2.1 Lý do chấm dứt hợp đồng hợp pháp	40
8.6.2.2 Thời hạn báo trước	40
8.6.2.3 Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng	41
8.6.2.4 Các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ	41
8.6.3 Trợ cấp/Không được trợ cấp/Bồi thường khi chấm dứt hợp đồng	42
8.6.4 Thời gian áp dụng tính trợ cấp thôi việc, mất việc	43
8.7 Nội quy lao động	43
8.8 Kỷ luật lao động	43
8.8.1 Các hình thức kỷ luật lao động	43

8.8.2	Các trường hợp áp dụng hình thức sa thải	44
8.8.3	Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động	44
8.8.4	Các trường hợp không được áp dụng kỷ luật	44
8.8.5	Yêu cầu khi xử lý kỷ luật	45
8.8.6	Trách nhiệm vật chất	45
8.9	Thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc	45
8.9.1	Các nội dung của quy chế dân chủ	46
8.9.2	Các hình thức thực hiện dân chủ	47
9.	AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG	48
9.1	Tổng quát	48
9.2	Công tác huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động	48
9.2.1	Đối tượng, nội dung và yêu cầu chung trong hoạt động huấn luyện	48
9.2.2	Người huấn luyện AT-VSLĐ	51
9.2.3	Doanh nghiệp tự tổ chức huấn luyện AT-VSLĐ	52
9.3	Các biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc	52
9.3.1	Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc	52
9.3.1.1	Quan trắc môi trường lao động	52
9.3.1.2	Nội dung kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc	53
9.3.2	An toàn máy, thiết bị	54
9.3.3	Xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng	54
9.3.4	Phương tiện bảo vệ cá nhân	54
9.3.4.1	Điều kiện được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân	55
9.3.4.2	Nguyên tắc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân	55
9.3.4.3	Danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân trong dệt - may	55
9.4	Chăm sóc sức khỏe người lao động	56
9.4.1	Khám sức khỏe, khám bệnh nghề nghiệp	56
9.4.2	Điều dưỡng phục hồi sức khỏe	56
9.4.3	Quản lý sức khỏe người lao động	56
9.4.4	Túi cấp cứu	56
9.4.5	Lực lượng sơ cứu, cấp cứu	58
9.5	Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp	58
9.5.1	Hồ sơ vụ tai nạn lao động	58
9.5.2	Trách nhiệm của người lao động	58
9.5.3	Chế độ bảo hiểm đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	60
9.6	Hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động	60
9.6.1	Bộ phận an toàn vệ sinh lao động	60
9.6.2	Bộ phận y tế	61
9.6.3	An toàn vệ sinh viên	61
9.6.4	Hội đồng an toàn vệ sinh lao động cơ sở	61
9.7	Kế hoạch an toàn vệ sinh lao động	62
9.8	Đánh giá rủi ro	62
9.9	Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp	63

9.10	Nhà vệ sinh	63
9.11	An toàn cháy nổ	64
9.11.1	Huấn luyện và thực tập chữa cháy - thoát hiểm	64
9.11.2	Nội quy an toàn về phòng cháy và chữa cháy	64
9.11.3	Sơ đồ phòng cháy, chữa cháy	64
9.11.4	Các loại biển báo và biển chỉ dẫn	65
9.11.5	Yêu cầu lối thoát hiểm	65
9.11.6	Yêu cầu đối với biển chỉ dẫn lối thoát nạn	65
9.11.7	Chiếu sáng khẩn cấp	65
9.11.8	Hạng cứu hỏa	66
9.11.9	Hệ thống báo cháy	66
9.11.10	Bình chữa cháy	66
9.12	An toàn điện	68
9.13	An toàn hóa chất, hóa chất nguy hại	68
9.13.1	Định nghĩa	68
9.13.2	Nghĩa vụ của các doanh nghiệp sử dụng hóa chất để sản xuất sản phẩm, hàng hóa	68
9.13.3	Trách nhiệm đảm bảo an toàn trong hoạt động hóa chất của doanh nghiệp	68
9.14	Hóa chất nguy hiểm	69
9.14.1	Phân loại hóa chất nguy hại	69
9.14.2	Phiếu thông tin an toàn hóa chất nguy hại	69
9.14.3	Ghi nhãn hóa chất nguy hiểm	70
9.14.4	Bao bì, thùng, bồn chứa hóa chất nguy hiểm	70
9.14.5	Cất giữ hóa chất nguy hiểm	70
9.14.6	Tiêu hủy và thải bỏ hóa chất nguy hiểm	71
9.14.7	Huấn luyện cho những người làm việc tiếp xúc với hóa chất nguy hiểm	71
9.14.8	Nghĩa vụ của cơ sở hoạt động có hóa chất nguy hiểm	71
9.15	Ký túc xá công nhân	71
9.16	Nước uống	72
9.17	An toàn vệ sinh thực phẩm	72
10.	THỜI GIAN LÀM VIỆC - THỜI GIAN NGHỈ NGƠI	73
10.1	Thời giờ làm việc	73
10.2	Thời giờ nghỉ ngơi	73
10.2.1	Nghỉ hàng tuần	73
10.2.2	Thời giờ nghỉ giữa ca được trả lương	73
10.3	Thời giờ làm thêm	73
10.4	Định nghĩa ca đêm	74
10.5	Lao động nữ	74
10.5.1	Thời gian nghỉ được trả lương	74
10.5.2	Chế độ thai sản	74
10.5.3	Lao động nam nghỉ khi vợ sinh con	75

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: **QUY ĐỊNH LƯƠNG VÙNG TỐI THIỂU (MỤC 7.2)**_____ **78**

PHỤ LỤC 2: **BẢN DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY (MỤC 7.13.5)**__ **80**

PHỤ LỤC 3: **QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.6.2.3)**_____ **81**

PHỤ LỤC 4: **QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TCLĐ TẬP THỂ (MỤC 4.2)**_____ **82**

PHỤ LỤC 5: **QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG HỢP PHÁP (MỤC 4.3)**_____ **83**

PHỤ LỤC 6: **VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT VỀ AT-VSLĐ**_____ **84**

PHỤ LỤC 7: **LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI**_____ **86**

PHỤ LỤC 8: **BẢN DANH MỤC TẠM THỜI CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC ĐỘC HẠI THEO QĐ 1629/QĐ-
LĐTBXH (MỤC 7.13.2)**_____ **87**

PHỤ LỤC 9: **BẢN DANH MỤC TẠM THỜI “NGHỀ, CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI, NGUY HIỂM”
THEO QĐ 1152/2003/QĐ-LĐTBXH (MỤC 7.13.2)**_____ **88**

CHỮ VIẾT TẮT

- **AT-VSLĐ:** An toàn lao động, vệ sinh lao động
- **ATVSTP:** An toàn vệ sinh thực phẩm
- **AT-VSV:** An toàn vệ sinh viên
- **BCHCĐ:** Ban chấp hành công đoàn
- **BCHCĐCS:** Ban chấp hành công đoàn cơ sở
- **BQLKCN:** Ban Quản lý khu công nghiệp
- **BHLĐ:** Bảo hộ lao động
- **BHTN:** Bảo hiểm Thất nghiệp
- **BHYT:** Bảo hiểm Y tế
- **BHXH:** Bảo hiểm xã hội
- **BLĐTBXH:** Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
- **CMND:** Chứng minh nhân dân
- **DNTN:** Doanh nghiệp trong nước
- **DNNN:** Doanh nghiệp nhà nước
- **DNNg:** Doanh nghiệp nước ngoài
- **HĐBHLĐ:** Hội đồng bảo hộ lao động
- **HĐLĐ:** Hợp đồng Lao động
- **KLLĐ:** Kỷ luật lao động
- **MMTB:** Máy móc, thiết bị
- **MTLĐ:** Môi trường lao động
- **NSDLĐ:** Người sử dụng lao động
- **NLĐ:** Người lao động
- **NQLĐ:** Nội quy lao động
- **PCCC:** Phòng cháy và chữa cháy
- **QHLĐ:** Quan hệ lao động
- **SLĐTBXH:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
- **TU'LĐTT:** Thỏa ước lao động tập thể
- **TCLĐ:** Tranh chấp lao động
- **TCLĐTT:** Tranh chấp lao động tập thể
- **TNLD:** Tai nạn lao động

1.1 ĐỊNH NGHĨA

Việc sử dụng lao động trẻ em là không được phép. NLĐ phải từ đủ 15 tuổi trở lên. Việc sử dụng lao động dưới 18 tuổi phải tuân thủ theo một số quy định riêng của pháp luật.

Ghi chú 1: Bộ hướng dẫn luật lao động Việt Nam này chỉ áp dụng cho ngành may mặc nên độ tuổi lao động tối thiểu phải từ 15 trở lên.

Ghi chú 2: Trong trường hợp giấy chứng minh nhân dân (CMND) không ghi ngày và tháng sinh và chưa xác định đủ người lao động đủ 15 tuổi hay không, doanh nghiệp đề nghị người lao động liên hệ cơ quan chức năng để bổ sung ngày tháng sinh chính xác trong CMND theo Thông tư 01/2008/TT-BTP. Trường hợp NLĐ vẫn được tuyển trong khi CMND không được bổ sung ngày tháng sinh thì nhà máy cần coi ngày tháng sinh mặc định là ngày 31 tháng 12 của năm đó.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3,8 & 164

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 01/2011/TTLT-VKSTC-TANDTC-BCA-BTP-BLĐTBXH

1.2 LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ BẢO VỆ CHO LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

- Lao động chưa thành niên là lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi
- NSDLĐ có thể ký HĐLĐ với lao động chưa thành niên với các điều kiện dưới đây:
 - Làm việc không quá 8 giờ mỗi ngày hoặc không quá 40 giờ mỗi tuần;
 - Nghỉ phép năm 14 ngày / năm;
 - Không được làm tăng ca, làm ca đêm (*);
 - Không được làm những công việc nặng nhọc và độc hại hoặc làm ở những chỗ làm việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 161, 162, 163, 164 & 165

THÔNG TƯ 10/2013/TT-BLĐTBXH

Cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm những việc:

(i) mang, vác, nâng vật nặng vượt quá thể trạng quy định:

Phân loại	Công việc thường xuyên (kg)		Công việc không thường xuyên (kg)	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)	≥ 15	≥ 12	≥ 10	≥ 8
Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)	≥ 30	≥ 25	≥ 20	≥ 15

(ii) sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí ga, chất nổ; (iii) bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; (iv) phá dỡ các công trình xây dựng; (v) nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại; (vi) vận hành nồi hơi; (vii) thủ kho, phụ kho hóa chất, thuốc nhuộm; (viii) tiếp xúc với các hóa chất biến đổi gen, gây tác hại sinh sản lâu dài, gây ung thư và các hóa chất độc; (ix) tiếp xúc với dung môi hữu cơ như in hoa trên màng mỏng, (x) Vận hành máy hồ vải sợi; (xi) Nhuộm, hấp vải sợi.

Cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm việc ở những nơi: (i) môi trường có điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, hoặc bụi amiăng không đạt tiêu chuẩn cho phép; (ii) dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; (iii) công trường xây dựng; (iv) trên giá cao hay dây treo cao hơn 3 m so với mặt sàn làm việc.

Ghi chú: (*) Đây là nội dung được Better Work Việt Nam hiểu và diễn giải theo hướng dẫn của Ban Tư vấn Chương trình.

Ví dụ 1: Nguyễn Văn A sinh 10/09/1998. Vào ngày 19/05/2016 anh vào làm việc cho nhà máy Happy Clothing. Vào thời điểm anh ấy vào làm việc, anh chỉ mới 17 tuổi 8 tháng (chưa đủ 18 tuổi), do đó anh Nguyễn Văn A là công nhân chưa thành niên.

1.3 HỒ SƠ THEO DÕI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

NSDLĐ phải lập sổ theo dõi lao động chưa thành niên:

- Họ tên
- Ngày sinh
- Công việc đang làm
- Kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ

Hồ sơ theo dõi công nhân dưới 18 tuổi phải bao gồm cả những công nhân làm việc trong và ngoài nhà máy.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 162
KHOẢN 2**

Công đoàn được thành lập để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD và tập thể NLD.

- Công đoàn được thành lập tại doanh nghiệp được gọi là công đoàn cơ sở
- Công đoàn cấp trên trực tiếp thực hiện quyền công nhận công đoàn cơ sở, chỉ đạo hoạt động của công đoàn cơ sở được gọi là Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Ban chấp hành công đoàn cơ sở là tổ chức đại diện tập thể lao động trong doanh nghiệp. Ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ là tổ chức đại diện tập thể lao động trong doanh nghiệp.

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 1, ĐIỀU 4 KHOẢN 2&3

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3 KHOẢN 4

2.1 THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN

- Người lao động làm việc có quyền thành lập công đoàn. Công đoàn cấp trên có quyền và trách nhiệm (i) vận động NLD tại doanh nghiệp thành lập công đoàn cơ sở; (ii) yêu cầu NSDLĐ tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.
- Khi công đoàn cơ sở được thành lập đúng quy định thì NSDLĐ phải thừa nhận và tạo điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động.
- Ở những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm của công đoàn cơ sở. Ban chấp hành công đoàn cơ sở là tổ chức đại diện tập thể lao động trong doanh nghiệp. Ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ là tổ chức đại diện tập thể lao động trong doanh nghiệp.

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 5

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 189

2.2 QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN

Công đoàn có các quyền và trách nhiệm sau trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD:

- Đại diện cho tập thể lao động: (i) thương lượng, ký và giám sát việc thực hiện TULĐTT; (ii) khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; (iii) tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động
- Tham gia với Doanh nghiệp xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động
- Đối thoại với doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLD gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; việc thực hiện hợp đồng lao động, TULĐTT, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; yêu cầu của NLD, tập thể lao động đối với NSDLĐ; yêu cầu của NSDLĐ đối với NLD, tập thể lao động; nội dung khác mà hai bên quan tâm
- Đề xuất những nội dung thương lượng tập thể về: Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; bảo đảm việc làm đối với người lao động; bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, thực hiện nội quy lao động; các nội dung khác mà hai bên liên quan
- Hướng dẫn, tư vấn cho NLD về quyền, nghĩa vụ của NLD khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với Doanh nghiệp; tư vấn pháp luật cho NLD; tuyên truyền, vận động, giáo dục NLD học tập, nâng cao chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế doanh nghiệp
- Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ
- Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 10, 14 & 15

NGHỊ ĐỊNH 43/2013/NĐ-CP

- Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD hoặc của NLD bị xâm phạm
- 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 NLD; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

2.3 ĐẢM BẢO ĐIỀU KIỆN CHO HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Công đoàn được đảm bảo các điều kiện để hoạt động, cụ thể:

- Người làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn:
 - Chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn: ít nhất 24 giờ làm việc trong 1 tháng
 - Ủy viên Ban chấp hành, tổ trưởng, tổ phó công đoàn: ít nhất 12 giờ làm việc trong 1 tháng
- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả
- Cán bộ công đoàn chuyên trách, được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc doanh nghiệp
- Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 24

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 189 & 193

2.4 QUYỀN CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

- Cán bộ công đoàn cơ sở được quyền:
 - Gặp NSDLĐ để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động
 - Đến các nơi làm việc để gặp gỡ NLD trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện
- Cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ mà HĐLĐ hết hạn thì được gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ
- NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển làm công việc khác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải:
 - 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.
 - Nếu không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền biết.
 - Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo, NSDLĐ mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 191, KHOẢN 1&2, ĐIỀU 192 KHOẢN 6&7

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 25 KHOẢN 1&2

2.5 TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

NSDLĐ phải:

- Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn
- Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp
- Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo như mục 2.3
- Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở (i) tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên; (ii) thành lập công đoàn cơ sở; (iii) bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp
- Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nếu doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn) trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động:
 - Thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế dẫn đến cho nhiều người thôi việc
 - Xây dựng phương án lao động
 - Xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động
 - Quyết định quy chế thưởng
 - Trước khi ban hành NQLĐ
 - Khi xem xét xử lý KLLĐ
 - Tạm đình chỉ công việc của NLĐ
 - Xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động
 - Sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người là cán bộ công đoàn không chuyên trách
- Khi NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ thì được gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ
- Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở

Trong 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, NSDLĐ mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Người sử dụng lao động bị cấm thực hiện các hành vi sau:

- Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ
- Ép buộc NLĐ thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn
- Yêu cầu NLĐ không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn
- Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 44, 46, 103, 119, 123, 129, 138 & 192

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 24 & 25

2.6 ĐOÀN PHÍ CÔNG ĐOÀN

- **Đoàn phí Công đoàn:** bằng 1% mức lương hàng tháng
- **Kinh phí Công đoàn:**
 - Doanh nghiệp đóng 2% trên tổng quỹ tiền lương mà NSDLĐ dùng làm căn cứ đóng BHXH cho NLĐ
 - NSDLĐ đóng kinh phí công đoàn mỗi tháng một lần cùng thời điểm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 26, KHOẢN 1&2

ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN 2013, ĐIỀU 37, KHOẢN 1

NGHỊ ĐỊNH 191/NĐ-CP, ĐIỀU 5&6

HƯỚNG DẪN 1803/HD-TLĐ, MỤC II

QUYẾT ĐỊNH 170/QĐ-TLĐ, ĐIỀU 4

2.7 QUY CHẾ QUẢN LÝ QUỸ CÔNG ĐOÀN

- Công đoàn cơ sở được sử dụng 65% số thu kinh phí công đoàn, 60% số thu đoàn phí công đoàn và 100% số thu khác của đơn vị
- Phần còn lại gồm 35% số thu Kinh phí Công đoàn và 40% số thu đoàn phí công đoàn nộp lên công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 27, KHOẢN 1

QUYẾT ĐỊNH 170/QĐ-TLĐ, ĐIỀU 5, KHOẢN 2

3.1 ĐỊNH NGHĨA

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. TƯLĐTT gồm TƯLĐTT doanh nghiệp và TƯLĐTT ngành.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 73, KHOẢN 1

3.2 NỘI DUNG TƯLĐTT

• Nội dung TƯLĐTT bao gồm các thỏa thuận về các điều kiện lao động mà tập thể lao động và người sử dụng lao động đã đạt được thông qua thương lượng tập thể, gồm có:

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

• Nội dung thoả 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.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 70, ĐIỀU 73 KHOẢN 2

Ví dụ: Nhà máy Super Knitwear khi làm TƯLĐTT có quy định cho NLĐ được nghỉ 15 ngày phép/năm so với 12 ngày/năm theo quy định của pháp luật. Thỏa thuận này cao hơn quy định của pháp luật và có lợi cho NLĐ.

3.3 GỬI VÀ CÔNG BỐ TƯLĐTT

• Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ phải gửi một bản thoả ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

• Khi TƯLĐTT được ký kết, NSDLĐ phải công bố cho mọi NLĐ của mình biết.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 74 KHOẢN 3, ĐIỀU 75

3.4 THỜI HẠN CỦA TƯLĐTT

• TƯLĐTT doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết TƯLĐTT, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.

• Ngày có hiệu lực của TƯLĐTT được ghi trong thoả ước. Trường hợp TƯLĐTT không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

• Trong thời hạn 03 tháng trước ngày TƯLĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của TƯLĐTT hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới.

• Khi TƯLĐTT hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì TƯLĐTT cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 76, 81 & 85

3.5 TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ TRONG THƯƠNG LƯỢNG TƯLĐTT

• Chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên tiến hành thương lượng khi có yêu cầu từ tập thể lao động.

• Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

• Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm đã thỏa thuận với tập thể lao động.

• Chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố TƯLĐTT.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 71, 82

4

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Có hai loại tranh chấp lao động là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3 KHOẢN 7

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, CHƯƠNG XIV, MỤC 1, 2 & 3

4.1 TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Tranh chấp lao động giữa cá nhân NLĐ với NSDLĐ về các vấn đề quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3 KHOẢN 7

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, CHƯƠNG XIV, MỤC 1, 2 & 3

4.2 TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Xem PHỤ LỤC 4

Tranh chấp giữa tập thể lao động với NSDLĐ. Có hai (2) loại tranh chấp lao động tập thể:

Tranh chấp lao động về QUYỀN: là tranh chấp phát sinh từ việc giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác.

Tranh chấp lao động về LỢI ÍCH: là tranh chấp phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với NSDLĐ.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3 KHOẢN 7, 8, 9

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, CHƯƠNG XIV, MỤC 2 & 3

4.3 ĐÌNH CÔNG

4.3.1 ĐỊNH NGHĨA

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. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Pháp luật quy định điều kiện và thủ tục để tổ chức cuộc đình công hợp pháp. Xem PHỤ LỤC 5.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 209, 210, 211, 212 & 213

4.3.2 TỔ CHỨC VÀ LÃNH ĐẠO ĐÌNH CÔNG

- 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.
- 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.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 210

4.3.3 QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG ĐÌNH CÔNG

- Lấy ý kiến tập thể lao động về việc đình công
- Tổ chức và lãnh đạo đình công

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 210, 212, ĐIỀU 214 KHOẢN 1&2

NGHỊ ĐỊNH 43/2013/NĐ-CP

- Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải
- Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công
- Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp

4.3.4 QUYỀN CỦA NSDLĐ

- Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải
- Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn
- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản
- Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 214
KHOẢN 1&3**

4.3.5 QUYỀN CỦA NLĐ

- Người không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc (không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định) và các quyền lợi khác
- Người tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 218

4.3.6 NHỮNG HÀNH VI BỊ CẤM TRƯỚC, TRONG VÀ SAU KHI ĐÌNH CÔNG

- Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc
- Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động
- Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng
- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công
- Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công
- Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 219

4.3.7 CÁC HÌNH THỨC ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP

Đình công thuộc một trong những trường hợp sau là bất hợp pháp:

- Không phát sinh từ TCLĐTT về lợi ích (ghi chú: TCLĐTT về quyền và TCLĐ cá nhân thì không được phép đình công)
- Tổ chức cho những NLD không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công
- Vụ TCLĐTT chưa được hoặc đang được cơ quan giải quyết
- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công
- Đình công tại những doanh nghiệp pháp luật cấm đình công, bao gồm các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 215
NGHỊ ĐỊNH 41/2013/NĐ-CP**

4.3.8 XỬ LÝ VI PHẠM TRONG ĐÌNH CÔNG

1. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại.

2. Người có các hành vi vi phạm sau đây, tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường:

- (i) Lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của NSDLĐ
- (ii) Có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc NLD đình công
- (iii) Có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo đình công

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 233

5

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với NSDLĐ được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 7 KHOẢN 1

5.1 CHỦNG TỘC, TÔN GIÁO, QUAN ĐIỂM CHÍNH TRỊ

Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 5 KHOẢN 1 ĐIỂM A, ĐIỀU 8 KHOẢN 1

5.2 GIỚI TÍNH VÀ TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN

Luật lao động nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính và tình trạng hôn nhân. NSDLĐ phải thực hiện bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác. Riêng đối với việc trả lương, NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 8 KHOẢN 1; ĐIỀU 90 KHOẢN 3; ĐIỀU 154 KHOẢN 1

LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI, ĐIỀU 13 KHOẢN 1

Ví dụ vi phạm pháp luật 1: Trong khi tuyển dụng lao động để thiết lập một dây chuyền may trong xưởng sản xuất, nhà máy đã phỏng vấn 60 công nhân nữ. Những công nhân nữ được yêu cầu kiểm tra tình trạng có thai và sau đó nhà máy chỉ tuyển những công nhân nữ không mang thai. Hành động này là phân biệt đối xử với công nhân nữ mang thai.

Ví dụ vi phạm pháp luật 2: Khi đăng thông báo tuyển dụng, nhà máy Dragon Design ghi cần tuyển 100 lao động nữ. Thông báo này mang tính phân biệt giới tính của người lao động.

5.3 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI TÀN TẬT

- Nghiêm cấm việc kỳ thị, phân biệt đối xử người khuyết tật; xâm phạm thân thể, nhân phẩm, danh dự, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp của người khuyết tật
- Người khuyết tật là người bị thiếu hụt một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn
- NSDLĐ phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ
- NSDLĐ phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ

LUẬT NGƯỜI KHUYẾT TẬT, ĐIỀU 14 KHOẢN 1&2; ĐIỀU 2 KHOẢN 1

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 8 KHOẢN 1 & ĐIỀU 177

5.4 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI NHIỄM HIV/AIDS

- Nghiêm cấm kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người nhiễm HIV
- Phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng đối với bệnh HIV/AIDS trong tuyển dụng và quan hệ lao động
- Không yêu cầu báo cáo xét nghiệm HIV/AIDS khi tuyển dụng
- Không được từ chối tuyển dụng đối với người bị nhiễm HIV/AIDS, ép buộc NLD chuyển sang làm công việc khác khi họ vẫn còn đủ sức khỏe để làm công việc đang đảm nhiệm, từ chối nâng lương, đề bạt, gây khó khăn trong quá trình làm việc của NLD hoặc chấm dứt HĐLĐ khi phát hiện NLD nhiễm HIV/AIDS

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 8, KHOẢN 1

LUẬT PHÒNG, CHỐNG HIV-AIDS - ĐIỀU 8, KHOẢN 3 & 14

6

CƯỠNG BỨC LAO ĐỘNG

6.1 ĐỊNH NGHĨA

Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ. Luật lao động nghiêm cấm cưỡng bức NLĐ dưới bất kỳ hình thức nào.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3
KHOẢN 10; ĐIỀU 8 KHOẢN 3

Ví dụ vi phạm pháp luật: Tiền thế thân

Nguyễn Văn B làm công nhân may. Khi tuyển dụng, quản lý nhà máy đã yêu cầu đặt cọc 500.000 đồng và số tiền này sẽ được trả lại sau 3 năm làm việc. Nhà máy sẽ trả lại cho tiền gửi theo lãi suất ngân hàng cho số tiền này. Quản lý nhà máy cho biết, hầu hết các công nhân mới có tay nghề rất kém và nhà máy phải đào tạo họ vài tháng đầu và số tiền cọc này nhằm bảo đảm công nhân sẽ ở lại làm việc ít nhất 3 năm. Nếu không, số gửi tiền này được coi là phí đào tạo nếu người lao động tự ý bỏ việc.

6.2 CƯỠNG CHẾ

Tất cả các hình thức lao động cưỡng bức đều bị nghiêm cấm.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 8
KHOẢN 3

6.3 CƯỠNG BỨC LAO ĐỘNG VÀ LÀM THÊM

Làm thêm giờ phải hoàn toàn tự nguyện, có sự đồng ý của hai bên. Bất kỳ hình thức gây áp lực để làm thêm giờ đều bị nghiêm cấm.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU
106 KHOẢN 2 ĐIỂM a; ĐIỀU 8
KHOẢN 3

Ví dụ vi phạm pháp luật: Tại nhà máy Best Wear, tất cả công nhân được yêu cầu làm thêm giờ do đơn hàng gấp và đối với những công nhân nào không muốn làm thêm giờ thì phải đưa ra lý do chính đáng và được chuyển trưởng và xưởng trưởng ký duyệt thì mới được ra về. Nếu công nhân ra về mà không có giấy ra cổng do chuyển trưởng và xưởng trưởng ký thì sẽ nhận được thư cảnh cáo vào ngày hôm sau.

7.1 TIỀN LƯƠNG

- Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, căn cứ vào năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc.
- Tiền lương ghi trên hợp đồng lao động bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Trong đó:

1) Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu Vùng do Chính phủ quy định;

2) Phụ cấp lương:

2a) Phụ cấp lương để bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thang lương, bảng lương như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các phụ cấp có tính chất tương tự;

2b) Phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động;

3) Các khoản bổ sung khác:

3a) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;

3b) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Tiền lương làm căn cứ tính lương làm thêm giờ, trợ cấp thôi việc, thời gian ngừng việc, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương là mức lương, phụ cấp lương tại mục 2a) và các khoản bổ sung khác tại mục 3a) nêu trên.

Từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là mức lương tại mục 1) và phụ cấp lương tại mục 2a) nêu trên. Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là mức lương tại mục 1), phụ cấp lương tại mục 2a) và các khoản bổ sung khác tại mục 3a) nêu trên.

Các chế độ và phúc lợi khác không thuộc tiền lương bao gồm tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác. Các phúc lợi này cần được ghi thành một mục riêng trong hợp đồng lao động.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 90
KHOẢN 1 & 2**

**NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 21**

**THÔNG TƯ 23/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 3**

**THÔNG TƯ 47/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 4**

7.2 LƯƠNG TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

Mức lương tối thiểu xác lập theo vùng (sau đây gọi là “mức lương tối thiểu vùng”), được áp dụng trong tất cả các doanh nghiệp để họ làm cơ sở cho việc xây dựng thang bảng lương và chi trả các chế độ cho người lao động.

Mức tiền lương tính theo tháng trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Mức lương tối thiểu vùng ở các doanh nghiệp như sau, áp dụng từ ngày 01/01/2017:

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng (VND/tháng)
I	3.750.000
II	3.320.000
III	2.900.000
IV	2.580.000

Nhà nước luôn khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng mức lương cao hơn mức lương tối thiểu mà Chính phủ quy định. Xem quy định về vùng tại PHỤ LỤC 1.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 91
KHOẢN 1**

NGHỊ ĐỊNH 153/2016/NĐ-CP

7.3 THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

Khi xây dựng, bổ sung hoặc sửa đổi thang bảng lương phải:

- Tham khảo ý kiến của BCHCĐ của Doanh nghiệp (hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở nếu Doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn)
- Gửi cơ quan quản lý lao động cấp huyện nơi Doanh nghiệp đặt cơ sở sản xuất
- Thông báo tại nơi làm việc của NLĐ trước khi thực hiện

Thang bảng lương được dùng làm cơ sở cho việc:

- Tuyển dụng, sử dụng lao động
- Thỏa thuận mức lương ghi trong Hợp đồng
- Trả lương cho người lao động

Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương:

- Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng
- Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề ít nhất là 5%
- Mức lương đối với lao động có tay nghề hoặc đã qua đào tạo cao hơn ít nhất 7% so với mức tối thiểu vùng
- Mức lương của công việc độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương của công việc có độ phức tạp tương đương làm việc trong điều kiện lao động bình thường

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 93
ĐIỀU 3 KHOẢN 4**

**NGHỊ ĐỊNH 49/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 3 KHOẢN 3 & 6**

7.4 HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

Người sử dụng lao động được quyền lựa chọn hình thức chi trả lương và phải duy trì trong một thời gian nhất định. Trường hợp thay đổi hình thức trả lương, phải thông báo cho NLĐ biết trước ít nhất 10 ngày. Có ba hình thức trả lương:

- **Lương sản phẩm:** áp dụng đối với NLĐ hoặc tập thể NLĐ, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm được giao

- Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

- Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động;

- Thời gian áp dụng thử của định mức lao động tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.

- **Lương thời gian (theo tháng, theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ):** là tiền lương được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, cụ thể:

- Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

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

- Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn, nhưng tối đa không quá 26 ngày;

- Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng mà người lao động làm thêm giờ chia cho số giờ thực tế làm việc trong tháng (không quá 208 giờ đối với công việc có điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường và không kể số giờ làm thêm).

- **Lương khoán:** áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành

Ví dụ 1: Công nhân A làm việc tại Bình Dương làm việc theo chế độ 48 giờ/tuần. Chủ nhật là ngày nghỉ hàng tuần. CN này được trả lương thời gian theo tháng và tiền lương trong hợp đồng là 4.200.000 đồng/tháng.

Vào tháng 2 năm 2016, công nhân A có hai (02) ngày nghỉ không hưởng lương. Tiền lương tháng cho giờ làm việc bình thường của công nhân A được tính như sau:

Cách 1: Nhà máy chọn số ngày làm việc bình thường trong tháng thay đổi tùy theo tháng, nhưng không quá 26 ngày. Như vậy, số ngày làm việc bình thường của tháng 2/2016 là 25.

Tiền lương trong tháng = $4.200.000 - ((4.200.000/25)*2) = 3.864.000$ đồng

Cách 2: Nhà máy chọn số ngày làm việc bình thường trong tháng cố định cho tất cả các tháng trong năm là 26.

Tiền lương trong tháng = $4.200.000 - ((4.200.000/26)*2) = 3.877.000$ đồng

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 94 KHOẢN 1

NGHỊ ĐỊNH 49/2013/NĐ-CP, ĐIỀU 8;

THÔNG TƯ 23/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 4

THÔNG TƯ 47/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 14 KHOẢN 4

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 22

7.5 CHI TRẢ LƯƠNG

Lương được trả như sau:

- Trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn
- Được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì NSDLĐ phải thỏa thuận với NLĐ về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn theo thỏa thuận trong HĐLĐ thì không được trả chậm quá 01 tháng. Việc NSDLĐ phải trả thêm cho NLĐ do trả lương chậm được quy định như sau:

- a) Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày thì không phải trả thêm;
- b) Nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không có quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 94
KHOẢN 2

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 24

7.6 KHẤU TRỪ LƯƠNG

- NSDLĐ chỉ được trừ lương của NLĐ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của NSDLĐ theo quy định tại mục 8.8.6
- NLĐ có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình
- Trường hợp khấu trừ thì cũng không được khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng (sau khi đã trừ đi tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN và thuế thu nhập cá nhân)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 101

7.7 LƯƠNG THỬ VIỆC/LƯƠNG HỌC VIỆC/LƯƠNG MÙA VỤ

- **Lương thử việc:** Doanh nghiệp có quyền thỏa thuận với NLĐ về lương thử việc ít nhất bằng 85% mức lương của vị trí đó sau thời gian thử việc
- **Lương học việc:** Trong trường hợp người học việc trực tiếp hoặc có tham gia làm ra sản phẩm hợp quy cách thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận
- **Lương mùa vụ:** được trả như những lao động bình thường khác nhưng được trả thêm những khoản khác theo mục 8.5.1

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 28,
ĐIỀU 61 KHOẢN 2

Ví dụ: Mức lương áp dụng đối với công nhân may chính thức tại nhà máy Fortune là 3.200.000 đồng/tháng. Anh Phương xin vào làm tại nhà máy. Mức lương trong thời gian thử việc ít nhất là: :

$Lương thử việc = 3.200.000 \times 85\% = 2.720.000$ đồng/tháng

7.8 LƯƠNG NGỪNG VIỆC

Ngừng việc là việc ngừng sản xuất trong thời gian làm việc có thể vì các lý do:

- Lỗi của NSDLĐ
- Lỗi của NLĐ
- Vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ, NLĐ hoặc vì thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế

Tiền lương trong các trường hợp ngừng việc được chi trả như sau:

- NSDLĐ phải trả đủ lương cho NLĐ nếu ngừng việc do lỗi của NSDLĐ
- Nếu ngừng việc do lỗi từ phía NLĐ thì người đó sẽ không được trả lương cho những giờ ngừng việc. Những người khác vì sự cố này mà phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng
- Trong trường hợp khác, sẽ được trả theo thỏa thuận giữa các bên nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 98

7.9 LƯƠNG LÀM THÊM VÀ PHỤ CẤP LÀM ĐÊM

Lương làm thêm được trả theo đơn giá tiền lương của công việc theo các mức tính phụ trội so với giờ bình thường như sau:

LOẠI	LƯƠNG LÀM THÊM ÍT NHẤT BẰNG
Vào ngày thường	150%
Vào ngày nghỉ hàng tuần	200%
Vào ngày lễ và các ngày nghỉ có hưởng lương	300%
Tiền lương làm vào ban đêm	130%
Tiền lương làm thêm vào ban đêm (Xem thêm quy định về làm đêm tại mục 10.4)	$150\% + 30\% + (20\% \times 100\% \text{ hoặc } 150\%) \text{ khi tăng ca vào ngày thường}$ $200\% + 30\% + (20\% \times 200\%) \text{ khi tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần}$ $300\% + 30\% + (20\% \times 300\%) \text{ khi tăng ca vào ngày lễ hoặc ngày nghỉ có hưởng lương}$

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 97

THÔNG TƯ 23/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 6 & 8

Ghi chú: NLĐ hưởng lương thời gian hoặc lương sản phẩm thì được trả thêm ít nhất bằng 300% đơn giá tiền lương nhân với thời gian hoặc đơn giá sản phẩm nhân với số sản phẩm đã làm vào ngày lễ hoặc nghỉ có hưởng lương cộng thêm tiền lương của ngày lễ hoặc ngày nghỉ đó.

7.9.1 CÁCH TÍNH LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ

Cách tính lương làm thêm đối với ca ngày: Lương theo thời gian

Tiền lương làm thêm giờ	=	Tiền lương giờ thực trả	x	150% hoặc 200% hoặc 300%	x	Số giờ làm thêm
-------------------------	---	-------------------------	---	--------------------------	---	-----------------

Cách tính lương làm thêm giờ đối với lương sản phẩm làm ca ngày

Tiền lương làm thêm giờ	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm làm ca ngày	x	Số lượng sản phẩm làm ra trong giờ làm thêm	x	150% hoặc 200% hoặc 300%
-------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

Ghi chú: (*) Tiền lương giờ thực trả được tính trên tiền lương ghi trên hợp đồng lao động, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Ví dụ 1: Cách tính tiền làm thêm giờ cho lương theo thời gian

Tiền lương trong hợp đồng của anh Thuận gao gồm: mức lương 3.120.000 đồng (làm việc trong điều kiện lao động bình thường với số ngày làm việc thực tế là 25 ngày/ tháng), phụ cấp trách nhiệm 200.000/tháng. Anh Thuận làm đủ công trong tháng và làm thêm 30 giờ tăng ca ngày thường trong tháng và không có giờ tăng ca nào sau 10 giờ tối. Vậy tiền lương của anh Thuận nhận được là:

* Tiền lương giờ thực trả là: $(3.120.000 + 200.000 \text{ đồng}) / 25 / 8 = 16.600 \text{ đồng}$

* Tiền làm thêm giờ ngày thường: $16.600 \text{ đồng} \times 150\% \times 30 \text{ giờ} = 747.000 \text{ đồng}$

* Tổng lương = $3.120.000 + 200.000 + 747.000 = 4.067.000 \text{ đồng}$

Ví dụ 2: Đối với lao động trả lương theo sản phẩm

Chị Nga làm ra 2,000 sản phẩm trong tháng với đơn giá là 2.000 đồng/chiếc. Trong đó, 1,600 sản phẩm được làm ra trong giờ bình thường và 400 sản phẩm làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm ngoài số lượng theo định mức lao động đã thỏa thuận. Tiền lương chị Nga được tính như sau:

* Lương sản phẩm trong giờ bình thường = $1,600 \text{ chiếc} \times 2.000đ = 3.200.000 \text{ đồng}$

* Lương sản phẩm thêm giờ = $2.000đ \times 400 \text{ sản phẩm} \times 150\% = 1.200.000 \text{ đồng}$

* Tổng lương tháng = $3.200.000đ + 1.200.000đ = 4.400.000 \text{ đồng}$

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 97
KHOẢN 1 & 3

THÔNG TƯ 23/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 6

7.9.2 LƯƠNG LÀM CA ĐÊM

Ca đêm được định nghĩa là thời gian làm việc từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng.

Đối với lương thời gian

- Tiền lương làm vào ban đêm ít nhất bằng

Tiền lương làm việc vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả	x	130%	x	Số giờ làm vào ban đêm
---------------------------------	---	-------------------------	---	------	---	------------------------

- Tiền lương làm thêm giờ ban đêm (trường hợp NLD không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó trước khi làm thêm giờ vào ban đêm) ít nhất bằng:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả	x	[150% hoặc 200% hoặc 300%	+	30%	+	20%	x	100% hoặc 200% hoặc 300%]	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	-------------------------	---	---------------------------	---	-----	---	-----	---	---------------------------	---	-----------------------------

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 97
KHOẢN 2 & 3

THÔNG TƯ SỐ 23/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 8

- Tiền lương làm thêm giờ ban đêm (trường hợp NLD có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó trước khi làm thêm giờ vào ban đêm) ít nhất bằng:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả	x	[150% hoặc 200% hoặc 300%	+	30%	+	20%	x	150% hoặc 200% hoặc 300%]	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	-------------------------	---	---------------------------	---	-----	---	-----	---	---------------------------	---	-----------------------------

Ghi chú: Xem thêm ví dụ dưới đây về cách tính lương làm thêm giờ vào ban đêm.

Đối với lương sản phẩm

- Tiền lương làm vào ban đêm ít nhất bằng

Tiền lương của sản phẩm làm vào ban đêm	=	Đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày	x	130%	x	Số giờ làm vào ban đêm
---	---	---	---	------	---	------------------------

- Tiền lương làm thêm giờ ban đêm (trường hợp NLD không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó trước khi làm thêm giờ vào ban đêm) ít nhất bằng:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường	x	[150% hoặc 200% hoặc 300%	+	30%	+	20%	x	100% hoặc 200% hoặc 300%]	x	Số sản phẩm làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	---	---	---------------------------	---	-----	---	-----	---	---------------------------	---	----------------------------------

- Tiền lương làm thêm giờ ban đêm (trường hợp NLD có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó trước khi làm thêm giờ vào ban đêm) ít nhất bằng:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường	x	[150% hoặc 200% hoặc 300%	+	30%	+	20%	x	150% hoặc 200% hoặc 300%]	x	Số sản phẩm làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	---	---	---------------------------	---	-----	---	-----	---	---------------------------	---	----------------------------------

Ví dụ: Cách tính lương làm thêm giờ vào ban đêm

Anh Thuận làm việc với tiền lương ghi trên hợp đồng lao động là 3.500.000 đồng/tháng, bao gồm: mức lương là 3.100.000 đồng và phụ cấp chức vụ là 400.000 đồng (với số ngày làm việc thực tế trong tháng là 26). Ngày 3, anh Thuận làm ca 2 (từ 13:00 - 21:00) và tăng ca thêm 2.5 tiếng (đến 23:30). Ngày 20, anh Thuận làm việc ca 2 (từ 13:00 - 21:00) rồi đi về, sau đó trở lại làm thêm từ 22:00 - 24:00 cùng ngày để hỗ trợ xuất hàng. Tiền lương làm thêm giờ của anh Thuận được tính như sau:

- Lương làm thêm giờ ngày thường trong ngày 3: 3.500.000đ/26/8 x 150% x 1 = 25.240đ
- Lương làm thêm giờ vào ban đêm ngày 3: 3.500.000đ/26/8 x (150% + 30% + 20% x 150%) x 1.5 = 53.005đ
- Lương làm thêm giờ vào ban đêm ngày 20: 3.500.000đ/26/8 x (150% + 30% + 20% x 100%) x 2 = 67.308đ

Tổng lương làm thêm giờ của anh Thuận: 25.240đ + 53.005đ + 67.308đ = 145.553đ

7.10 TIỀN THƯỞNG

- Tiền thưởng là khoản tiền mà NSDLĐ thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của NLĐ
- Quy chế thưởng do NSDLĐ quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 103

7.11 CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP, TRỢ CẤP, NÂNG LƯƠNG

Hàng năm, doanh nghiệp phải phối hợp với BCH công đoàn về việc xem xét đánh giá nâng bậc lương cho NLĐ.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 102

Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.

7.12 BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

NLĐ có HĐLĐ với thời hạn từ 3 tháng trở lên thì phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc. NLĐ có HĐLĐ với thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên phải tham gia thêm bảo hiểm thất nghiệp. Mức đóng các loại bảo hiểm này dựa trên mức tiền lương ghi trong HĐLĐ như sau:

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI SỐ 58/2014/QH13, ĐIỀU 2, ĐIỀU 5 KHOẢN 2, ĐIỀU 85 & 86

LUẬT BHYT - ĐIỀU 14

NGHỊ ĐỊNH 62/2009/NĐ-CP, ĐIỀU 3

THÔNG TƯ 59/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 30

NGHỊ ĐỊNH 127/2008/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 115/2015/NĐ-CP

LOẠI BẢO HIỂM	MỨC ĐÓNG	NSDLĐ ĐÓNG	NLĐ ĐÓNG	GHI CHÚ
BHXH	26%	18%	8%	Mức đóng tối đa bằng 20 tháng lương tối thiểu chung. BHXH áp dụng cho lao động Việt Nam.
BHYT	4.5%	3%	1.5%	Mức tiền lương tối đa để tính mức đóng BHYT là 20 tháng lương tối thiểu chung. Áp dụng cho cả lao động Việt Nam và lao động nước ngoài.
BHTN	2%	1%	1%	Áp dụng cho HĐLĐ từ 12 tháng trở lên. Áp dụng cho doanh nghiệp có từ 10 người trở lên. Áp dụng cho lao động Việt Nam. Mức tiền lương tối đa để tính mức đóng BHTN là 20 tháng lương tối thiểu vùng.

Ví dụ 1: BHXH - BHYT - BHTN cho lao động Việt Nam

Công nhân Thu ký HĐLĐ với nhà máy với mức lương là 4.200.000 đồng/ tháng (bao gồm mức lương 4.000.000 đồng và phụ cấp thu hút 200.000 đồng).
Hàng tháng, công nhân Thu phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp như sau:

Công nhân đóng: $4.200.000đ \times (8\% + 1,5\% + 1\%) = 441.000đ$

Doanh nghiệp đóng: $4.200.000 \times (18\% + 3\% + 1\%) = 924.000đ$

Ví dụ 2: Bảo hiểm Y tế cho lao động người nước ngoài

Một người nước ngoài ký hợp đồng trực tiếp với doanh nghiệp với mức lương 20.000.000 đồng/tháng. Hàng tháng, nhân viên này tham gia BHYT như sau:

Nhân viên đóng: $20.000.000đ \times 1,5\% = 300.000đ$

Doanh nghiệp đóng: $20.000.000đ \times 3\% = 600.000đ$

7.13 NGHỈ PHÉP CÓ HƯỞNG LƯƠNG

7.13.1 NGHỈ LỄ

NLĐ nghỉ lễ theo quy định và được hưởng nguyên lương trên hợp đồng lao động:

- 1 Ngày: Tết Dương Lịch (ngày 01 tháng 01 dương lịch)
- 5 Ngày: Tết Nguyên Đán (một ngày cuối năm và 4 ngày đầu năm hoặc 2 ngày cuối năm và 3 ngày đầu năm)
- 1 Ngày: Giỗ Tổ Hùng Vương (ngày 10/3 âm lịch)
- 1 Ngày: Chiến Thắng (ngày 30 tháng tư dương lịch)
- 1 Ngày: Quốc Tế Lao Động (ngày 1 tháng 5 dương lịch)
- 1 Ngày: Quốc Khánh (ngày 2 tháng 9 dương lịch)

Nếu ngày lễ rơi vào ngày nghỉ hàng tuần thì sẽ được nghỉ bù ngày tiếp theo sau đó.

Lao động nước ngoài ngoài những ngày nghỉ lễ nói trên còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 115

7.13.2 NGHỈ PHÉP NĂM

NLĐ có đủ 12 tháng làm việc thì mỗi năm NLĐ có quyền nghỉ phép năm hưởng nguyên lương ghi trên hợp đồng lao động như sau:

Người lao động trong điều kiện làm việc bình thường	12 ngày
Người làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm (*) Lao động chưa thành niên Lao động là người khuyết tật	14 ngày
Người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm (*)	16 ngày

Ghi chú: (*) Xem chi tiết tại Phụ lục 9 & 10. Lưu ý là các Danh mục ngành, nghề nặng nhọc độc hại đều đang có hiệu lực.

- Cứ mỗi 5 năm làm việc tại nhà máy thì số ngày nghỉ hàng năm của NLĐ sẽ được tăng thêm tương ứng 1 ngày
- Người làm việc dưới 12 tháng thì ngày nghỉ phép năm sẽ được tính tương ứng với số thời gian làm việc. Số ngày nghỉ hằng năm được tính như sau:

(Số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có)/ 12 tháng) x số tháng làm việc thực tế trong năm.

Kết quả phép tính lấy tròn số hàng đơn vị, nếu phần thập phân lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn lên 01 đơn vị.

Nếu người lao động không nghỉ hoặc nghỉ không hết những ngày nghỉ hàng năm thì sẽ được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

- NSDLĐ có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm, sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước cho NLĐ

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 111 & 112

NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP, ĐIỀU 7

QUYẾT ĐỊNH 1152/2003/QĐ-BLĐTBXH

QUYẾT ĐỊNH 1629/1996/QĐ-BLĐTBXH

7.13.3 CHI TRẢ LƯƠNG CHO NGÀY NGHỈ HÀNG NĂM

- NSDLĐ đã bố trí lịch nghỉ hàng năm nhưng NLĐ có yêu cầu và tự nguyện đi làm vào những ngày này thì NSDLĐ phải trả nguyên tiền lương ghi trên hợp đồng lao động (100%) cho những ngày làm việc đó và tiền lương trả cho ngày nghỉ đó (100%).
- NSDLĐ không bố trí lịch nghỉ hàng năm thì tiền lương phải trả cho những ngày phép năm chưa nghỉ hết là 300%.
- NSDLĐ đã có lịch nghỉ và đã thông báo cho người lao động, nhưng huy động người lao động đi làm vào những ngày này thì tiền lương phải trả cho những ngày này là 300% vào tiền lương của tháng có ngày nghỉ phép năm, chưa kể 100% tiền lương cho ngày phép năm chưa sử dụng chi trả vào cuối năm.
- Khi nghỉ hàng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 114, ĐIỀU 113 KHOẢN 1, ĐIỀU 97 KHOẢN 1 ĐIỂM c

CÔNG VĂN 392/LĐTBXH-TL

Ví dụ: Chị Hoa làm việc tại nhà máy được 2 năm với mức lương trong HĐLĐ 4.120.000đ/tháng, trong đó mức lương là 4.000.000đ và phụ cấp chức vụ là 120.000đ, và được hưởng 14 ngày nghỉ hàng năm. Trong năm 2016, Công ty không lập kế hoạch nghỉ phép năm cho NLĐ, tuy nhiên chị Hoa bận việc riêng nên đã sử dụng 5 ngày phép năm trong năm 2016. Do nhu cầu sản xuất, chị Hoa phải làm việc và chưa sử dụng hết những ngày phép còn lại trong năm 2016 nên công ty sẽ thanh toán 300% cho số ngày phép chưa nghỉ, không kể 100% tiền lương của ngày nghỉ phép đã được trả hàng tháng. Cụ thể số tiền phép của chị được tính như sau:

- Số ngày phép chưa sử dụng = $14 - 5 = 9$ ngày
- Tiền lương sẽ bao gồm:
 - 100% đã được trả vào lương hàng tháng = $4.120.000đ / 12 \times 9 = 3.090.000đ$
 - 300% được trả vào cuối năm 2016 = $9 \times 300\% \times (4.120.000 / 12) = 9.270.000đ$

7.13.4 NGHỈ VIỆC RIÊNG CÓ HƯỞNG LƯƠNG

NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Bản thân kết hôn: Nghỉ ba ngày (3)
- Con kết hôn: Nghỉ một ngày (1)
- Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ ba ngày (3)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 116 KHOẢN 1

7.13.5 NGHỈ BỆNH

NLĐ có tham gia bảo hiểm bắt buộc, khi nghỉ bệnh theo yêu cầu của bác sĩ (có giấy xác nhận của bệnh viện) thì được cơ quan bảo hiểm chi trả lương cho những ngày nghỉ bệnh bằng tối đa là 75% mức lương tham gia BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ bệnh.

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014, ĐIỀU 25-29, 33, 39 & 41

THÔNG TƯ 59/2015 /TT-BLĐTBXH ĐIỀU 4-7

ĐỐI TƯỢNG	THỜI GIAN HƯỞNG (tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần)
Làm việc trong điều kiện bình thường	• 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; • 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; • 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên
Làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm Xem phụ lục 9 & 10	• 40 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; • 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; • 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên.
Người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày Xem phụ lục 2	• Tối đa không quá 180 ngày trong một năm tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần; • Hết thời hạn 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn.

7.14 NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

Ngoài ra người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 116
KHOẢN 2 & 3**

8.1 TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

• Phải thông báo công khai về nhu cầu tuyển dụng lao động trên phương tiện truyền thông đại chúng hoặc niêm yết tại trụ sở doanh nghiệp ít nhất 5 ngày trước khi nhận hồ sơ dự tuyển

• Nội dung thông báo tuyển dụng phải có: nghề, công việc, trình độ chuyên môn, số lượng cần tuyển, thời hạn HĐLĐ, mức lương, điều kiện làm việc và các giấy tờ theo yêu cầu của doanh nghiệp

• Sau khi nộp hồ sơ, doanh nghiệp phải cấp cho NLD biên nhận hồ sơ. Hồ sơ xin việc bao gồm các giấy tờ sau:

- Phiếu đăng ký dự tuyển lao động hoặc đơn xin việc
- Sơ yếu lý lịch hoặc bản sao sổ lao động
- Bản sao văn bằng, chứng chỉ
- Giấy khám sức khỏe
- Các giấy tờ liên quan khác (nếu cần)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 11

NGHỊ ĐỊNH 03/2014/NĐ-CP, CHƯƠNG II, ĐIỀU 6 & 7

THÔNG TƯ 23/2014/TT-BLĐTBXH, CHƯƠNG III, ĐIỀU 5

8.2 THỬ VIỆC

Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì hai bên có thể giao kết hợp đồng thử việc. Hợp đồng thử việc bao gồm: (i) tên, địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; (ii) họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (iii) công việc và địa điểm làm việc; (iv) thời hạn của hợp đồng lao động; (v) mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (vi) thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (g) trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

Công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên	Tối đa 60 ngày
Công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ	Tối đa 30 ngày
Công việc khác	Tối đa 6 ngày làm việc
Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ	Không thử việc

Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại Khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động. Trường hợp người lao động có thời gian thử việc quy định tại khoản 3 Điều 27 thì việc thông báo thực hiện ngay khi kết thúc thời gian thử việc.

Ví dụ vi phạm pháp luật: Cô Huệ vào làm việc cho nhà máy Star với vị trí công nhân vận hành máy. Sau 1 tháng thử việc, nhà máy yêu cầu cô tiếp tục thử việc thêm 2 tháng nữa rồi mới ký hợp đồng lao động và đóng các chế độ bảo hiểm cho cô. Yêu cầu này vi phạm quy định của pháp luật lao động vì với chức năng công việc và chuyên môn của cô thì thời gian thử việc chỉ là 30 ngày.

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 7

8.3 HỌC NGHỀ, TẬP NGHỀ

• Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản. Nội dung Hợp đồng học nghề có các nội dung sau:

- Nghề đào tạo
 - Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo
 - Chi phí đào tạo
 - Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho NSDLĐ sau khi được đào tạo
 - Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo
 - Trách nhiệm của người sử dụng lao động
- Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được NSDLĐ trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận
- Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật lao động
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia
- NSDLĐ phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động

**LUẬT DẠY NGHỀ, ĐIỀU 35
KHOẢN 2**

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 60,
61, 62**

8.4 LAO ĐỘNG THUÊ LẠI

NSDLĐ trong ngành may được sử dụng lao động thuê lại để làm các công việc sau:

- Bảo vệ
- Dọn dẹp vệ sinh
- Lái xe

Thời gian làm việc tối đa của một lao động thuê lại là 12 tháng. NSDLĐ không được cho thuê lại lao động thuê lại và thu phí từ họ.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU
53 & 58**

**NGHỊ ĐỊNH 55/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 4 KHOẢN 2, ĐIỀU 25
KHOẢN 1, ĐIỀU 26,
PHỤ LỤC V**

8.5 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

• Có 3 loại HĐLĐ như sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng
 - Hợp đồng lao động xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng
 - Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng
- HĐLĐ được ký kết bằng văn bản, làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Nội dung phải bao gồm:
- Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp

**NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 4**

- Họ và tên, ngày tháng năm sinh, số chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, địa chỉ nơi cư trú, chức danh trong doanh nghiệp người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động
- Công việc và địa điểm làm việc
- Thời hạn của hợp đồng lao động
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác
- Chế độ nâng bậc, nâng lương
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế
- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề
- Các nội dung khác liên quan đến thực hiện nội dung mà hai bên thỏa thuận, như các khoản hỗ trợ ngoài lương cho nhà ở, điện thoại, đi lại v.v.
- Một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng thì có thể giao kết bằng lời nói
- Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác
- Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn

8.5.1 ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG MÙA VỤ

- NLD được hưởng các quyền lợi như lao động khác
- Đối với người làm công việc có thời hạn dưới 3 tháng thì không phải tham gia bảo hiểm bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp và được doanh nghiệp trả vào lương các khoản:
 - BHXH: 18%
 - BHYT: 3%
 - BHTN: 1%
 - Phép năm đối với công nhân làm công việc bình thường: 4% (*)
 - Phép năm đối với công nhân làm công việc nặng nhọc, độc hại: 4.5% (*)

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG ĐIỀU 186
KHOẢN 3**

Ghi chú: (*) Đây là nội dung được Better Work Việt Nam hiểu và diễn giải theo hướng dẫn của Ban Tư vấn Chương trình.

Ví dụ: Anh Bảo ký hợp đồng mùa vụ làm công nhân may trong 3 tháng với mức lương 3.100.000 đ/tháng. Hàng tháng, tiền lương anh được nhận là:

$Tiền\ lương = 3.100.000đ \times (18\% + 3\% + 1\% + 4.5\%) + 3.100.000đ = 3.921.500đ$

8.5.2 GIA HẠN HĐLĐ

Nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc trong vòng 30 ngày kể từ ngày hợp đồng hết hạn, hai bên phải ký hợp đồng lao động mới; nếu không ký hợp đồng lao động mới thì:

- Hợp đồng lao động có thời hạn xác định trở thành hợp đồng không xác định thời hạn
- Hợp đồng theo mùa vụ dưới 12 tháng trở thành hợp đồng có thời hạn xác định 24 tháng. Thời hạn hợp đồng lao động chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục hợp đồng lao động và không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết, trừ trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại Khoản 6 Điều 192 của Bộ Luật Lao động.

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 5

8.5.3 TẠM THỜI CHUYỂN CÔNG VIỆC

- NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc trái nghề, khác với hợp đồng lao động khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu SXKD nhưng không được quá 60 ngày cộng dồn trong 1 năm (trừ trường hợp được sự đồng ý của NLĐ), và phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc
- Nếu tiền lương công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong 30 ngày làm việc. Lương công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 31

8.6 CHẤM DỨT HĐLĐ

8.6.1 CÁC TRƯỜNG HỢP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

- Hợp đồng hết hạn, trừ trường hợp NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ thì được gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ
- Công việc đã được hoàn thành theo hợp đồng
- Thỏa thuận giữa các bên
- NLĐ hoặc NSDLĐ chết, bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự hoặc mất tích
- NLĐ bị kết án tù hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng theo bản án Tòa Án
- NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải
- NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu
- NLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
- Doanh nghiệp chấm dứt hoạt động; hoặc cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 36

8.6.2 ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT

8.6.2.1 LÝ DO CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG HỢP PHÁP

A. Đối với NLD có HĐLĐ xác định thời hạn	B. Đối với NSDLĐ
a. Không được làm đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; b. Không được trả công đầy đủ hoặc đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng; c. Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; d. Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng; e. Được bầu, bổ nhiệm làm việc ở các cơ quan dân cử hoặc cơ quan nhà nước; f. NLD nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc; g. NLD bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn và 1/4 thời hạn hợp đồng đối với hợp đồng theo mùa vụ dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.	a. NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng; b. Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng không xác định thời hạn, 06 tháng liên tục đối với hợp đồng xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng đối với hợp đồng theo mùa vụ dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động; c. Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; d. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 37, ĐIỀU 38 KHOẢN 1, ĐIỀU 85

8.6.2.2 THỜI HẠN BÁO TRƯỚC

Thời hạn thông báo được tính là ngày làm việc.

	Thời hạn	Loại HĐ/Trường hợp
NSDLĐ	45 ngày	Hợp đồng không xác định thời hạn
	30 ngày	Hợp đồng xác định thời hạn
	3 ngày làm việc	Trường hợp người lao động bị ốm (nếu ở (b), mục 8.6.2.1 (cột B) hoặc đối với hợp đồng mùa vụ dưới 12 tháng
NLD	3 ngày làm việc	(a), (b), (c), (g) mục 8.6.2.1 (cột A) và trường hợp là hợp đồng mùa vụ dưới 12 tháng
	30 ngày	Hợp đồng xác định thời hạn
	45 ngày	Hợp đồng không xác định thời hạn
	Theo chỉ định bác sĩ	(f) mục 8.6.2.1 (cột A)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 37 KHOẢN 2, ĐIỀU 38 KHOẢN 2

8.6.2.3 TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ KHI CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

Nếu không đồng ý với quyết định chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ thì NLĐ có quyền cầu giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải của hòa giải viên lao động hoặc có quyền khởi kiện tại Tòa (xem **PHỤ LỤC 3**).

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 47 & 201

NSDLĐ yêu cầu phải:

- Thông báo bằng văn bản về thời điểm hết hạn hợp đồng trước ít nhất 15 ngày
- Thanh toán các khoản liên quan trong vòng 7 ngày làm việc. Trong trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng thời hạn tối đa là 30 ngày
- Trả sổ bảo hiểm và các giấy tờ khác

8.6.2.4 CÁC TRƯỜNG HỢP NSDLĐ KHÔNG ĐƯỢC ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

Khi NLĐ:

- Ốm đau, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
- Đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ cho phép
- Là nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Trong trường hợp hợp đồng hết hạn thì NSDLĐ có quyền từ chối ký tiếp hợp đồng lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 39, ĐIỀU 155 KHOẢN 3

8.6.3 TRỢ CẤP/KHÔNG ĐƯỢC TRỢ CẤP/BỒI THƯỜNG KHI CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

LOẠI	ĐIỀU KIỆN	MỨC CHI TRẢ	
		NSDLĐ	NLĐ
Trợ cấp thôi việc	Các trường hợp tại mục 8.6.1. Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng do người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật hoặc bị xử lý kỷ luật sa thải thì thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động cuối cùng không được tính trợ cấp thôi việc	Nửa tháng lương cộng phụ cấp theo hợp đồng lao động cho mỗi năm làm việc	
Trợ cấp mất việc	Khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất hoặc chia tách	1 tháng lương cho mỗi năm làm việc nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương	
Các khoản bồi thường	Vi phạm các quy định nêu tại mục 8.6.2.1 (chấm dứt hợp đồng sai pháp luật)	- Tiền lương, BHXH, và BHYT cho những ngày NLĐ không đi làm; - Ít nhất hai tháng lương; - Nếu doanh nghiệp chấm dứt HĐ sai pháp luật nhưng sau đó không muốn nhận lại NLĐ thì phải thỏa thuận khoản tiền chấm dứt hợp đồng với NLĐ; - Khoản bồi thường tương ứng với những ngày không báo trước nếu vi phạm thời hạn báo trước theo mục 8.6.2.2.	- ½ Tháng lương và trợ cấp nếu có; - Chi phí đào tạo nếu có; - Khoản bồi thường tương ứng với những ngày không báo trước nếu vi phạm thời hạn báo trước theo mục 8.6.2.2.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 42 KHOẢN 5, ĐIỀU 43 KHOẢN 2; ĐIỀU 44, 45, 48 & 49

LUẬT LÀM VIỆC 30/2013/QH13, ĐIỀU 45.3

NGHỊ ĐỊNH 128/2015/NĐ-CP ĐIỀU 39 KHOẢN 2 & 3

THÔNG TƯ 47/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 8, KHOẢN 2

Ghi chú: Khi người lao động đã được hưởng trợ cấp mất việc thì không được hưởng trợ cấp thôi việc nữa.

Ví dụ: Trợ cấp thôi việc

Cô Hồng bắt đầu làm việc tại nhà máy vào ngày 1/1/2007 và đến ngày 1/7/2014 thì xin nghỉ việc. Với mức lương bình quân của 6 tháng liền kề 2.700.000đ. Vậy trợ cấp thôi việc sẽ được tính như sau:

Thời gian được hưởng trợ cấp thôi việc là từ 1/1/2007 đến 31/12/2008, tương đương 2 năm làm việc: Cứ mỗi năm làm việc sẽ được ½ tháng lương.

Tiền trợ cấp: 2.700.000đ x ½ tháng lương x 2 năm = 2.700.000đ

Khoảng thời gian từ 1/1/2009 đến 1/7/2014, cô Hồng tham gia bảo hiểm thất nghiệp và không có khoảng thời gian nào bị gián đoạn, do đó, phần chi trả trợ cấp thôi việc sẽ do Bảo hiểm chi trả theo quy định của Bảo hiểm thất nghiệp.

8.6.4 THỜI GIAN ÁP DỤNG TÍNH TRỢ CẤP THÔI VIỆC, MẤT VIỆC

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Do đó:

- NSDLĐ sẽ trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc cho NLĐ đối với những năm làm việc cho đến ngày 31/12/2008
- Kể từ ngày 01/01/2009: NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ cho những khoảng thời gian làm việc thực tế sau nếu không tham gia bảo hiểm: thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ việc hưởng nguyên lương; thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 48 KHOẢN 2, ĐIỀU 49 KHOẢN 2

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP ĐIỀU 14 KHOẢN 3

8.7 NỘI QUY LAO ĐỘNG

- NQLĐ không được trái với các quy định của luật và phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đăng ký kinh doanh
- Doanh nghiệp có từ 10 NLĐ trở lên phải có NQLĐ bằng văn bản
- NQLĐ phải thông báo NQLĐ cho NLĐ biết và treo tại nơi làm việc
- Trường hợp sửa đổi, bổ sung NQLĐ đang có hiệu lực, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thực hiện đăng ký lại nội quy lao động

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 119 & 120

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP ĐIỀU 28

8.8 KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ theo các quy định của Luật Lao động, thỏa ước lao động tập thể đã ký và NQLĐ của công ty.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 119 KHOẢN 2

8.8.1 CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Hình thức	Khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với NLĐ phạm lỗi lần đầu nhưng ở mức độ nhẹ	Quy định tại NQLĐ của từng doanh nghiệp
	• Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng • Cách chức	
	Sa thải	Áp dụng đối với các trường hợp nêu tại mục 8.8.2

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 125 & 126

8.8.2 CÁC TRƯỜNG HỢP ÁP DỤNG HÌNH THỨC SA THẢI

- Trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp. (Ghi chú: NSDLĐ phải nêu rõ quy định về kỷ luật sa thải trong NQLĐ)
- Bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm
- Tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:
 - Do thiên tai, hỏa hoạn;
 - Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;
 - Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 126

NGHỊ ĐỊNH 05/2015 ĐIỀU 31

8.8.3 NGUYÊN TẮC XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

- Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật.
- Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
- Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của NLĐ khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động
- Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động
- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt không quá 12 tháng

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 123 KHOẢN 2 & 3; ĐIỀU 124 KHOẢN 1; ĐIỀU 128

8.8.4 CÁC TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐƯỢC ÁP DỤNG KỶ LUẬT

Không được xử lý kỷ luật đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

- NLĐ nghỉ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ
- Bị tạm giam, tạm giữ
- Chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh
- NLĐ nữ có thai, nghỉ thai sản, NLĐ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi
- Người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 123 KHOẢN 4 & 5; ĐIỀU 124 KHOẢN 2

Ví dụ: Ngày 01/11/2013, sau khi họp với Ban chấp hành công đoàn và cô Thảo, nhà máy A đã ra quyết định kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương trong vòng 6 tháng do làm mất hàng của công ty. Tuy nhiên cô đang nuôi con nhỏ ở tháng thứ 6 nên quyết định kỷ luật này sẽ được áp dụng kể từ ngày 01/05/2014.

8.8.5 YÊU CẦU KHI XỬ LÝ KỶ LUẬT

- NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLD
- Có sự tham dự của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản (Mỗi thông báo phải được gửi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp), mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định của luật như đang nghỉ thai sản, nghỉ ốm dài ngày, nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ, đang bị tạm giữ, tạm giam...
- Đương sự phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ người khác bào chữa
- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành văn bản và có ý kiến và chữ ký của đương sự, đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở, người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 123

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 30

8.8.6 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

- NLD làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường thiệt hại đã gây ra. Nếu giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố, thì phải bồi thường nhiều nhất ba tháng lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại và bị khấu trừ dần vào lương. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập. (tham khảo mục 7.6)
- NLD do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố; làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường; trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường
- Trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại được áp dụng theo trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 130

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 32

8.9 THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ TẠI NƠI LÀM VIỆC

Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc là những quy định về quyền và trách nhiệm của NLD, NSDLĐ và tổ chức công đoàn với các nội dung người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra giám sát, và các hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở.

8.9.1 CÁC NỘI DUNG CỦA QUY CHẾ DÂN CHỦ

Nội dung cần công khai cho người lao động được biết bao gồm:

- Kế hoạch và tình hình sản xuất kinh doanh
- Các nội quy, quy chế và chính sách
- Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT)
- Thang bảng lương và quy chế nâng bậc lương
- Chính sách khuyến khích khen thưởng
- Đào tạo và nâng cao trình độ tay nghề
- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63, 64 & 65

NGHỊ ĐỊNH 60/2013/NĐ-CP

Nội dung người lao động được tham gia ý kiến bao gồm:

- Xây dựng hoặc sửa đổi nội quy, chính sách và TƯLĐTT
- Giải pháp tiết kiệm chi phí
- Nâng cao năng suất và an toàn lao động
- Quy trình xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất
- Nghị quyết hội nghị người lao động
- Các nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động

Nội dung người lao động quyết định bao gồm:

- Giao kết, thực hiện, sửa đổi và chấm dứt hợp đồng lao động
- Nội dung thương lượng TƯLĐTT thông qua nghị quyết hội nghị người lao động
- Gia nhập hay không gia nhập công đoàn; tham gia hay không tham gia đình công
- Thông qua nghị quyết hội nghị người lao động

Nội dung người lao động kiểm tra, giám sát bao gồm:

- Thực hiện kế hoạch SX-KD, nội quy, nội dung người lao động được kiểm tra giám sát đã công khai tại nơi làm việc
- Thực hiện nghị quyết hội nghị người lao động
- Tình hình khen thưởng, kỷ luật
- Giải quyết khiếu nại
- Trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp, trích nộp kinh phí công đoàn, đóng các khoản bảo hiểm

8.9.2 CÁC HÌNH THỨC THỰC HIỆN DÂN CHỦ

Hội nghị người lao động: Thực hiện một lần một năm. Thành phần tham gia từ phía NSDLĐ gồm NSDLĐ và cán bộ quản lý; từ phía tập thể NLĐ gồm Ban chấp hành CĐ cơ sở và một số lượng đại biểu người lao động đại diện từ tất cả phòng, ban, đơn vị sản xuất. Hội nghị người lao động thảo luận về các nội dung cần công khai và tham khảo ý kiến của người lao động, và bầu thành viên đại diện cho tập thể lao động tham gia đối thoại định kỳ. Hội nghị người lao động cần thông qua nghị quyết và công bố công khai nghị quyết tại nơi làm việc.

Đối thoại tại nơi làm việc: Đối thoại giữa NLĐ hoặc tập thể NLĐ với NSDLĐ được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc sớm hơn theo yêu cầu của một bên; mỗi bên phải có ít nhất 3 thành viên đại diện tham gia đối thoại. Nội dung đối thoại gồm tình hình SX-KD của NSDLĐ, việc thực hiện hợp đồng lao động, TỰLĐTT, nội quy, quy chế, điều kiện làm việc, yêu cầu của tập thể NLĐ đối với NSDLĐ và ngược lại, các nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Các hình thức khác gồm có hội họp, bảng thông báo; truyền thông bằng loa hay văn bản, ấn phẩm nội bộ; hòm thư góp ý kiến, tổ chức lấy ý kiến người lao động, đưa kiến nghị và khiếu nại.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63, 64 & 65

NGHỊ ĐỊNH 60/2013/NĐ-CP

9.1 TỔNG QUÁT

- NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm quyền của người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ đầy đủ các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động; ưu tiên các biện pháp phòng ngừa, loại trừ, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại trong quá trình lao động.
- NSDLĐ phải tham vấn ý kiến tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, Hội đồng về an toàn, vệ sinh lao động các cấp trong xây dựng, thực hiện chính sách, pháp luật, chương trình, kế hoạch về an toàn, vệ sinh lao động.

LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG ĐIỀU 5

9.2 CÔNG TÁC HUẤN LUYỆN AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

9.2.1 ĐỐI TƯỢNG, NỘI DUNG VÀ YÊU CẦU CHUNG TRONG HOẠT ĐỘNG HUẤN LUYỆN

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP

Đối tượng	Yêu cầu huấn luyện
Nhóm I: Người quản lý phụ trách công tác AT-VSLĐ, bao gồm: - Người đứng đầu đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh và phòng, ban, chi nhánh trực thuộc; phụ trách bộ phận sản xuất, kinh doanh, kỹ thuật; quản đốc phân xưởng hoặc tương đương. - Cấp phó của người đứng đầu theo quy định trên đây được giao nhiệm vụ phụ trách công tác AT-VSLĐ	- Nội dung: Chính sách, pháp luật về AT-VSLĐ; Tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về AT-VSLĐ ở cơ sở; Phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác AT-VSLĐ; Kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại, biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động; Văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu là 16 giờ; huấn luyện định kỳ ít nhất 02 năm/ lần hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được cấp chứng nhận huấn luyện có giá trị 02 năm
Nhóm II: Người làm công tác AT-VSLĐ, bao gồm: - Chuyên trách, bán chuyên trách về AT-VSLĐ - Người trực tiếp giám sát về AT-VSLĐ tại nơi làm việc	- Nội dung: + Kiến thức chung: như nhóm I; + Nghiệp vụ công tác AT-VSLĐ: như nhóm I; xây dựng nội quy, quy chế, quy trình, biện pháp, bảo đảm AT-VSLĐ; xây dựng, đơn đốc việc thực hiện kế hoạch AT-VSLĐ hằng năm; phân tích, đánh giá rủi ro và xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp; xây dựng hệ thống quản lý về AT-VSLĐ; nghiệp vụ công tác tự kiểm tra; công tác điều tra TNLĐ; những yêu cầu của công tác kiểm định, huấn luyện và quan trắc môi trường lao động; quản lý máy, vật tư, thiết bị, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ; hoạt động thông tin, tuyên truyền, huấn luyện về AT-VSLĐ; sơ cấp cứu tai nạn lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp cho NLĐ; công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật, thống kê, báo cáo công tác AT-VSLĐ; + Kiến thức chuyên ngành: kiến thức tổng hợp về máy, thiết bị, vật tư, chất phát sinh yếu tố nguy hiểm, có hại; quy trình làm việc an toàn với máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu 48 giờ; huấn luyện định kỳ ít nhất 02 năm/ lần hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian

Đối tượng	Yêu cầu huấn luyện
	ngỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được cấp giấy chứng nhận huấn luyện có giá trị 05 năm.
Nhóm III: Người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ	- Nội dung: + Kiến thức chung: như nhóm I; + Nghiệp vụ công tác AT-VSLĐ: chính sách, chế độ về AT-VSLĐ đối với NLĐ; kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc và phương pháp cải thiện điều kiện lao động; chức năng, nhiệm vụ của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh; nội quy AT-VSLĐ, biển báo, biển chỉ dẫn AT-VSLĐ và sử dụng thiết bị an toàn, phòng chống bệnh nghề nghiệp. + Kiến thức chuyên ngành: kiến thức tổng hợp về máy, thiết bị, vật tư, chất phát sinh các yếu tố nguy hiểm, có hại và phương pháp phân tích, đánh giá, quản lý rủi ro liên quan đến công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ mà người được huấn luyện đang làm; kỹ thuật AT-VSLĐ liên quan đến công việc của NLĐ. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu là 24 giờ; huấn luyện định kỳ ít nhất 02 năm/ lần hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được cấp thẻ an toàn có giá trị 02 năm (do NSDLĐ cấp nếu làm theo HDLĐ, do tổ chức huấn luyện cấp nếu làm việc không theo HDLĐ).
Nhóm IV: NLĐ không thuộc các nhóm I, II, III và V (bao gồm cả lao động là người Việt Nam, NLĐ nước ngoài làm việc ở Việt Nam và người học nghề, tập nghề, thử việc để làm việc cho NSDLĐ)	- Nội dung: + Kiến thức cơ bản về AT-VSLĐ: quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ; chính sách, chế độ về AT-VSLĐ đối với NLĐ; kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc và phương pháp cải thiện điều kiện lao động; chức năng, nhiệm vụ của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh; nội quy QT-VSLĐ, biển báo, biển chỉ dẫn AT-VSLĐ và sử dụng các thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân, nghiệp vụ, kỹ năng sơ cứu TNLĐ, phòng chống bệnh nghề nghiệp. + Huấn luyện trực tiếp tại nơi làm việc: quy trình làm việc và yêu cầu cụ thể về AT-VSLĐ tại nơi làm việc. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu là 16 giờ; huấn luyện định kỳ ít nhất 1 năm/ lần, hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được ghi vào sổ theo dõi công tác huấn luyện.

Đối tượng	Yêu cầu huấn luyện
Nhóm V: Người làm công tác y tế	- Nội dung: + Kiến thức chung: như nhóm I; + Nghiệp vụ công tác AT-VSLĐ: tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về AT-VSLĐ ở cơ sở; phân tích trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác AT-VSLĐ; kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại, biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động; văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh. + Huấn luyện cấp chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động: yếu tố có hại tại nơi làm việc; tổ chức quan trắc môi trường lao động để đánh giá yếu tố có hại; lập hồ sơ vệ sinh lao động tại nơi làm việc; các bệnh nghề nghiệp thường gặp và biện pháp phòng chống; cách tổ chức khám bệnh nghề nghiệp, khám bố trí việc làm, chuẩn bị hồ sơ giám định sức khỏe bệnh nghề nghiệp; tổ chức và kỹ năng sơ cứu, cấp cứu; phòng chống dịch bệnh tại nơi làm việc; an toàn thực phẩm; quy trình lấy và lưu mẫu thực phẩm; tổ chức thực hiện bồi dưỡng hiện vật và dinh dưỡng cho NLD; nâng cao sức khỏe nơi làm việc; phòng chống bệnh không lây nhiễm tại nơi làm việc; kiến thức, kỹ năng, phương pháp xây dựng kế hoạch, phương án, trang bị phương tiện và điều kiện cần thiết để thực hiện công tác vệ sinh lao động; phương pháp truyền thông giáo dục về vệ sinh lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp; lập và quản lý thông tin về vệ sinh lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc; lập và quản lý hồ sơ sức khỏe NLD, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp. Công tác phối hợp với người làm công tác AT-VSLĐ hoặc bộ phận quản lý công tác AT-VSLĐ để thực hiện nhiệm vụ liên quan. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu là 56 giờ, bao gồm 16 giờ để huấn luyện cấp giấy chứng nhận AT-VSLĐ và 40 giờ để huấn luyện cấp giấy chứng chỉ chứng nhận chuyên môn y tế lao động; huấn luyện định kỳ ít nhất 02 năm/ lần hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được cấp giấy chứng nhận huấn luyện về AT-VSLĐ có giá trị 02 năm và chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động có giá trị 05 năm.
Nhóm VI: An toàn, vệ sinh viên	- Nội dung: NLD tham gia mạng lưới an toàn, vệ sinh viên ngoài nội dung huấn luyện AT-VSLĐ theo quy định còn được huấn luyện bổ sung về kỹ năng và phương pháp hoạt động của an toàn, vệ sinh viên. - Thời gian: huấn luyện lần đầu tối thiểu 20 giờ, bao gồm 16 giờ để huấn luyện về AT-VSLĐ và 4 giờ để huấn luyện về an toàn, vệ sinh viên; huấn luyện định kỳ ít nhất 02 năm/ lần hoặc khi có sự thay đổi về công việc, thiết bị, công nghệ hoặc sau thời gian nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên, với thời lượng tối thiểu bằng 50% so với lần đầu. - Được cấp giấy chứng nhận huấn luyện có giá trị 02 năm.

9.2.2 NGƯỜI HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP

• Huấn luyện về pháp luật AT-VSLĐ

- (i) Có trình độ đại học trở lên
- (ii) Ít nhất 05 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ tại cơ quan có chức năng, nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến công tác AT-VSLĐ

• Huấn luyện về nghiệp vụ và kiến thức cơ bản về AT-VSLĐ

- (i) Có trình độ đại học trở lên chuyên ngành kỹ thuật; và
- (ii) Ít nhất 05 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ tại cơ quan có chức năng, nhiệm vụ liên quan đến công tác AT-VSLĐ; hoặc
- (iii) Ít nhất 07 năm làm công việc về AT-VSLĐ ở đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp và phải tham gia khóa huấn luyện về chuyên môn và nghiệp vụ huấn luyện

• Huấn luyện kiến thức chuyên ngành

- (i) Có trình độ đại học trở lên phù hợp với chuyên ngành huấn luyện; và
- (ii) Ít nhất 05 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ tại cơ quan có chức năng, nhiệm vụ liên quan đến công tác AT-VSLĐ; hoặc
- (iii) Ít nhất 05 năm làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ và tham gia khóa huấn luyện về chuyên môn và nghiệp vụ huấn luyện

• Huấn luyện thực hành

- (i) Huấn luyện nhóm 2: có trình độ từ cao đẳng trở lên, phù hợp với chuyên ngành huấn luyện, thông thạo công việc thực hành đối với máy, thiết bị, hóa chất, công việc được áp dụng thực hành theo chương trình khung huấn luyện
- (ii) Huấn luyện nhóm 3: có trình độ từ trung cấp trở lên phù hợp với chuyên ngành huấn luyện; có ít nhất 05 năm làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ, hoặc làm công việc có liên quan đến công tác AT-VSLĐ ở cơ sở phù hợp với công việc huấn luyện
- (iii) Huấn luyện nhóm 4: có trình độ trung cấp kỹ thuật trở lên, phù hợp với chuyên ngành huấn luyện hoặc người có thời gian làm việc thực tế ít nhất 05 năm
- (iv) Huấn luyện thực hành sơ cấp cứu TNLD: có trình độ cao đẳng chuyên ngành y trở lên và có ít nhất 03 năm kinh nghiệm trực tiếp tham gia công tác sơ cấp cứu hoặc có trình độ bác sỹ
- (v) Ngoài những yêu cầu ở điểm (i), (ii) và (iii), người huấn luyện thực hành phải tham gia khóa huấn luyện về nghiệp vụ huấn luyện AT-VSLĐ hoặc có ít nhất 5 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ tại các cơ quan có chức năng, nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến công tác AT-VSLĐ

• Huấn luyện chuyên môn về y tế lao động

- (i) Có trình độ bác sỹ trở lên; và
- (ii) Có ít nhất 5 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ tại các cơ quan có chức năng, nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến công tác AT-VSLĐ; hoặc
- (iii) Có ít nhất 5 năm làm công việc trong lĩnh vực có liên quan đến bệnh nghề nghiệp, vệ sinh lao động, sơ cứu, cấp cứu, dinh dưỡng, phòng chống dịch, an toàn vệ sinh thực phẩm

- Ít nhất 2 năm/lần, người huấn luyện phải tham dự khóa tập huấn cập nhật kiến thức, thông tin, chính sách, pháp luật, khoa học, công nghệ về AT-VSLĐ, trừ người huấn luyện chuyên môn về vệ sinh lao động, y tế lao động, sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

9.2.3 DOANH NGHIỆP TỰ TỔ CHỨC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

• Doanh nghiệp có trách nhiệm tự tổ chức huấn luyện và chịu trách nhiệm về chất lượng huấn luyện cho NLĐ nhóm 4 theo một trong các hình thức sau đây:

- Tự tổ chức huấn luyện nếu đảm bảo điều kiện về người huấn luyện theo mục 9.2.2
- Thuê tổ chức huấn luyện

• Trình tự đăng ký hoạt động tự huấn luyện của doanh nghiệp

- Lập một bộ hồ sơ chứng minh đủ điều kiện hoạt động huấn luyện gửi cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội của tỉnh
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội của tỉnh xem xét, thông báo cho doanh nghiệp về những điều kiện chưa đảm bảo theo quy định trong vòng 30 ngày. Hết 30 ngày, nếu không có thông báo từ cơ quan có thẩm quyền thì doanh nghiệp được tự huấn luyện theo nội dung đã đề nghị
- Nếu có nhu cầu tiếp tục tự huấn luyện, doanh nghiệp gửi hồ sơ tới cơ quan có thẩm quyền để được xem xét, đánh giá lại điều kiện hoạt động huấn luyện chuyên môn vệ sinh lao động, y tế lao động, sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 29

9.3 CÁC BIỆN PHÁP ĐẢM BẢO AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

9.3.1 KIỂM SOÁT CÁC YẾU TỐ NGUY HIỂM, CÓ HẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

NSDLĐ phải:

- Thường xuyên theo dõi, giám sát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc
- Có quy trình kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc
- Phân công người hoặc bộ phận chịu trách nhiệm về kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc; đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh, phải quy định việc kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đến từng tổ, đội, phân xưởng
- Lưu hồ sơ về kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại
- Công khai kết quả đánh giá và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại cho người lao động được biết
- Có biện pháp khắc phục, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động
- Ít nhất 1 năm 1 lần phải tổ chức kiểm tra, đánh giá yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 18

NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 3

9.3.1.1 QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

• NSDLĐ phải tổ chức quan trắc môi trường lao động để đánh giá yếu tố có hại ít nhất một năm một lần, bao gồm:

- Các yếu tố vi khí hậu: nhiệt độ, độ ẩm, tốc độ gió, bức xạ nhiệt
- Các yếu tố vật lý: ánh sáng, tiếng ồn, rung theo dải tần, phóng xạ, điện từ trường, bức xạ từ ngoại; bụi hạt, phân tích hàm lượng silic trong bụi
- Các yếu tố tiếp xúc nghề nghiệp: yếu tố vi sinh vật, gây dị ứng, mẫn cảm, dung môi
- Gánh nặng lao động và một số chỉ tiêu tâm sinh lý lao động Ec-gô-nô-my: gánh nặng lao động thể lực, căng thẳng thần kinh tâm lý, vị trí lao động
- Các yếu tố hóa học tối thiểu NOX, SOX, CO, CO₂, dung môi hữu cơ (benzene và đồng đẳng – toluene, xylene), thủy ngân, asen, TNT, nicotin, hóa chất trừ sâu

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 18
KHOẢN 2

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 33 KHOẢN 3 VÀ ĐIỀU 37
KHOẢN 4

- **Trường hợp kết quả quan trắc môi trường lao động không bảo đảm, doanh nghiệp cần thực hiện:**

- Cải thiện điều kiện lao động, giảm thiểu yếu tố có hại và phòng chống bệnh nghề nghiệp
- Tổ chức khám sức khỏe phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp và bệnh liên quan đến nghề nghiệp cho NLĐ ở các vị trí có môi trường lao động không đảm bảo
- Bồi dưỡng bằng hiện vật cho NLĐ theo quy định của pháp luật

9.3.1.2 NỘI DUNG KIỂM SOÁT CÁC YẾU TỐ NGUY HIỂM, CÓ HẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

- **Nhận diện và đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại:**

- Phân tích đặc điểm điều kiện lao động, quy trình làm việc có liên quan và kết quả kiểm tra nơi làm việc.
- Khảo sát người lao động về những yếu tố có thể gây tổn thương, bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe của họ tại nơi làm việc.
- Trường hợp không nhận diện, đánh giá được đầy đủ, chính xác bằng cảm quan thì phải sử dụng máy, thiết bị phù hợp để đo, kiểm các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động đối với các yếu tố có hại, phòng chống bệnh nghề nghiệp theo mẫu quy định.

- **Xác định mục tiêu và các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo thứ tự ưu tiên sau đây:**

- Loại trừ các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại ngay từ khâu thiết kế nhà xưởng, lựa chọn công nghệ, thiết bị, nguyên vật liệu.
- Ngăn chặn, hạn chế sự tiếp xúc, giảm thiểu tác hại của các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại bằng việc sử dụng các biện pháp kỹ thuật và áp dụng các biện pháp tổ chức, hành chính (thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng nội quy, quy trình làm việc an toàn, vệ sinh lao động; chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động; quản lý máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động).
- Xác định rõ thời gian, địa điểm và nguồn lực để thực hiện mục tiêu, biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại.

- **Triển khai và đánh giá hiệu quả các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại:**

- Hướng dẫn người lao động biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc.
- Lập kế hoạch và tổ chức kiểm tra, đánh giá hiệu quả các biện pháp phòng, chống yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại ít nhất 01 lần/năm; đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh, phải được kiểm tra, đánh giá đến cấp tổ, đội, phân xưởng.
- Việc kiểm tra biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc gồm các nội dung sau đây:
 - + Tình trạng an toàn, vệ sinh lao động của máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng và nơi làm việc;
 - + Việc sử dụng, bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân; phương tiện phòng cháy, chữa cháy; các loại thuốc thiết yếu, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại chỗ;
 - + Việc quản lý, sử dụng máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
 - + Kiến thức và khả năng của người lao động trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp;
 - + Việc thực hiện chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động;
 - + Việc thực hiện kiến nghị của các đoàn thanh tra, kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động, điều tra tai nạn lao động.
- Việc đánh giá hiệu quả biện pháp phòng, chống yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc gồm các nội dung sau đây:
 - + Việc tổ chức triển khai các biện pháp phòng, chống yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;
 - + Kết quả cải thiện Điều kiện lao động.

NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 4, 5, 6 & 7

9.3.2 AN TOÀN MÁY, THIẾT BỊ

• Trách nhiệm của NSDLĐ:

- Định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn AT-VSLĐ
- Có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp (xem phần hình ảnh ATLĐ)
- Bố trí đề phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về AT-VSLĐ đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc ở nơi làm việc, nơi đặt MMTB, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp
- Phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc hoặc máy, thiết bị có nguy cơ gây TNLĐ, bệnh nghề nghiệp cho tới khi nguy cơ được khắc phục
- Danh sách các loại máy, thiết bị có yêu cầu kiểm tra nghiêm ngặt phải tuân theo quy định của pháp luật an toàn lao động

• Máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ:

- Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động
- Khi đưa vào sử dụng hoặc không còn sử dụng, thải bỏ các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ, doanh nghiệp phải khai báo với cơ quan quản lý cấp tỉnh tại nơi sử dụng
- Trong quá trình sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ, doanh nghiệp có trách nhiệm định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng, lập và lưu giữ hồ sơ kỹ thuật an toàn máy, thiết bị, vật tư theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 138 & 147

THÔNG TƯ 05/2014/TT-BLĐTBXH

THÔNG TƯ 06/2014/TT-BLĐTBXH

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 30 & 31

9.3.3 XỬ LÝ SỰ CỐ KỸ THUẬT GÂY MẤT AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG NGHIÊM TRỌNG

• NSDLĐ phải xây dựng phương án xử lý sự cố kỹ thuật, gây mất AT-VSLĐ nghiêm trọng gồm các nội dung sau:

- Lực lượng tham gia xử lý sự cố tại chỗ và nhiệm vụ của từng thành viên tham gia; lực lượng hỗ trợ từ các cơ sở sản xuất, kinh doanh lân cận;
 - Phương tiện kỹ thuật phải có theo quy định của pháp luật chuyên ngành; thiết bị đo lường cần thiết dùng trong quá trình xử lý sự cố (các thiết bị này phải được kiểm định, hiệu chuẩn theo quy định hiện hành của pháp luật về đo lường);
 - Cách thức, trình tự xử lý sự cố.
- Định kỳ tổ chức diễn tập phương án xử lý sự cố theo quy định của pháp luật
 - Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để đảm bảo ứng cứu, sơ cứu kịp thời
 - Kịp thời thông báo cho chính quyền địa phương khi xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 19

NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP ĐIỀU 8

9.3.4 PHƯƠNG TIỆN BẢO VỆ CÁ NHÂN

NLĐ làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân đúng quy cách và chất lượng.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 149

9.3.4.1 ĐIỀU KIỆN ĐƯỢC TRANG BỊ PHƯƠNG TIỆN BẢO VỆ CÁ NHÂN

NLĐ trong khi làm việc chỉ cần tiếp xúc với một trong những yếu tố nguy hiểm, độc hại dưới đây thì được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân:

- Tiếp xúc với yếu tố vật lý xấu như: nhiệt độ quá cao hoặc quá thấp, áp suất, tiếng ồn, ánh sáng quá chói, tia phóng xạ, điện áp cao, điện từ trường
- Tiếp xúc với bụi và hoá chất độc như: hơi khí độc, bụi độc; các sản phẩm có chì, thuỷ ngân, mangan; bazơ, axit, xăng, dầu mỡ hoặc các hoá chất độc khác
- Tiếp xúc với yếu tố sinh học độc hại, môi trường vệ sinh lao động xấu
- Làm việc với máy, thiết bị, công cụ lao động hoặc làm việc ở vị trí mà tư thế lao động nguy hiểm dễ gây ra TNLĐ; làm việc trên cao

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 149

THÔNG TƯ 04/2014/TTBLĐTBXH

9.3.4.2 NGUYÊN TẮC TRANG CẤP PHƯƠNG TIỆN BẢO VỆ CÁ NHÂN

- Đúng chủng loại, đúng đối tượng, đủ số lượng, bảo đảm chất lượng theo tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia;
- Không phát tiền thay cho việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân; không buộc người lao động tự mua hoặc thu tiền của người lao động để mua phương tiện bảo vệ cá nhân;
- Hướng dẫn, giám sát người lao động sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân;
- Tổ chức thực hiện biện pháp khử độc, khử trùng, tẩy xạ bảo đảm vệ sinh để đối với phương tiện bảo vệ cá nhân đã qua sử dụng ở những nơi dễ gây nhiễm độc, nhiễm trùng, nhiễm xạ.

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 23 KHOẢN 3

9.3.4.3 DANH MỤC PHƯƠNG TIỆN BẢO VỆ CÁ NHÂN TRONG DỆT - MAY

Loại công việc	Loại phương tiện trang bị
Tẩy vải, giặt vải, nhuộm vải, in hoa vải	Quần áo lao động phổ thông, mũ vải, găng tay cao su dày, khẩu trang lọc bụi/ than hoạt tính (nếu có sử dụng hóa chất độc), mắt kính, ủng cao su, xà phòng
Xếp vải, cắt vải, là quần áo, điều khiển máy may, kiểm hàng	Mũ vải, quần áo lao động phổ thông, khẩu trang lọc bụi, giày vải mỏng đi trong nhà, xà phòng
Vận hành nồi hơi, bảo trì, sửa chữa máy móc	Quần áo lao động phổ thông, mũ vải, găng tay, mắt kính, khẩu trang than hoạt tính và giày bảo hộ
Thợ điện	Quần áo lao động phổ thông, mũ bảo hộ, găng tay cách điện và giày cách điện
Thợ hàn	Quần áo lao động phổ thông, găng tay, giày cách điện, mặt nạ/ kính hàn

THÔNG TƯ 04/2014/TTBLĐTBXH

9.4 CHĂM SÓC SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG

9.4.1 KHÁM SỨC KHỎE, KHÁM BỆNH NGHỀ NGHIỆP

- NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một năm một lần cho NLĐ, kể cả người học nghề, tập nghề; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.
- Khi khám sức khỏe, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.
- NSDLĐ tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.
- NSDLĐ tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật.
- NSDLĐ đưa NLĐ được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp.
- Chi phí khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho NLĐ do NSDLĐ chi trả.

LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG ĐIỀU 21

9.4.2 ĐIỀU DƯỠNG PHỤC HỒI SỨC KHỎE

Hàng năm, khuyến khích NSDLĐ tổ chức cho NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và NLĐ có sức khỏe kém được điều dưỡng phục hồi sức khỏe.

LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG ĐIỀU 26

9.4.3 QUẢN LÝ SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG

- NSDLĐ phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại nghề, công việc và kết quả khám sức khỏe để sắp xếp công việc phù hợp cho NLĐ.
- NSDLĐ có trách nhiệm lập và quản lý hồ sơ sức khỏe của NLĐ, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp; thông báo kết quả khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp để NLĐ biết.
- Hàng năm, báo cáo về việc quản lý sức khỏe người lao động thuộc trách nhiệm quản lý cho cơ quan quản lý nhà nước về y tế có thẩm quyền.

LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG ĐIỀU 27

9.4.4 TÚI CẤP CỨU

Mỗi tầng làm việc phải được trang bị bộ dụng cụ sơ cấp cứu theo các loại như sau:

Số Công nhân	Yêu cầu
Dưới 25	Có ít nhất 01 túi loại A (loại nhỏ)
Từ 26 đến 50	Có ít nhất 01 túi loại B (loại vừa)
Từ 51 đến 150	Có ít nhất 01 túi loại C (loại lớn)
Ghi chú: 1 túi B tương đương với 2 túi A và 1 túi C tương đương với 2 túi B	

THÔNG TƯ 19/2016/TT-BYT, PHỤ LỤC 4

Danh mục các trang thiết bị trong túi cứu thương:

STT	Yêu cầu trang bị tối thiểu	Túi A	Túi B	Túi C
1	Băng dính (cuộn)	02	02	04
2	Băng kích thước 5 x 200 cm (cuộn)	02	04	06
3	Băng kích thước 10 x 200 cm (cuộn)	02	04	06
4	Băng kích thước 15 x 200 cm (cuộn)	01	02	04
5	Băng tam giác (cái)	04	04	06
6	Băng chun	04	04	06
7	Gạc thấm nước (10 miếng/gói)	01	02	04
8	Bông hút nước (gói)	05	07	10
9	Garô cao su cỡ 6 x 100 cm (cái)	02	02	04
10	Garô cao su cỡ 4 x 100 cm (cái)	02	02	04
11	Kéo cắt băng	01	01	01
12	Panh không mẫu thẳng kích thước 16 - 18 cm	02	02	02
13	Panh không mẫu cong kích thước 16- 18 cm	02	02	02
14	Găng tay khám bệnh (đôi)	05	10	20
15	Mặt nạ phòng độc thích hợp	01	01	02
16	Nước muối sinh lý NaCl 9 ‰ (lọ 500ml)	01	03	06
17	Dung dịch sát trùng (lọ):			
	- Cồn 70°	01	01	02
	- Dung dịch Betadine	01	01	02
18	Kim băng an toàn (các cỡ)	10	20	30
19	Tấm lót nylon không thấm nước	02	04	06
20	Phác đồ sơ cứu	01	01	01
21	Kính bảo vệ mắt	02	04	06
22	Phiếu ghi danh mục trang thiết bị có trong túi	01	01	01
23	Nẹp cổ (cái)	01	01	02
24	Nẹp cánh tay (bộ)	01	01	01
25	Nẹp cẳng tay (bộ)	01	01	01
26	Nẹp đùi (bộ)	01	01	02
27	Nẹp cẳng chân (bộ)	01	01	02

9.4.5 LỰC LƯỢNG SƠ CỨU, CẤP CỨU

- NSDLĐ bố trí số lượng NLĐ làm công tác sơ cứu, cấp cứu như sau:

Số Công nhân	Yêu cầu
Dưới 200	Có ít nhất 01 người làm công tác sơ cứu, cấp cứu
Thêm 150 người nữa	Thêm ít nhất 01 người làm công tác sơ cứu, cấp cứu

- NLĐ (trừ những người đã có Giấy chứng nhận huấn luyện AT-VSLĐ) và những người được phân công tham gia lực lượng sơ cứu, cấp cứu phải được huấn luyện sơ cấp cứu lần đầu và tái huấn luyện hàng năm.

**THÔNG TƯ 19/2016/TT-BYT,
ĐIỀU 7 KHOẢN 3**

9.5 TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP

- Tai nạn xảy ra với NLĐ được xem là TNLĐ:
 - Tai nạn xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động, kể cả trong thời gian nghỉ ngơi tại nơi làm việc;
 - Tai nạn xảy ra tại thời điểm và thời gian hợp lý khi người lao động đi từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở. Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.
- Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG,
ĐIỀU 142**

**NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP
ĐIỀU 12**

9.5.1 HỒ SƠ VỤ TAI NẠN LAO ĐỘNG

- NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ vụ TNLĐ, gồm bản chính hoặc bản sao các tài liệu sau:
 - Biên bản khám nghiệm hiện trường (nếu có)
 - Sơ đồ hiện trường
 - Ảnh hiện trường, ảnh nạn nhân
 - Biên bản khám nghiệm tử thi hoặc khám nghiệm thương tích, trừ trường hợp mất tích theo tuyên bố của Tòa án
 - Biên bản giám định kỹ thuật, giám định pháp y, kết luận giám định tư pháp (nếu có)
 - Biên bản lấy lời khai của nạn nhân, người biết sự việc hoặc người có liên quan đến vụ TNLĐ
 - Biên bản điều tra TNLĐ
 - Biên bản cuộc họp công bố kết quả điều tra TNLĐ
 - Giấy chứng thương của cơ sở y tế được điều trị (nếu có)
 - Giấy ra viện của cơ sở y tế được điều trị (nếu có)
- Trong một vụ tai nạn lao động, nếu có nhiều người bị tai nạn lao động thì lập một bộ hồ sơ riêng cho mỗi người bị tai nạn lao động.

**NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 16**

9.5.2 TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;
- Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, bao gồm phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 38

**THÔNG TƯ 04/2015/TT-
BLĐTBXH**

gia bảo hiểm y tế; phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% và toàn bộ chi phí y tế đối với NLD không tham gia bảo hiểm y tế.

- Trả đủ tiền lương cho NLD bị TNLD, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng;
- Bồi thường cho người lao động bị TNLD mà không do lỗi của NLD gây ra và trợ cấp cho NLD bị TNLD do chính lỗi của NLD
- Giới thiệu để người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động
- Thực hiện bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có kết luận của Hội đồng giám định y khoa về mức suy giảm khả năng lao động hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra tai nạn lao động công bố biên bản điều tra tai nạn lao động đối với các vụ tai nạn lao động chết người theo mức sau:

Mức suy giảm khả năng lao động	Bồi thường	Trợ cấp	Điều kiện
5% - 10%	1,5 tháng lương	0,6 tháng lương	- TNLD xảy ra lần nào thì bồi thường, trợ cấp lần đó - Đối với bệnh nghề nghiệp phải có kết luận của cơ quan Pháp y
Trên 10% - dưới 81%	Cứ tăng thêm 1% thì cộng thêm 0,4 tháng lương	Cứ tăng thêm 1% thì cộng thêm 0,16 tháng lương	
Từ 81% trở lên hoặc chết	30 tháng lương	12 tháng lương	

- Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;
- Lập hồ sơ hưởng chế độ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
- Tiền lương để làm cơ sở thực hiện các chế độ bồi thường, trợ cấp, tiền lương trả cho người lao động nghỉ việc do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương theo HĐLĐ.

Ví dụ: Ông Hà làm việc cho nhà máy Golden với mức lương 3.500.000 đồng/tháng từ tháng 01/2016. Tháng 06/2016, ông bị TNLD trong quá trình vận hành máy móc. Sau khi điều trị vết thương, kết quả giám định xác định H bị suy giảm 21% khả năng lao động. Nhà máy đã lập hồ sơ TNLD của ông với kết luận lỗi thuộc về nhà máy đã không đào tạo và hướng dẫn để cho ông sử dụng và vận hành máy. Nhà máy có trách nhiệm chi trả trợ cấp và bồi thường TNLD cho ông Hà. Căn cứ vào thông tư số 04/2015/TTBLĐTBXH quy định về công thức tính và mức bồi thường, trợ cấp tương ứng cho ông Hà khi bị suy giảm 21% khả năng lao động như sau:

Bồi thường:

Căn cứ vào bảng đối chiếu mức bồi thường tương ứng với mức suy giảm khả năng lao động thì NLD sẽ được trả 5,9 tháng lương. Do đó, ông Hà được nhận = $5,9 \times 3.500.000$ đồng = 20.650.000 đồng

9.5.3 CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM ĐỐI VỚI TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Loại trợ cấp	Mức chi trả (lương tối thiểu chung)	Điều kiện
Một lần	5 tháng nếu mức suy giảm khả năng lao động là 5% - Thêm 0,5 tháng cho mỗi 1% suy giảm tiếp theo - Trợ cấp thâm niên đóng BHXH	Suy giảm từ 5% - 30 %
	36 tháng	NLĐ chết
Hàng tháng	30% tiền lương - Thêm 2% cho mỗi 1% suy giảm tiếp theo - Trợ cấp thâm niên đóng BHXH	Suy giảm từ 31% trở lên
Phục vụ hàng tháng	1 tháng	Suy giảm từ 81% trở lên
Dưỡng sức, phục hồi	25% - 40% tiền lương	Khi có yêu cầu nghỉ dưỡng sau điều trị

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014, MỤC 3

9.6 HỆ THỐNG QUẢN LÝ VỀ AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

9.6.1 BỘ PHẬN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

- NSDLĐ phải bố trí người làm công tác AT-VSLĐ hoặc thành lập bộ phận quản lý công tác AT-VSLĐ tại cơ sở căn cứ vào quy mô, tính chất lao động, nguy cơ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp và điều kiện lao động.

Yêu cầu	Quy mô doanh nghiệp	Yêu cầu đối với cán bộ an toàn
01 người làm công tác AT-VSLĐ kiểm nhiệm	Dưới 300 công nhân	- Đại học khối kỹ thuật; hoặc - Cao đẳng khối kỹ thuật, ít nhất 1 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc - Trung cấp khối kỹ thuật, ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở
01 người làm công tác AT-VSLĐ chuyên trách	300 – dưới 1000 công nhân	- Đại học khối kỹ thuật; ít nhất 1 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc - Cao đẳng khối kỹ thuật, ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc
ít nhất 02 người làm công tác AT-VSLĐ chuyên trách hoặc thành lập phòng AT-VSLĐ	Trên 1000 công nhân	Trung cấp khối kỹ thuật, ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 72

**NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 36 KHOẢN 2**

- Trường hợp cơ sở sản xuất, kinh doanh không bố trí được người hoặc không thành lập được bộ phận AT-VSLĐ thì phải thuê các tổ chức có đủ năng lực theo quy định của pháp luật thực hiện các nhiệm vụ AT-VSLĐ theo quy định.

9.6.2 BỘ PHẬN Y TẾ

- NSDLĐ phải bố trí người làm công tác y tế hoặc thành lập bộ phận y tế căn cứ vào quy mô, tính chất lao động, nguy cơ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp và điều kiện lao động.

Yêu cầu	Quy mô doanh nghiệp
01 người làm công tác y tế có trình độ trung cấp	Dưới 300 công nhân
Ít nhất 01 bác sỹ/ y sỹ và 01 người làm công tác y tế có trình độ trung cấp	300 – dưới 500 công nhân
Ít nhất 01 bác sỹ và mỗi ca làm việc phải có 01 người làm công tác y tế có trình độ trung cấp	500 – dưới 1000 công nhân
Thành lập cơ sở y tế	Trên 1000 công nhân

- Trường hợp không bố trí được người làm công tác y tế hoặc không thành lập được bộ phận y tế thì phải có hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ năng lực theo quy định sau đây:

- Cung cấp đủ số lượng người làm công tác y tế tương đương với quy mô của nhà máy
- Có mặt kịp thời tại doanh nghiệp trong vòng 30 phút đối với vùng đồng bằng và 60 phút đối với vùng sâu, vùng xa khi xảy ra các trường hợp khẩn cấp.

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 73

**NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP
ĐIỀU 37**

9.6.3 AN TOÀN VỆ SINH VIÊN (AT-VSV)

- NSDLĐ thống nhất ý kiến với BCH Công đoàn cơ sở để ra quyết định thành lập và ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới AT-VSV
- Mỗi tổ sản xuất phải có ít nhất một AT-VSV là người lao động trực tiếp
- AT-VSV hoạt động dưới sự quản lý và hướng dẫn của BCH Công đoàn
- AT-VSV có trách nhiệm đôn đốc, nhắc nhở, hướng dẫn mọi người trong tổ, đội, phân xưởng, bao gồm cả tổ trưởng, đội trưởng, quản đốc chấp hành nghiêm chỉnh quy định về AT-VSLĐ, bảo quản các thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân
- AT-VSV được hưởng mức phụ cấp trách nhiệm do NSDLĐ và BCH Công đoàn cơ sở thống nhất thỏa thuận và ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới AT-VSV

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 74

9.6.4 HỘI ĐỒNG AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG CƠ SỞ

- Các doanh nghiệp may mặc có sử dụng từ 1000 lao động trở lên phải thành lập Hội đồng AT-VSLĐ cơ sở
- Chịu trách nhiệm tư vấn, phối hợp với người sử dụng lao động trong việc xây dựng nội quy, quy trình, kế hoạch và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh
- Thành phần của Hội đồng bao gồm:
 - Đại diện NSDLĐ làm chủ tịch Hội đồng
 - Đại diện BCH Công đoàn cơ sở làm phó Chủ tịch Hội đồng
 - Người làm công tác AT-VSLĐ là ủy viên thường trực kiêm thư ký Hội đồng
 - Người làm công tác y tế
 - Các thành viên khác có liên quan

**ĐIỀU 75 LUẬT AT-VSLĐ, ĐIỀU
38**

NGHỊ ĐỊNH 39/2016/NĐ-CP

9.7 KẾ HOẠCH AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 76

- Hằng năm, NSDLĐ phải xây dựng và tổ chức triển khai kế hoạch AT-VSLĐ, bao gồm các nội dung:
 - i. Biện pháp kỹ thuật an toàn lao động và phòng, chống cháy, nổ;
 - ii. Biện pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động, phòng, chống yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động;
 - iii. Trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động;
 - iv. Chăm sóc sức khỏe người lao động;
 - v. Thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.
- Việc lập kế hoạch AT-VSLĐ phải được lấy ý kiến BCH Công đoàn cơ sở, dựa trên các căn cứ sau đây:
 - Đánh giá rủi ro về AT-VSLĐ tại nơi làm việc; việc kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và kế hoạch ứng cứu khẩn cấp;
 - Kết quả thực hiện công tác AT-VSLĐ năm trước;
 - Nhiệm vụ, phương hướng kế hoạch sản xuất, kinh doanh và tình hình lao động của năm kế hoạch;
 - Kiến nghị của người lao động, của tổ chức công đoàn và của đoàn thanh tra, kiểm tra.
- Doanh nghiệp phải bổ sung nội dung phù hợp vào kế hoạch AT-VSLĐ khi có các công việc phát sinh trong năm.

9.8 ĐÁNH GIÁ RỦI RO

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 77

THÔNG TƯ 07/2016/TT-BLĐTBXH

NSDLĐ phải tổ chức đánh giá và hướng dẫn người lao động tự đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ trước khi làm việc, thường xuyên trong quá trình lao động hoặc khi cần thiết.

- **Việc đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ thực hiện vào các thời điểm sau đây:**
 - Đánh giá lần đầu khi bắt đầu hoạt động sản xuất, kinh doanh
 - Đánh giá định kỳ 1 năm/ lần
 - Đánh giá bổ sung khi có thay đổi về nguyên vật liệu, công nghệ, tổ chức sản xuất, khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng.
- **Lập kế hoạch đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ:**
 - Xác định mục đích, đối tượng, phạm vi và thời gian thực hiện cho việc đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động.
 - Lựa chọn phương pháp nhận diện, phân tích nguy cơ và tác hại các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại.
 - Phân công trách nhiệm cho các phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất (nếu có) và cá nhân trong cơ sở sản xuất, kinh doanh có liên quan đến việc đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động.
 - Dự kiến kinh phí thực hiện.
- **Triển khai đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ:**
 - Nhận diện các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại thông qua việc:
 - » Phân tích đặc điểm điều kiện lao động, quy trình làm việc có liên quan;
 - » Kiểm tra thực tế nơi làm việc;
 - » Khảo sát người lao động về những yếu tố có thể gây tổn thương, bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe của họ tại nơi làm việc;
 - » Xem xét hồ sơ, tài liệu về AT-VSLĐ: biên bản điều tra TNLĐ, sự cố kỹ thuật gây mất AT-VSLĐ; số liệu quan trắc môi trường lao động; kết quả khám sức khỏe định kỳ; các biên bản tự kiểm tra của doanh nghiệp, biên bản thanh tra, kiểm tra về AT-VSLĐ.
 - Phân tích khả năng xuất hiện và hậu quả của việc mất AT-VSLĐ phát sinh từ yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được nhận diện.

- **Tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ:**
 - Xếp loại mức độ nghiêm trọng của nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ tương ứng với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được nhận diện.
 - Xác định các nguy cơ rủi ro chấp nhận được và các biện pháp giảm thiểu nguy cơ rủi ro đến mức hợp lý.
 - Tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ; đề xuất các biện pháp nhằm chủ động phòng, ngừa TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, cải thiện điều kiện lao động, phù hợp với tình hình thực tế của cơ sở sản xuất, kinh doanh.
- **Hướng dẫn người lao động tự đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ: Căn cứ vào kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về AT-VSLĐ, NSDLĐ xác định nội dung, quyết định hình thức, tổ chức hướng dẫn cho NLĐ thực hiện các nội dung sau đây:**
 - Nhận biết các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;
 - Áp dụng các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;
 - Phát hiện và báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm về nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất AT-VSLĐ, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.

9.9 KẾ HOẠCH ỨNG CỨU KHẨN CẤP

Căn cứ vào nguy cơ xảy ra TNLĐ, bệnh tật tại nơi làm việc và quy định pháp luật, NSDLĐ phải xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc, gồm các nội dung sau đây:

- Phương án sơ tán người lao động ra khỏi khu vực nguy hiểm;
- Biện pháp sơ cứu, cấp cứu người bị nạn;
- Biện pháp ngăn chặn, khắc phục hậu quả do sự cố gây ra;
- Trang thiết bị phục vụ ứng cứu;
- Lực lượng ứng cứu tại chỗ; phương án phối hợp với các lực lượng bên ngoài cơ sở; phương án diễn tập.

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 78

9.10 NHÀ VỆ SINH

Số lượng nhà vệ sinh:

Cơ sở vệ sinh	Tiêu chuẩn (Theo ca sản xuất)	Phạm vi áp dụng (Cơ sở có sử dụng lao động từ)
Hố tiêu, Hố tiểu	1 - 10 người/hố 11 - 20 người/hố 21 - 30 người/hố	1 - 100 người 101 - 500 người Trên 500 người
Buồng vệ sinh kinh nguyệt	1 - 30 nữ/buồng Trên 30 nữ/buồng	1 - 300 người Trên 300 người
Vòi nước rửa tay	1 - 20 người/vòi 21 - 30 người/vòi Trên 30 người/vòi	1 - 100 người 101 - 500 người Trên 500 người
Vòi nước sạch cấp cứu	1 - 200 người/vòi Trên 200 người/vòi	1 - 1000 người Trên 1.000 người

QUYẾT ĐỊNH 3733/2002/QĐ-BYT, CHƯƠNG I

9.11 AN TOÀN CHÁY NỔ

NSDLĐ phải:

1. Xây dựng nội quy về Phòng cháy và chữa cháy (PCCC)
2. Lập phương án PCCC và phải được phê duyệt
3. Lập phương án PCCC và phải được phê duyệt kiện về PCCC (nếu có)
4. Phiếu phân loại cơ sở về PCCC
5. Quyết định thành lập đội PCCC cơ sở
6. Biên bản kiểm tra an toàn về PCCC; biên bản vi phạm (nếu có)
7. Các sổ theo dõi về công tác tuyên truyền, bồi dưỡng, huấn luyện nghiệp vụ và hoạt động của đội PCCC cơ sở, sổ theo dõi phương tiện PCCC
8. Thống kê, báo cáo về PCCC; hồ sơ vụ cháy (nếu có)
9. Đội PICC cần được cấp bằng chứng nhận sau khi đã tham gia khóa huấn luyện PCCC do công an PCCC thực hiện và cần được huấn luyện lại hàng năm.

THÔNG TƯ 66/2014/TT-BCA,
ĐIỀU 12

9.11.1 HUẤN LUYỆN VÀ THỰC TẬP CHỮA CHÁY - THOÁT HIỂM

Doanh nghiệp phải phối hợp với cơ quan chức năng để tổ chức huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC và cấp giấy chứng nhận huấn luyện PCCC cho đội PCCC cơ sở. Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ PCCC có giá trị sử dụng trong thời hạn 02 năm kể từ ngày cấp. Hết thời hạn này, phải tổ chức huấn luyện lại để cấp giấy chứng nhận mới.

Phương án chữa cháy của cơ sở phải được tổ chức thực tập định kỳ ít nhất mỗi năm một lần với sự tham gia của cơ quan chức năng; mỗi lần thực tập phương án chữa cháy có thể xử lý theo một hoặc nhiều tình huống khác nhau, nhưng phải bảo đảm cho tất cả các tình huống trong phương án đều lần lượt được thực tập.

LUẬT PHÒNG CHÁY CHỮA
CHÁY SỐ 27/2001/QH10,
ĐIỀU 46

THÔNG TƯ 66/2014/TT-BCA,
ĐIỀU 12, 15 & 16

9.11.2 NỘI QUY AN TOÀN VỀ PHÒNG CHÁY VÀ CHỮA CHÁY

Nội quy an toàn về PCCC gồm các nội dung cơ bản sau: quy định việc quản lý, sử dụng nguồn lửa, nguồn nhiệt, chất dễ cháy và thiết bị, dụng cụ có khả năng sinh lửa, sinh nhiệt; quy định những hành vi bị cấm và những việc phải làm để ngăn chặn, phòng ngừa cháy, nổ; quy định việc bảo quản, sử dụng hệ thống, thiết bị, phương tiện PCCC; quy định cụ thể những việc phải làm khi có cháy, nổ xảy ra.

THÔNG TƯ 66/2014/TT-BCA,
ĐIỀU 5

9.11.3 SƠ ĐỒ PHÒNG CHÁY, CHỮA CHÁY

Sơ đồ chỉ dẫn về thoát nạn chữa cháy phải thể hiện được các hạng mục công trình, hệ thống đường nội bộ, lối thoát nạn, hướng thoát nạn, vị trí nguồn nước chữa cháy và phương tiện chữa cháy; tùy theo tính chất, đặc điểm hoạt động cụ thể, sơ đồ chỉ dẫn về PCCC, có thể tách thành những sơ đồ chỉ dẫn riêng thể hiện một hoặc một số nội dung trên.

THÔNG TƯ 66/2014/TT-BCA,
ĐIỀU 5

9.11.4 CÁC LOẠI BIỂN BÁO VÀ BIỂN CHỈ DẪN

- Biển cấm lửa, biển cấm hút thuốc, biển cấm cản trở lối đi lại, biển cấm dùng nước làm chất dập cháy
- Biển báo khu vực hoặc vật liệu có nguy hiểm cháy, nổ
- Biển chỉ hướng thoát nạn, cửa thoát nạn và chỉ vị trí để điện thoại, bình chữa cháy, trụ nước, bể lấy nước chữa cháy và phương tiện chữa cháy khác

THÔNG TƯ 66/2014/TT-BCA,
ĐIỀU 5

9.11.5 YÊU CẦU LỐI THOÁT NẠN

- Các lối ra phải dễ nhận thấy và đường dẫn tới lối ra phải được đánh dấu rõ ràng bằng kí hiệu hướng dẫn
- Số lối thoát nạn ra khỏi ngôi nhà không được ít hơn hai, các lối thoát nạn phải được bố trí phân tán
- Chiều rộng tổng cộng của cửa thoát nạn, lối đi trên đường thoát nạn tính theo số người ở tầng đồng nhất (không kể tầng một) theo qui định chiều rộng nhỏ nhất như sau:

- nhà một tầng đến 2 tầng: tính 0.8m cho 100 người
- nhà ba tầng trở lên: tính 1m cho 100 người

Nhưng chiều rộng nhỏ nhất cho phép của lối thoát nạn không được nhỏ hơn:

- Lối đi: 1m
- Hành lang: 1,4m
- Cửa đi: 0,8m
- Sử dụng an toàn và thuận tiện, không có vật cản quá trình thoát nạn
- Dễ tìm thấy, được chỉ dẫn bằng các biển báo
- Cửa đi trên đường thoát nạn phải mở ra phía ngoài
- Chiều cao của cửa đi ở các lối thoát hiểm không nhỏ hơn 2m

THÔNG TƯ 07/2010/TT-BXD

TCVN: 2622 – 1995

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT
NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD

9.11.6 YÊU CẦU ĐỐI VỚI BIỂN CHỈ DẪN LỐI THOÁT NẠN

- Dễ nhìn thấy, đặt ở trên tất cả cửa thoát hiểm và những nơi cần thiết
- Đọc dễ hiểu chỉ rõ lối thoát và hướng dẫn mọi người tới nơi an toàn
- Vẫn được nhìn thấy và đọc rõ ngay cả khi bị mất điện ở hệ thống chiếu sáng chính

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT
NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD

9.11.7 CHIẾU SÁNG KHẨN CẤP

Trên suốt đường thoát nạn phải duy trì cường độ chiếu sáng ít nhất là 1 lux tại cao độ sàn nhà trong thời gian bằng 1,5 thời gian cần thiết cho mọi người trong nhà sơ tán đến nơi an toàn. Cần có đèn chiếu sáng khẩn cấp gắn trên tất cả cửa thoát hiểm và chiếu sáng từ 'THOÁT HIỂM' từ khoảng cách tối thiểu 30 mét.

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT
NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD

9.11.8 HẠNG CỨU HỎA

- **Hệ thống hạng nước chữa cháy phải được trang bị cho các khu vực sau:**
 - Bên ngoài tất cả các nhà sản xuất và kho tàng có diện tích từ 50 m² trở lên
 - Bên trong nhà sản xuất và kho tàng có diện tích từ 500 m² trở lên hoặc có khối tích từ 2500 m³ trở lên.
- **Kiểm tra, bảo dưỡng hệ thống hạng nước chữa cháy:**
 - Hàng tuần kiểm tra lượng nước dự trữ chữa cháy trong bể, vận hành máy bơm chữa cháy chính và dự phòng
 - 6 tháng/ lần kiểm tra các hạng nước chữa cháy, bao gồm độ kín các đầu nối khi lắp với nhau, khả năng đóng mở các van và phun thử 1/3 tổng số hạng nước chữa cháy
 - Hàng năm tiến hành phun thử kiểm tra chất lượng toàn bộ vòi phun, đầu nối, lăng phun, vệ sinh toàn bộ các van đóng mở nước và lăng phun nước, thay những thiết bị không đảm bảo chất lượng.
 - Định kỳ bảo dưỡng kỹ thuật theo hướng dẫn của nhà sản xuất nhưng không quá 1 năm/ lần.

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 2622:1995

9.11.9 HỆ THỐNG BÁO CHÁY

Hệ thống báo cháy:

- Lắp ở nhà xưởng có chất, hàng hoá dễ cháy với khối tích từ 5.000m³ trở lên
- Lắp ở kho hàng hoá, vật tư có nguy hiểm cháy với khối tích từ 1.000m³ trở lên
- Phải được kiểm tra mỗi năm ít nhất 2 lần sau khi đưa vào hoạt động
- Phải tổ chức bảo dưỡng toàn bộ hệ thống ít nhất 2 năm 1 lần
- Tín hiệu âm thanh khi báo cháy và báo sự cố phải khác nhau
- Trung tâm của hệ thống báo cháy phải có hai nguồn điện độc lập
 - Nguồn 220V xoay chiều
 - Nguồn ắc quy dự phòng có dung lượng phải đảm bảo ít nhất 12 giờ cho thiết bị hoạt động ở chế độ thường trực và 1 giờ khi có cháy

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 5738:2000, TCVN
3890:2009

Nút báo cháy:

- Lắp bên trong cũng như bên ngoài và lắp trên tường ở độ cao từ 0,8m đến 1,5m tính từ mặt sàn hay mặt đất
- Lắp trên các lối thoát nạn, chiếu nghỉ cầu thang ở vị trí dễ thấy
- Khoảng cách giữa các hộp nút ấn báo cháy:
 - Ở bên trong: không quá 50m
 - Ở bên ngoài tòa nhà là 150m và phải có kí hiệu rõ ràng
- Các hộp nút ấn báo cháy có thể được lắp theo kênh riêng của trung tâm báo cháy hoặc lắp chung trên một kênh với các đầu báo cháy

9.11.10 BÌNH CHỮA CHÁY

Bình chữa cháy phải được:

- Bảo quản trong điều kiện nạp đầy và sử dụng được
- Để liên tục ở đúng nơi quy định trong suốt thời gian chưa sử dụng
- Đặt ở nơi dễ thấy, dễ tiếp cận và dễ lấy ngay lập tức khi có cháy

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 7435-1 & 2:2004 PCCC
TCVN 7890:2009

- Đặt trên giá móc hoặc đặt trong hộp trừ xe đẩy chữa cháy
- Không được bị che khuất hoặc không nhìn rõ
- Phải có biển báo chỉ dẫn nơi đặt bình và hướng dẫn sử dụng rõ ràng bằng tiếng Việt
- Phải được kiểm tra định kỳ khoảng 30 ngày

Yêu cầu trang bị, bố trí bình chữa cháy:

- Tất cả các khu vực, hạng mục trong nhà và công trình có nguy hiểm về cháy, kể cả những nơi đã được trang bị hệ thống chữa cháy phải trang bị bình chữa cháy xách tay hoặc bình chữa cháy có bánh xe
- Quy định về việc trang bị, bố trí bình chữa cháy cần đảm bảo yêu cầu như sau:

Mức nguy hiểm cháy	Định mức trang bị	Khoảng cách di chuyển lớn nhất đến bình chữa cháy xách tay, bình chữa cháy có bánh xe	
		Đối với đám cháy chất rắn	Đối với đám cháy chất lỏng
Thấp	1 bình/ 150m ²	20 m	15 m
Trung bình	1 bình/ 75m ²	20 m	15 m
Cao	1 bình/ 50m ²	15 m	15 m

- Trong đó, mức nguy hiểm cháy được phân loại theo bảng sau:

Thông số	Loại mức nguy hiểm		
	Thấp	Trung bình	Cao
Chiều cao công trình (m)	Đến 25	Không quy định	Trên 25
Số lượng người	Dưới 15	Từ 15 - 250	Trên 250
Diện tích bề mặt công trình (m ²)	Dưới 300	Từ 300 - 3000	Trên 3000
Khí dễ cháy (lít)	Dưới 500	Từ 500 - 3000	Trên 3000
Chất lỏng dễ cháy (lít)	Dưới 250	Từ 250 - 1000	Trên 1000
Chất lỏng cháy được (lít)	Dưới 500	Từ 1000 - 2000	Trên 2000

- Trên cùng một sàn hoặc tầng nhà, nếu mặt bằng được ngăn thành các khu vực khác nhau bởi tường, vách, rào hoặc các vật cản khác không có lối đi qua lại thì việc trang bị BCC phải riêng biệt và đảm bảo theo quy định trong bảng trên đây
- Phải có số lượng BCC dự trữ không ít hơn 10% tổng số bình để trang bị, thay thế khi cần thiết

Phân loại đám cháy:

- Đám cháy loại A: là đám cháy của vật liệu rắn, thường là chất hữu cơ, trong đó, sự cháy thường diễn ra cùng với sự tạo than hồng
- Đám cháy loại B: là đám cháy của các chất lỏng hoặc chất rắn hóa lỏng được
- Đám cháy loại C: là đám cháy của các chất khí
- Đám cháy loại D: là đám cháy của kim loại

Nhà máy cần trang bị chất chữa cháy phù hợp với tính chất, mức độ nguy hiểm cháy.

9.12 AN TOÀN ĐIỆN

- Tất cả các thiết bị điện phải được nối đất.
- Các thiết bị, hệ thống thiết bị sử dụng điện, hệ thống chống sét, nối đất phải được kiểm tra nghiệm thu, kiểm tra định kỳ và kiểm tra bất thường theo quy phạm, tiêu chuẩn kỹ thuật an toàn điện. Sơ đồ của các hệ thống này phải đúng với thực tế và phải được lưu giữ cùng với các biên bản kiểm tra trong suốt quá trình hoạt động.
- Các đường dẫn điện, dây điện phải được thiết kế, lắp đặt bảo đảm mặt bằng sản xuất thông thoáng, tránh được các tác động cơ học, hóa học có thể gây hư hỏng.
- Tại các khu vực có chất dễ cháy, nổ, hệ thống điện phải được thiết kế, lắp đặt theo quy định về an toàn phòng, chống cháy nổ.
- Mỗi năm doanh nghiệp phải tổ chức kiểm tra hệ thống điện ít nhất 1 lần.
- Các thiết bị điện đã bị hư hỏng không sử dụng nữa thì phải tháo ra khỏi hệ thống điện.
- Cấm đặt bảng (hộp, tủ) điện ở trong phòng có hóa chất hoặc những nơi thường xuyên ẩm ướt như dưới hoặc trong phòng xí tắm, nhà bếp, chõ rửa tay chân, phòng giặt.
- Các công tắc điện phải được dán tên để chỉ mục đích sử dụng, các mối nối điện không bị hở.

LUẬT ĐIỆN LỰC SỐ 28/2001/QH11, ĐIỀU 54 & 57

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT NAM, TCVN 439/BXD-CSXD, KHOẢN 3.3.2 ĐIỀU 3.2 VÀ MỤC 4.1.5.1 KHOẢN 4.1.5 ĐIỀU 4.1

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, TCVN 9208:2012 KHOẢN 4.2 ĐIỀU 4

9.13 AN TOÀN HÓA CHẤT, HÓA CHẤT NGUY HẠI

9.13.1 ĐỊNH NGHĨA

Hóa chất là đơn chất, hợp chất, hỗn hợp chất được con người khai thác hoặc tạo ra từ nguồn nguyên liệu tự nhiên, nguyên liệu nhân tạo.

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 30

9.13.2 NGHĨA VỤ CỦA CÁC DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG HÓA CHẤT ĐỂ SẢN XUẤT SẢN PHẨM, HÀNG HÓA

- Tuân thủ các quy định về quản lý an toàn hóa chất
- Có người chuyên trách về an toàn hóa chất; đáp ứng yêu cầu về cơ sở vật chất – kỹ thuật, năng lực chuyên môn về an toàn hóa chất, phù hợp với khối lượng, đặc tính của hóa chất
- Định kỳ đào tạo, huấn luyện an toàn hóa chất cho người lao động
- Cung cấp đầy đủ, kịp thời, chính xác thông tin, hướng dẫn thực hiện an toàn hóa chất cho người lao động, người quản lý
- Xây dựng Biện pháp phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất, Kế hoạch phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất
- Cập nhập, lưu trữ thông tin về các hóa chất

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 30

9.13.3 TRÁCH NHIỆM ĐẢM BẢO AN TOÀN TRONG HOẠT ĐỘNG HÓA CHẤT CỦA DOANH NGHIỆP

NLĐ trong các bộ phận liên quan trực tiếp đến hoạt động hóa chất cần được huấn luyện về các nội dung về an toàn trong sử dụng, bảo quản và vận chuyển hóa chất. Ngoài ra, lãnh đạo và người quản lý hoạt động hóa chất phải được huấn luyện về:

- Kiến thức pháp luật về quản lý hoạt động hóa chất và phòng cháy, chữa cháy
- Thực hiện biện pháp, kế hoạch phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất. Sau khi được đào tạo, huấn luyện về kỹ thuật an toàn hóa chất, người đạt yêu cầu được cấp Giấy chứng nhận

NGHỊ ĐỊNH 26/2011/NĐ-CP, ĐIỀU 1, ĐIỂM 5

9.14 HÓA CHẤT NGUY HIỂM

Hóa chất nguy hiểm là hóa chất độc và hóa chất có thể gây nổ, gây cháy, gây ăn mòn mạnh; ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của người và môi trường.

9.14.1 PHÂN LOẠI HÓA CHẤT NGUY HẠI

Căn cứ vào đặc tính nguy hiểm hóa chất nguy hiểm được phân loại thành các dạng sau:

- Dễ nổ
- Ôxi hóa mạnh
- Ăn mòn mạnh
- Dễ cháy
- Độc cấp tính
- Độc mãn tính
- Gây kích ứng với con người
- Gây ung thư hoặc có nguy cơ gây ung thư
- Gây biến đổi gen
- Độc đối với sinh sản
- Tích lũy sinh học
- Ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy
- Độc hại đến môi trường

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 4

**NGHỊ ĐỊNH 108/2008/
NĐ- CP, ĐIỀU 16**

9.14.2 PHIẾU THÔNG TIN AN TOÀN HÓA CHẤT NGUY HẠI

Nhà sản xuất, nhập khẩu hóa chất nguy hiểm phải lập phiếu an toàn hóa chất khi giao hóa chất cho tổ chức, cá nhân tiếp nhận. Phiếu an toàn hóa chất phải luôn đi kèm theo hóa chất đó trong suốt quá trình lưu thông hóa chất và phải được phổ biến không chỉ tại nơi lưu trữ mà còn tại các khu vực khác của nhà máy. Phiếu an toàn hóa chất phải thể hiện bằng tiếng Việt.

Phiếu an toàn hóa chất phải bao gồm những thông tin sau:

- Nhận dạng hóa chất;
- Nhận dạng đặc tính nguy hiểm của hóa chất;
- Thông tin về thành phần các chất;
- Đặc tính lý, hóa của hóa chất;
- Mức độ ổn định và khả năng hoạt động của hóa chất;
- Thông tin về độc tính;
- Thông tin về sinh thái;
- Biện pháp sơ cứu về y tế;
- Biện pháp xử lý khi có hỏa hoạn;
- Biện pháp phòng ngừa, ứng phó khi có sự cố;
- Yêu cầu về cất giữ;

**LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 29
KHOẢN 3**

**THÔNG TƯ 28/2010/TT-BCT,
ĐIỀU 40, KHOẢN 5**

- Tác động lên người và yêu cầu về thiết bị bảo vệ cá nhân;
- Yêu cầu trong việc thải bỏ;
- Yêu cầu trong vận chuyển;
- Quy chuẩn kỹ thuật và quy định pháp luật phải tuân thủ;
- Các thông tin cần thiết khác.

9.14.3 GHI NHÃN HÓA CHẤT NGUY HIỂM

Hóa chất nguy hiểm phải được ghi nhãn theo hướng dẫn của Hệ thống hài hòa toàn cầu (GHS) về phân loại và dán nhãn hóa chất nguy hiểm. Đối với các loại hóa chất khác thì ghi nhãn theo quy định của pháp luật về nhãn hàng hóa.

THÔNG TƯ 04/2012/TT-BCT

**LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 35
KHOẢN 3, 4&5**

9.14.4 BAO BÌ, THÙNG, BỒN CHỨA HÓA CHẤT NGUY HIỂM

Bao bì, thùng, bồn chứa hóa chất nguy hiểm phải kín, lành lặn, có ghi đầy đủ tên và biển cảnh báo nguy hiểm của hóa chất chứa trong đó.

NGHỊ ĐỊNH 26/2011/NĐ-CP

**TIÊU CHUẨN VIỆT NAM TCVN
5507:2002, MỤC 4.4**

9.14.5 CẤT GIỮ HÓA CHẤT NGUY HIỂM

- Phải được bảo quản trong kho, thiết bị chứa chuyên dụng, do nhân viên có đủ trình độ được chỉ định quản lý
- Kho bảo quản, thiết bị chứa hóa chất nguy hiểm phải đáp ứng các quy định của vi phạm pháp luật về an toàn, phòng chống cháy, nổ
- Phải có bảng ghi những quy định và hướng dẫn biện pháp an toàn cho người làm việc trong kho
- Trang thiết bị chữa cháy và khắc phục các sự cố khác phải phù hợp với quy mô kho và tính chất của hóa chất, được để nơi thuận tiện và cố định, các trang thiết bị của kho phải được định kỳ kiểm tra đảm bảo an toàn
- Người ra vào kho chứa hóa chất nguy hiểm phải được kiểm tra, đăng ký vào sổ
- Nhà xưởng, kho hàng của các cơ sở có hóa chất nguy hiểm, khi thiết kế xây dựng hoặc cải tạo phải đảm bảo khoảng cách an toàn với khu dân cư và cuối nguồn nước
- Hệ thống thông gió phải được lắp đặt trong kho
- Phải khô ráo, không thấm dột, phải có hệ thống thu lồi chống sét, phải định kỳ kiểm tra hệ thống này theo các quy định hiện hành
- Hóa chất nguy hiểm nhất thiết phải để trong kho. Kho chứa hóa chất nguy hiểm phải qui hoạch khu vực sắp xếp theo tính chất của từng loại hóa chất. Không được xếp trong cùng một kho các hóa chất có khả năng phản ứng với nhau hoặc có phương pháp chữa cháy khác nhau
- Bên ngoài kho, xưởng phải có biển “Cấm lửa”, “Cấm hút thuốc”, chữ to, màu đỏ; biển ghi ký hiệu chất chữa cháy, biển báo nguy hiểm. Các biển này phải rõ ràng và để ở chỗ dễ thấy nhất
- Khi xếp hóa chất trong kho phải đảm bảo lối đi chính rộng tối thiểu 1,5m và các lô hàng không được xếp cao quá 2m
- Tại mỗi phân xưởng hoạt động liên quan đến hóa chất nguy hiểm phải có bảng hướng dẫn cụ thể về qui trình thao tác an toàn và đặt ở vị trí dễ thấy

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 21 & 34

**TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, TCVN
5507:2002, MỤC 6**

9.14.6 TIÊU HỦY VÀ THẢI BỎ HÓA CHẤT NGUY HIỂM

- Việc tiêu hủy, thải bỏ, xử lý hoá chất nguy hiểm, bao bì chứa hoá chất nguy hiểm, hoá chất tồn đọng quá hạn sử dụng, chất độc hoá học do chiến tranh để lại phải thực hiện theo đúng các quy định về quản lý chất thải nguy hại
- Những chất thải như: hóa chất hết thời hạn sử dụng, hóa chất mất phẩm chất, hóa chất rơi vãi, bao bì phế thải... phải được tập trung vào nơi quy định để xử lý kịp thời bằng phương pháp phù hợp theo quy định pháp lý hiện hành, tránh gây ô nhiễm và sự cố môi trường
- Kho chứa chất thải thừa quá trình sản xuất phải đặt ở ngoài khu vực sản xuất, xa khu nhà ở, khu dân cư, xa nguồn cung cấp nước

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 5507:2002, MỤC 8

9.14.7 HUẤN LUYỆN CHO NHỮNG NGƯỜI LÀM VIỆC TIẾP XÚC VỚI HÓA CHẤT NGUY HIỂM

Những người làm việc tiếp xúc với các hóa chất nguy hiểm phải được đào tạo và được cấp thẻ an toàn lao động theo qui định hiện hành của pháp luật. Định kỳ cơ sở có hóa chất nguy hiểm phải mở lớp bồi túc kiến thức, nghiệp vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động và xử lý sự cố hóa chất cho CBNV của mình.

THÔNG TƯ 36/2014/TT-BCT

THÔNG TƯ 44/2016/TT-
BLĐTBXH

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, TCVN
5507:2002, MỤC 4.14

9.14.8 NGHĨA VỤ CỦA CƠ SỞ HOẠT ĐỘNG CÓ HÓA CHẤT NGUY HIỂM

- Cơ sở sản xuất, cất giữ, sử dụng hoá chất nguy hiểm căn cứ vào nhóm và đặc tính của hoá chất, phải lắp đặt các trang thiết bị giám sát an toàn, các trang thiết bị cần thiết làm giảm đặc tính nguy hiểm của hoá chất như thông gió, điều chỉnh nhiệt độ, chống nắng, chống cháy, chống lửa, xả áp, phòng độc, tẩy uế, trung hoà, chống ẩm, chống sét, chống tĩnh điện, khử trùng, chống rò rỉ và phải thường xuyên bảo trì trang thiết bị đó, đảm bảo đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về an toàn vận hành
- Cơ sở có hóa chất nguy hiểm phải trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải hướng dẫn cho công nhân cách sử dụng và bảo quản các phương tiện này. Cấm sử dụng các phương tiện bảo vệ cá nhân bị hư hỏng
- Cơ sở có hoá chất nguy hiểm phải định kỳ khám sức khỏe cho NLD, theo dõi độ nhiễm độc hoá chất, kịp thời phát hiện bệnh nghề nghiệp và tổ chức tốt việc điều trị

NGHỊ ĐỊNH 26/2011/NĐ-CP

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 5507:2002, MỤC 4.16
& 8.3

9.15 KÝ TÚC XÁ CÔNG NHÂN

Điều kiện tối thiểu đối với một phòng ở và nhà ở:

- Diện tích sử dụng phòng ở không được nhỏ hơn 9m²
- Chiều rộng của phòng tối thiểu không dưới 2,40m; chiều cao của phòng ở chỗ thấp nhất không dưới 2,70m
- Diện tích sử dụng bình quân cho mỗi người thuê để ở không nhỏ hơn 3m²
- Cửa đi phải có chiều rộng lớn hơn hoặc bằng 0,75m. Cửa đi phải có chốt khoá, cửa sổ phải có chấn song đảm bảo an toàn, an ninh trong sử dụng
- Phải đảm bảo cho mỗi người thuê có giường để ngủ
- Phải có đèn đủ ánh sáng chung cho cả phòng

QUYẾT ĐỊNH 17/2006/QĐ-
BXD, ĐIỀU 4

Yêu cầu về cấp điện:

- Đường dây cấp điện phải đảm bảo an toàn
- Phải có đèn chiếu sáng ngoài nhà đảm bảo đủ ánh sáng vào ban đêm

Yêu cầu về cấp nước sinh hoạt:

- Bảo đảm cung cấp nước sạch tối thiểu 75l/ng/ngày đêm (Nếu dùng nước giếng khoan phải có bể lọc)

Yêu cầu về thoát nước:

- Phải có đường ống thoát nước kết nối với hệ thống thoát nước chung của khu vực

Yêu cầu về phòng chống cháy nổ:

- Phải có bể chứa nước phục vụ cứu hỏa và các thiết bị phòng chống cháy nổ

9.16 NƯỚC UỐNG

- Mức độ giám sát định kỳ từ 01 tháng/ lần đến 2 năm/ lần tùy theo từng chỉ tiêu và do cơ quan có thẩm quyền thực hiện
- Cơ sở thuê lao động phải cung cấp đủ nước uống với lượng 1,5 lít/người/ca sản xuất

QCVN 01/2009/BYT

9.17 AN TOÀN VỆ SINH THỰC PHẨM

- Bếp ăn phải có giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn An toàn thực phẩm (ATTP);
- Phải có biên bản kiểm tra của y tế dự phòng 3 tháng 1 lần;
- Nhân viên nấu ăn phải học và có giấy xác nhận tham gia tập huấn ATTP;
- Nhân viên nấu ăn phải kiểm tra sức khỏe định kỳ hàng năm;
- Nhân viên nấu ăn phải mặc trang phục bảo hộ riêng, đội mũ, đi gang tay chuyên dùng, và đeo khẩu trang khi làm việc;
- Nhân viên nấu ăn phải thực hành đảm bảo vệ sinh: giữ móng tay ngắn, sạch sẽ. Không hút thuốc, khạc nhổ trong khu vực sản xuất thực phẩm;
- Nơi chế biến thức ăn phải được thiết kế theo nguyên tắc một chiều từ khu vực sơ chế nguyên liệu thực phẩm sống, khu vực chế biến nấu nướng và khu vực bảo quản thức ăn;
- Thức ăn chín phải che đậy cẩn thận, có đủ trang thiết bị phòng chống ruồi, gián, côn trùng. Thức ăn bày trên bàn hoặc giá cao cách mặt đất ít nhất 60cm;
- Khu vực ăn uống thoáng mát, có đủ bàn ghế, có bồn rửa tay với số lượng ít nhất 1 bồn cho 50 người ăn và nhà vệ sinh với số lượng ít nhất 1 nhà vệ sinh cho 25 người ăn. Nhà vệ sinh phải được bố trí riêng biệt với khu vực sản xuất thực phẩm;
- Phải lưu mẫu thức ăn trong vòng 24 giờ phòng sự cố ngộ độc thức ăn.

**THÔNG TƯ 30/2012/TT-BYT
ĐIỀU 4**

**THÔNG TƯ 15/2012/TT-BYT
ĐIỀU 3**

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
13/2014/TTLT-BYT-BNNPTNT-
BCT, ĐIỀU 12**

10 THỜI GIAN LÀM VIỆC - THỜI GIAN NGHỈ NGƠI

10.1 THỜI GÌ LÀM VIỆC

Giờ tối đa	Ngày	Tuần
Lao động thường	10 giờ	48 giờ
Lao động nữ làm công việc nặng nhọc mang thai từ tháng thứ 7 trở lên hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; người cao tuổi vào năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu.	Giảm 1 giờ/ ngày so với thời gian làm việc bình thường	Giảm 1 giờ/ ngày so với thời gian làm việc bình thường
Lao động chưa thành niên	8 giờ	40 giờ
Người lao động cao tuổi (nam trên 60 và nữ trên 55 tuổi)	Được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian	

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 104, 155 & 166

NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP
ĐIỀU 3 KHOẢN 10

10.2 THỜI GÌ NGHỈ NGƠI

10.2.1 NGHỈ HÀNG TUẦN

- NLĐ được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) vào ngày Chủ nhật hay một ngày cố định khác trong tuần
- Ngày nghỉ hàng tuần được quy định trong NQLĐ và TƯLĐTT
- Nếu không thể sắp xếp được ngày nghỉ hàng tuần, người sử dụng lao động phải đảm bảo cho NLĐ được nghỉ ít nhất 4 ngày trong một tháng

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 110

10.2.2 THỜI GÌ NGHỈ GIỮA CA ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Loại	Thời gian nghỉ
Nếu làm ca 8 giờ liên tục	30 phút
Làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên kể cả số giờ làm thêm	30 phút
Làm ca đêm 8 giờ liên tục	45 phút

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 108

NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 5 KHOẢN 2

Ví dụ vi phạm pháp luật:

Nhà máy Starlight sắp xếp cho công nhân là thêm giờ từ 16g30 đến 20g30, Nhà máy cho NLĐ nghỉ 30 phút để ăn tối, tuy nhiên giờ nghỉ này (30 phút) không được cộng vào giờ làm thêm cho NLĐ. Cách tính đúng phải là: 30 phút nghỉ giữa giờ này phải được tính vào giờ làm thêm và trả lương làm thêm.

10.3 THỜI GÌ LÀM THÊM

Các bên được quyền thoả thuận làm thêm giờ nhưng không được vượt quá giới hạn dưới đây:

Loại	Giờ tối đa	Riêng ngành may
Ngày	không quá 50% số giờ làm việc bình thường	
Ngày lễ, ngày nghỉ	12 giờ	12 giờ
Tháng	30 giờ	30 giờ
Năm	200 giờ	300 giờ

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 106

NGHỊ ĐỊNH 45/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 4 KHOẢN 1

THÔNG TƯ 54/2015/TT-
BLĐTBXH

Doanh nghiệp có trách nhiệm đưa nội dung quy định về làm thêm giờ vào NQLĐ và TƯLĐTT.

10.4 ĐỊNH NGHĨA CA ĐÊM

Thời giờ làm việc vào ban đêm được Chính Phủ quy định như sau: từ 22 giờ ngày hôm trước đến 6 giờ sáng ngày hôm.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 105

10.5 LAO ĐỘNG NỮ

10.5.1 THỜI GIAN NGHỈ ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Loại	Giờ nghỉ ngơi
Trong thời gian hành kinh	30 phút/ngày trong tối thiểu 3 ngày mỗi tháng
Mang thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi	60 phút/ngày

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 155

NGHỊ ĐỊNH 85/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 7, KHOẢN 2

Ghi chú: Không được sử dụng lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác.

10.5.2 CHẾ ĐỘ THAI SẢN

Chế độ	Thời gian hưởng	Mức hưởng
Khám thai	5 lần (1 lần = 1 ngày)	- 100% tiền lương, tiền công đóng BHXH do cơ quan BHXH chi trả - Thời gian nghỉ được tính vào thời gian đóng BHXH
Sẩy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu	10 - 50 ngày tùy theo độ tuổi của thai nhi	
Con bị chết sau khi sinh	- 90 ngày nếu con < 60 ngày tuổi	
	- 30 ngày nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên	
Thực hiện các biện pháp tránh thai	7 - 15 ngày tùy vào biện pháp tránh thai	- 100% tiền lương, tiền công đóng BHXH do cơ quan BHXH chi trả - Thời gian nghỉ được tính vào thời gian đóng BHXH
Nhận con nuôi	Tính đến khi con đủ 4 tháng tuổi	
Sinh con	- 6 tháng	- Trợ cấp 1 lần: 2 tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con được trả bởi BHXH
	- Nếu sinh đôi, ba... từ con thứ 2: thêm 1 tháng cho mỗi con	
Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi sinh	5 - 15 ngày trong 1 năm	25% hoặc 40% mức lương tối thiểu chung

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 157

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014,
ĐIỀU 31 - 38

Ghi chú: Lao động nữ chỉ được hưởng các chế độ trên nếu đóng BHXH ít nhất 6 tháng (không cần liên tục) trở lên trong vòng 12 tháng trước khi sinh con.

Riêng đối với lao động nữ khi sinh con, trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì chỉ phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong vòng 12 tháng trước khi sinh con

Ví dụ: Trợ cấp thai sản

Chị Phan Thị B làm công việc bình thường trong nhà máy Tip Top từ tháng 5/2014 với mức lương là 3.100.000đ/tháng. Ngày 9/6/2015, chị B xin nghỉ sinh và được hưởng chế độ thai sản như sau: Nghỉ thai sản 6 tháng kể từ ngày 9/6/2015. Tiền trợ cấp chị B được hưởng gồm:

Trợ cấp 1 lần do BHXH chi trả: 1.150.000đ (lương tối thiểu chung) x 2 tháng = 2.300.000đ

Trợ cấp do BHXH chi trả: 3.100.000đ (Lương hợp đồng) x 6 tháng lương = 18.600.000đ

10.5.2 LAO ĐỘNG NAM NGHỈ KHI VỢ SINH CON

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

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

**LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014,
ĐIỀU 34**

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: QUY ĐỊNH VỀ LƯƠNG VÙNG TỐI THIỂU (MỤC 7.2)

Các vùng áp dụng lương tối thiểu từ 01/01/2017.

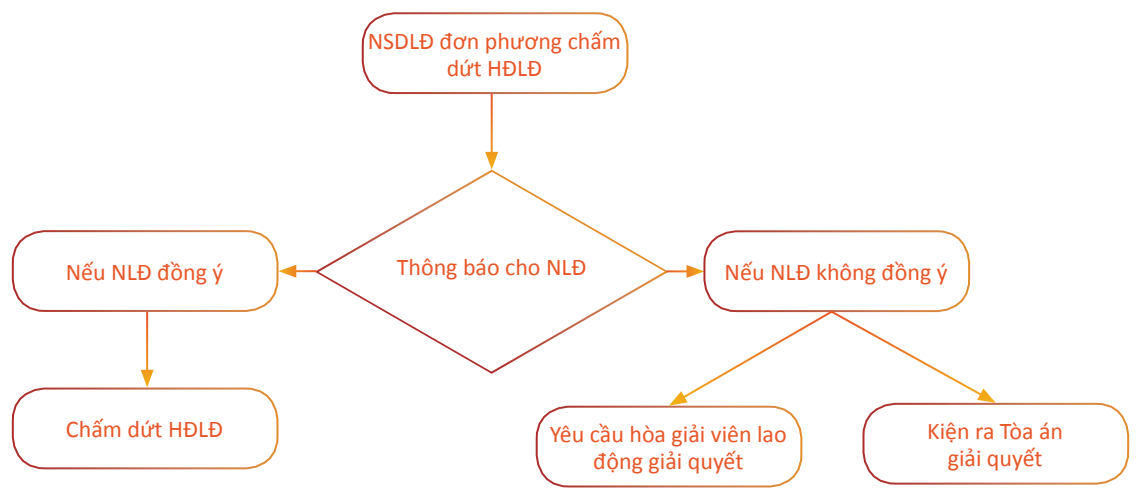
Vùng	Địa phương
I	- Các quận và các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Thường Tín, Hoài Đức, Thạch Thất, Quốc Oai, Thanh Oai, Mê Linh, Chương Mỹ và thị xã Sơn Tây thuộc thành phố Hà Nội; - Các quận và các huyện Thủy Nguyên, An Dương, An Lão, Vĩnh Bảo thuộc thành phố Hải Phòng; - Các quận và các huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh; - Thành phố Biên Hòa và các huyện Nhơn Trạch, Long Thành, Vĩnh Cửu, Trảng Bom thuộc tỉnh Đồng Nai; - Thành phố Thủ Dầu Một, các thị xã Thuận An, Dĩ An, Bến Cát, Tân Uyên và các huyện Bàu Bàng, Bắc Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương; - Thành phố Vũng Tàu thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.
II	- Các huyện còn lại thuộc thành phố Hà Nội; - Các huyện còn lại thuộc thành phố Hải Phòng; - Thành phố Hải Dương thuộc tỉnh Hải Dương; - Thành phố Hưng Yên và các huyện Mỹ Hào, Văn Lâm, Văn Giang, Yên Mỹ thuộc tỉnh Hưng Yên; - Thành phố Vĩnh Yên, thị xã Phúc Yên và các huyện Bình Xuyên, Yên Lạc thuộc tỉnh Vĩnh Phúc; - Thành phố Bắc Ninh, thị xã Từ Sơn và các huyện Quế Võ, Tiên Du, Yên Phong, Thuận Thành thuộc tỉnh Bắc Ninh; - Các thành phố Hạ Long, Cẩm Phả, Uông Bí, Móng Cái thuộc tỉnh Quảng Ninh; - Thành phố Thái Nguyên thuộc tỉnh Thái Nguyên; - Thành phố Việt Trì thuộc tỉnh Phú Thọ; - Thành phố Lào Cai thuộc tỉnh Lào Cai; - Thành phố Nam Định và huyện Mỹ Lộc thuộc tỉnh Nam Định; - Thành phố Ninh Bình thuộc tỉnh Ninh Bình; - Thành phố Huế thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế; - Các quận, huyện thuộc thành phố Đà Nẵng; - Các Thành phố Nha Trang, Cam Ranh thuộc tỉnh Khánh Hòa; - Các thành phố Đà Lạt, Bảo Lộc thuộc tỉnh Lâm Đồng; - Thành phố Phan Thiết thuộc tỉnh Bình Thuận; - Huyện Cần Giờ thuộc thành phố Hồ Chí Minh; - Thành phố Tây Ninh và các huyện Trảng Bàng, Gò Dầu thuộc tỉnh Tây Ninh; - Thị xã Long Khánh và các huyện Định Quán, Xuân Lộc thuộc tỉnh Đồng Nai; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Bình Dương; - Thị xã Đồng Xoài và huyện Chơn Thành thuộc tỉnh Bình Phước; - Thành phố Bà Rịa và huyện Tân Thành thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; - Thành phố Tân An và các huyện Đức Hòa, Bến Lức, Cần Đước, Cần Giuộc thuộc tỉnh Long An; - Thành phố Mỹ Tho thuộc tỉnh Tiền Giang; - Các quận thuộc thành phố Cần Thơ; - Thành phố Rạch Giá, thị xã Hà Tiên và huyện Phú Quốc thuộc tỉnh Kiên Giang; - Các thành phố Long Xuyên, Châu Đốc thuộc tỉnh An Giang; - Thành phố Cà Mau thuộc tỉnh Cà Mau.
III	- Các thành phố trực thuộc tỉnh còn lại (trừ các thành phố trực thuộc tỉnh nêu tại vùng I, vùng II); - Thị xã Chí Linh và các huyện Cẩm Giàng, Nam Sách, Kim Thành, Kinh Môn, Gia Lộc, Bình Giang, Tứ Kỳ thuộc tỉnh Hải Dương;

Vùng	Địa phương
	- Các huyện Vĩnh Tường, Tam Đảo, Tam Dương, Lập Thạch, Sông Lô thuộc tỉnh Vĩnh Phúc; - Thị xã Phú Thọ và các huyện Phù Ninh, Lâm Thao, Thanh Ba, Tam Nông thuộc tỉnh Phú Thọ; - Các huyện Gia Bình, Lương Tài thuộc tỉnh Bắc Ninh; - Các huyện Việt Yên, Yên Dũng, Hiệp Hòa, Tân Yên, Lạng Giang thuộc tỉnh Bắc Giang; - Các thị xã Quảng Yên, Đông Triều và huyện Hoành Bồ thuộc tỉnh Quảng Ninh; - Các huyện Bảo Thắng, Sa Pa thuộc tỉnh Lào Cai; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Hưng Yên; - Thị xã Phố Yên và các huyện Phú Bình, Phú Lương, Đồng Hỷ, Đại Từ thuộc tỉnh Thái Nguyên; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Nam Định; - Các huyện Duy Tiên, Kim Bảng thuộc tỉnh Hà Nam; - Các huyện Gia Viễn, Yên Khánh, Hoa Lư thuộc tỉnh Ninh Bình; - Huyện Lương Sơn thuộc tỉnh Hòa Bình; - Thị xã Bỉm Sơn và huyện Tĩnh Gia thuộc tỉnh Thanh Hóa; - Thị xã Kỳ Anh thuộc tỉnh Hà Tĩnh; - Các thị xã Hương Thủy, Hương Trà và các huyện Phú Lộc, Phong Điền, Quảng Điền, Phú Vang thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế; - Thị xã Điện Bàn và các huyện Đại Lộc, Duy Xuyên, Núi Thành thuộc tỉnh Quảng Nam; - Các huyện Bình Sơn, Sơn Tịnh thuộc tỉnh Quảng Ngãi; - Thị xã Sông Cầu và huyện Đông Hòa thuộc tỉnh Phú Yên; - Các huyện Ninh Hải, Thuận Bắc thuộc tỉnh Ninh Thuận; - Thị xã Ninh Hòa và các huyện Cam Lâm, Diên Khánh, Vạn Ninh thuộc tỉnh Khánh Hòa;.
III	- Huyện Đắk Hà thuộc tỉnh Kon Tum; - Các huyện Đức Trọng, Di Linh thuộc tỉnh Lâm Đồng; - Thị xã La Gi và các huyện Hàm Thuận Bắc, Hàm Thuận Nam thuộc tỉnh Bình Thuận; - Các thị xã Phước Long, Bình Long và các huyện Đồng Phú, Hớn Quản thuộc tỉnh Bình Phước; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Tây Ninh; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Đồng Nai; - Các huyện Long Điền, Đất Đỏ, Xuyên Mộc, Châu Đức, Côn Đảo thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; - Thị xã Kiến Tường và các huyện Thủ Thừa, Đức Huệ, Châu Thành, Tân Trụ, Thạnh Hóa thuộc tỉnh Long An; - Các thị xã Gò Công, Cai Lậy và các huyện Châu Thành, Chợ Gạo thuộc tỉnh Tiền Giang; - Huyện Châu Thành thuộc tỉnh Bến Tre; - Thị xã Bình Minh và huyện Long Hồ thuộc tỉnh Vĩnh Long; - Các huyện thuộc thành phố Cần Thơ; - Các huyện Kiên Lương, Kiên Hải, Giang Thành, Châu Thành thuộc tỉnh Kiên Giang; - Thị xã Tân Châu và các huyện Châu Phú, Châu Thành, Thoại Sơn thuộc tỉnh An Giang; - Thị xã Ngã Bảy và các huyện Châu Thành, Châu Thành A thuộc tỉnh Hậu Giang; - Thị xã Giá Rai thuộc tỉnh Bạc Liêu; - Các thị xã Vĩnh Châu, Ngã Năm thuộc tỉnh Sóc Trăng; - Các huyện Năm Căn, Cái Nước, U Minh, Trần Văn Thời thuộc tỉnh Cà Mau.
IV	Gồm các địa bàn còn lại

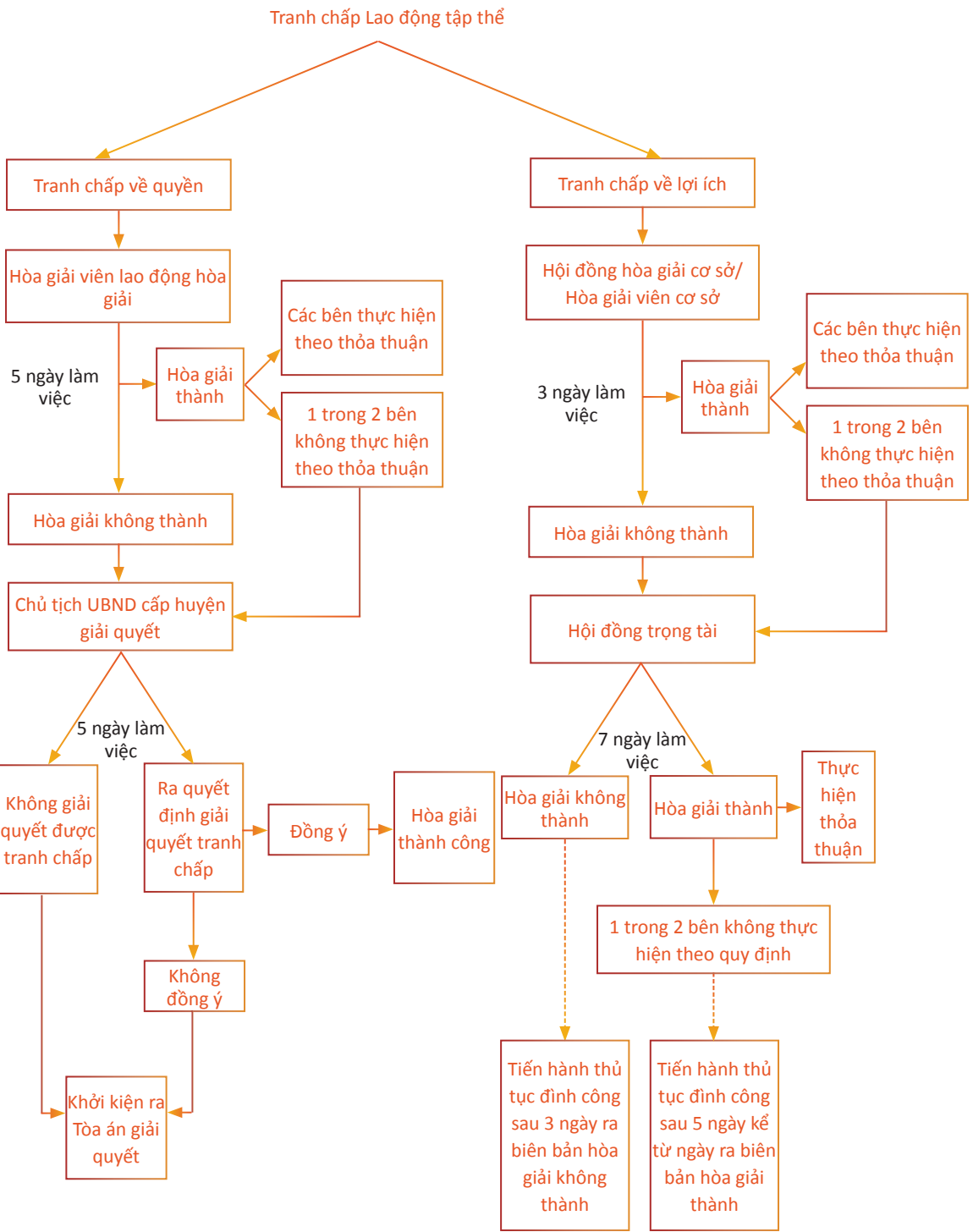
PHỤ LỤC 2: BẢN DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY (MỤC 7.13.5)

- Bệnh Lao các loại
- Bệnh tâm thần
- Bệnh sang chấn hệ thần kinh, động kinh
- Suy tim mãn, tâm phế mãn
- Bệnh Phong (cùi)
- Thấp khớp mãn có biến chứng phần xương cơ khớp
- Ung thư các loại ở tất cả các phủ tạng
- Các bệnh về nội tiết
- Di chứng do tai biến mạch máu não
- Di chứng do vết thương chiến tranh
- Di chứng do phẫu thuật và tai biến điều trị

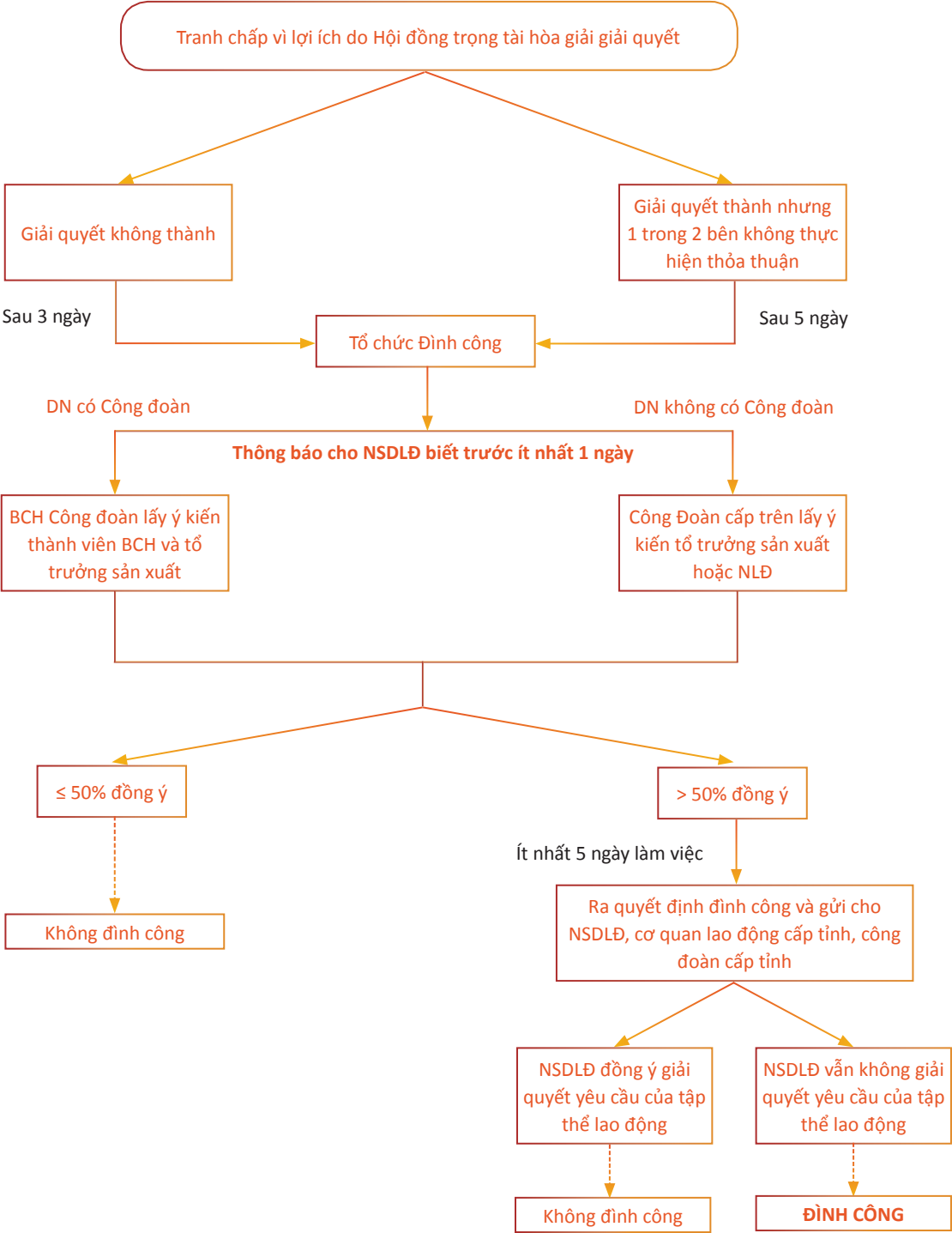
PHỤ LỤC 3: QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.6.2.3)



PHỤ LỤC 4: QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TCLĐ TẬP THỂ (MỤC 4.2)



PHỤ LỤC 5: QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG PHÁP (MỤC 4.3)



PHỤ LỤC 6: VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT VỀ AT-VSLĐ



HÓA CHẤT

- Tem/nhãn hóa chất phải rõ ràng và bằng tiếng việt
- Phiếu an toàn hóa chất phải được dán tại nơi hóa chất sử dụng
- Huấn luyện an toàn đối với người làm việc với hóa chất
- Cung cấp trang thiết bị bảo hộ lao động như: quần áo, găng tay, kính, khẩu trang



NHÀ ĂN

- Lưu mẫu thức ăn 24 giờ (cho việc điều tra khi có ngộ độc thực phẩm)
- Thực phẩm chế biến phải đảm bảo vệ sinh và an toàn
- Thức ăn phải được bảo quản kỹ và đầy kín
- Huấn luyện ATVSTP cho nhân viên nhà ăn



MÁY MÓC

- Cung cấp bảo vệ kim cho máy may
- Lắp đặt bảo vệ dây cu-roa, bảo vệ mắt
- Máy nén khí và nồi hơi phải được kiểm tra và đăng ký



NHÀ VỆ SINH

- Sửa chữa nhà vệ sinh bị hư
- Đánh dấu nhà vệ sinh nam và nữ
- Cung cấp nơi rửa tay gần nhà vệ sinh
- Nhà vệ sinh có quạt thông gió để lưu thông không khí



ĐIỆN

- Lắp đặt thiết bị che chắn bảo vệ bên trong để tránh điện giật
- Cung cấp thảm cách điện
- Hệ thống dây điện an toàn
- Dán những biển cảnh cáo về điện



BÌNH CHỮA CHÁY

- Bình chữa cháy không bị che chắn
- Bảng báo hiệu vị trí đặt bình
- Bảng hướng dẫn sử dụng bằng tiếng việt
- Bảng kiểm tra định kỳ hàng tháng và trong điều kiện nạp đầy đủ



LỐI THOÁT NẠN

- Lối thoát nạn có vạch phân vùng rõ ràng và rộng > 1m
- Không bị che chắn; lối đi không trơn trượt
- Có mũi tên hướng dẫn để thoát nạn
- Cửa thoát hiểm không khoá và hướng mở ra ngoài



SƠ ĐỒ THOÁT HIỂM

- Mỗi khu vực làm việc phải có sơ đồ thoát hiểm
- Sơ đồ thoát hiểm phải treo tại nơi làm việc, và đủ lớn để người xa nhất có thể nhìn thấy
- Sơ đồ thoát hiểm phải bao gồm những thông tin sau:
 - Vị trí cửa thoát
 - Vị trí lối thoát
 - Vị trí đặt bình chữa cháy
 - Vị trí đặt chuông báo cháy
 - Vị trí đặt hộp sơ cứu
 - Vị trí của nơi treo sơ đồ
 - Mũi tên hướng dẫn thoát nạn



TỦ THUỐC SƠ CỨU

- Phác đồ sơ cứu (CPR) được dán ở các hộp cứu thương
- Các hộp sơ cứu được kiểm tra và cung cấp đầy đủ thiết bị hàng ngày

PHỤ LỤC 7: LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

1. TUYỂN DỤNG LÀ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có đủ điều kiện sau:

- Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ
- Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp
- Là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật
- Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự

Có giấy phép lao động do Sở LĐTBXH cấp trừ các trường hợp quy định tại Điều 172 của Bộ luật lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 169 & 172

NGHỊ ĐỊNH 11/2016/NĐ-CP, ĐIỀU 9

2. HỒ SƠ XIN CẤP PHÉP LAO ĐỘNG

Đối với người lao động		
STT	Loại	Ghi chú
1	Đơn đăng ký	Theo mẫu của Bộ LĐTBXH
2	Lý lịch tư pháp	Phải được hợp thức hóa lãnh sự và công chứng.
3	Sơ yếu lý lịch	
4	Bản sao hộ chiếu	
5	Chứng nhận bằng cấp, chuyên môn	
6	Văn bản yêu cầu Chủ tịch UBND cấp tỉnh chấp thuận sử dụng lao động nước ngoài	
7	Giấy khám sức khỏe	
8	2 ảnh màu (4x6cm)	
Đối với người sử dụng lao động		
1	Thư yêu cầu cấp giấy phép lao động	Theo mẫu của Bộ LĐTBXH
2	Chứng từ liên quan đến việc tuyển dụng nếu thông qua tổ chức tuyển dụng (nếu có)	

NGHỊ ĐỊNH 11/2016/NĐ-CP, ĐIỀU 10

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

PHỤ LỤC 8: BẢN DANH MỤC TẠM THỜI: “Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” (Loại IV) và “Nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”. (Loại VI, V) (kèm theo Quyết định số 1629/ LĐTBXH-QĐ ngày 26 tháng 12 năm 1996) (MỤC 7.13.2)

XII. DỆT - MAY

STT	Tên nghề hoặc công việc	Đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc
Điều kiện lao động loại IV		
1	Vận hành máy cung bông và máy chải cúi.	Công việc nặng nhọc, chịu tác động của nóng, ồn.
2	Vận hành dây chuyền sợi.	Đứng và đi lại suốt ca làm việc, chịu tác động nóng, bụi và ồn.
3	Vệ sinh máy chải, dây chuyền sợi, dệt, nhuộm.	Công việc thủ công, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, bụi, dầu mỡ.
4	Đổ sợi cho máy sợi con, máy se.	Phải đi lại nhiều, công việc đơn điệu, nhịp độ lao động cao, chịu tác động của ồn, bụi.
5	Vận hành máy hồ sợi dọc.	Công việc nặng nhọc, nguy hiểm, chịu tác động của nóng, ồn.
6	Vận hành máy dệt kiểm.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và bụi.
7	Vận hành máy sấy văng, máy sấy cuộn vải.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và các hoá chất độc.
8	Vận hành máy đốt lông, nấu tẩy vải bằng NaOH, Cl ₂ .	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của hoá chất độc.
9	Vận chuyển kiện bông, kiện vải, trục sợi, trục vải, hoá chất, thuốc nhuộm.	Công việc thủ công rất nặng nhọc, chịu tác động của bụi, hoá chất độc.
10	Vận hành máy giặt, nhuộm liên hợp.	Chịu tác động của nóng, ồn và hoá chất độc.
11	Vận hành máy in hoa trên trục, trên lưới.	Chịu tác động của nóng, ồn và hoá chất độc.
12	Vận hành máy cào lông.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và bụi nồng độ rất cao.
13	Nhuộm, hấp len, sợi tổng hợp.	Chịu tác động của nóng và các hoá chất tẩy, nhuộm.
14	Dệt len thủ công.	Công việc nặng nhọc, đơn điệu, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của bụi.
15	Giặt, tẩy, mài quần bò.	Chịu tác động của nóng, bụi và hoá chất độc.
16	May công nghiệp.	Tư thế lao động gò bó, công việc đơn điệu, căng thẳng thị giác và mệt mỏi thần kinh tâm lý.
17	Sửa chữa máy sợi, dệt, nhuộm tại phân xưởng.	Tư thế lao động gò bó, tiếp xúc với dầu mỡ, chịu tác động của nóng, ồn, bụi và hoá chất độc.
18	Đúc chì chân kim.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng và hơi chì.
19	Mài ống côn giấy.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của ồn và bụi nồng độ rất cao.

PHỤ LỤC 9: BẢN DANH MỤC TẠM THỜI: “Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” (Loại IV) và “Nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”.(Loại VI, V) (Kèm theo Quyết định số 1152/2003/QĐ-LĐTBXH ngày 18/9/2003 của Bộ trưởng LĐTBXH) (MỤC 7.13.2)

E. DỆT MAY

STT	Tên nghề hoặc công việc	Đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc
Điều kiện lao động loại IV		
1	Vận hành, cấp nguyên liệu cho máy tách hạt, máy cán bông.	Tư thế lao động gò bó; chịu tác động của tiếng ồn và bụi bông vượt tiêu chuẩn cho phép.
2	Đóng hạt thủ công.	Công việc nặng nhọc; chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn.
3	Vận hành máy ép đóng kiện bông.	Đứng và đi lại suốt ca làm việc; chịu tác động của bụi bông và tiếng ồn vượt tiêu chuẩn cho phép.
4	Bóc bông hồi lại trong dây chuyền sợi, dệt.	Công việc nặng nhọc; chịu tác động của bụi bông và tiếng ồn vượt tiêu chuẩn cho phép.
5	Vận hành máy suốt, bóc suốt, bỏ suốt (tiếp suốt).	Đứng và đi lại suốt ca làm việc, công việc đơn điệu, nhịp điệu lao động cao; chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn vượt quá tiêu chuẩn cho phép.
6	Vận hành máy cửi, mắc sợi.	Công việc đơn điệu, tập trung thị giác cao; chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn.
7	Xe sợi len.	Chịu tác động của bụi bông và tiếng ồn.
8	Tĩa, sửa thảm len.	Công việc tỉ mỉ, tập trung thị giác cao; chịu tác động của bụi.
9	Vận hành máy đảo sợi, xe con sợi.	Đứng và đi lại nhiều; chịu tác động của bụi bông và tiếng ồn.
10	Đổ sợi cho máy thô.	Phải đi lại suốt ca, công việc đơn điệu, nhịp độ lao động cao, chịu tác động của bụi bông, nóng và tiếng ồn cao.
11	Bóc sợi máy ống.	Đứng và đi lại suốt ca, chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn cao.
12	Vận hành máy dệt khí, dệt nước.	Đứng và đi lại nhiều; tư thế lao động gò bó; chịu tác động của bụi bông và nóng.
13	Vận hành máy dệt kim tròn.	Tư thế lao động gò bó; chịu tác động của bụi bông và nóng.
14	Nối gở, nối trục máy dệt.	Đứng và đi lại suốt ca làm việc; chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn cao.
15	Vận hành máy mắc, máy hồ vải, sợi trong dây chuyền dệt.	Công việc nặng nhọc, chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn cao.
16	Xâu go trong dây chuyền dệt.	Công việc thủ công, đơn điệu, tập trung thị giác cao; chịu tác động của bụi bông và nóng.
17	Châm dầu máy dệt, máy se, máy hồ.	Công việc thủ công, tư thế lao động gò bó, tiếp xúc với dầu, mỡ; chịu tác động của bụi bông, nóng, ồn.
18	Nấu hồ trong dây chuyền dệt, nhuộm.	Công việc nặng nhọc; chịu tác động của nóng, ồn, ẩm và hơi hóa chất.
19	Vận hành máy phòng co vải (Sanfor) trong dây chuyền nhuộm.	Chịu tác động của nhiệt độ cao và hơi hoá chất.

STT	Tên nghề hoặc công việc	Đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc
Điều kiện lao động loại IV		
20	Vận hành máy làm bóng vải trong dây chuyền nhuộm.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nhiệt độ, hoá chất thuốc nhuộm.
21	Làm trục hoa lưới trong công đoạn nhuộm.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của hơi hoá chất và bụi.
22	Máy khuyết, cúc (khuy nút) trong may công nghiệp.	Công việc đơn điệu, căng thẳng thị giác và mệt mỏi thần kinh; chịu tác động của nóng và bụi.
23	Vận hành máy thổi form trong dây chuyền may.	Đứng và đi lại suốt ca làm việc, chịu tác động của hơi nóng, ẩm.
24	Cắt vải trong công nghệ may.	Đứng suốt ca làm việc, căng thẳng thị giác và mệt mỏi thần kinh; chịu tác động của hơi nóng và bụi bông.
25	Vận chuyển vải, sợi trong kho nguyên liệu, kho sản phẩm và giữa các công đoạn của dây chuyền sợi, dệt, nhuộm, may.	Công việc thủ công nặng nhọc, đứng, đi lại suốt ca làm việc; chịu tác động của bụi bông, nóng và tiếng ồn cao.
26	Kiểm gấp trong dây chuyền dệt, may.	Công việc đơn điệu, căng thẳng thị giác, đứng suốt ca làm việc; chịu tác động của nóng, bụi và mùi hoá chất.
27	Đóng kiện trong dây chuyền dệt, may.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó; chịu tác động của bụi bông, nóng và ồn cao.
28	Vệ sinh công nghiệp trong các nhà máy sợi, dệt, nhuộm, may. Vệ sinh nền xưởng nhuộm, in hoa.	Công việc thủ công, tư thế lao động gò bó, ảnh hưởng của tiếng ồn, nóng, bụi bông, dầu mỡ, hoá chất tẩy rửa và chất thải công nghiệp.
29	Mài, bảo dưỡng suốt da (cao su); thay, tháo, dán dây da.	Thường xuyên tiếp xúc với bụi cao su và dung môi, hoá chất độc.
30	Sửa chữa điện trong dây chuyền nhuộm.	Tư thế lao động gò bó, làm việc trong môi trường ẩm ướt, nóng; tiếp xúc với NH ₃ , hoá chất tẩy, nhuộm.
31	Sửa chữa, chế tạo lược máy dệt.	Chịu tác động của bụi rỉ, hơi nhựa đường nóng, keo và hoá chất.
32	Thí nghiệm, phân tích hoá chất, thuốc nhuộm.	Thường xuyên tiếp xúc với hoá chất độc hại; nhiệt độ, độ ẩm cao.