



Hướng dẫn Luật Lao động cho ngành may

(Ấn bản lần 7, 2019)

Bản quyền thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) 2019.
Xuất bản lần thứ bảy 2019.

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, 2019
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 Ireland, Bộ Ngoại giao Hà Lan, Cục kinh tế liên bang Thụy Sĩ (SECO), Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc (DFAT), Bộ Phát triển Việc làm và Xã hội Canada (ESDC).

LỜI CẢM ƠN

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

BIÊN TẬP

Paula Albertson, Giám đốc Chương trình, Better Work Vietnam

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

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

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

Nguyễn Ngọc Hà, Chuyên viên Tư vấn, 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 28) 73050363, Fax: (+84 28) 39977877

Email: vietnam@betterwork.org

Website: www.betterwork.org/where-we-work/vietnam/



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

Hướng dẫn Luật lao động cho ngành may

Ấn phẩm lần 7, Năm 2019

Mục lục

1. ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG TỐI THIỂU	11
1.1 Định nghĩa	11
1.2 Lao động chưa thành niên và bảo vệ lao động chưa thành niên	11
1.3 Hồ sơ theo dõi lao động chưa thành niên	12
2. CÔNG ĐOÀN	13
2.1 Thành lập Công đoàn	13
2.2 Quyền và trách nhiệm của đại diện Công đoàn	13
2.4 Quyền của cán bộ Công đoàn cơ sở	14
2.3 Đảm bảo điều kiện cho hoạt động của Công đoàn	14
2.5 Trách nhiệm của người sử dụng lao động	15
2.6 Đoàn phí Công đoàn	16
2.7 Quy chế quản lý phí Công đoàn	16
3. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT)	17
3.1 Thương lượng tập thể	17
3.1.1 Quyền yêu cầu thương lượng tập thể	17
3.1.2 Nội dung thương lượng tập thể	17
3.1.3 Quy trình thương lượng	17
3.2 Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT)	18
3.2.1 Nội dung TƯLĐTT	18
3.2.2 Ký kết TƯLĐTT	18
3.2.3 Thời hạn của TƯLĐTT	18
4. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	19
4.1 Tranh chấp lao động cá nhân	19
4.2 Tranh chấp lao động tập thể	19
4.3 Đình công	19
4.3.1 Định nghĩa	19
4.3.2 Tổ chức và lãnh đạo đình công	19
4.3.3 Quyền của công đoàn cơ sở trong đình công	19
4.3.4 Quyền của người sử dụng lao động	20
4.3.5 Quyền của người lao động	20
4.3.6 Những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công	20
4.3.7 Các hình thức đình công bất hợp pháp	21
4.3.8 Xử lý vi phạm trong đình công	21
5. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ	22
5.1 Chủ tộc, tôn giáo, quan điểm chính trị	22
5.2 Giới tính và tình trạng hôn nhân	22
5.3 Phân biệt đối với người khuyết tật	23
5.4 Phân biệt đối với người nhiễm HIV/AIDS	23
6. CƯỖNG BỨC LAO ĐỘNG	24
6.1 Định nghĩa	24

6.2	Cưỡng chế	24
6.3	Cưỡng 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	35
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
8.3	Học nghề, tập nghề	37
8.4	Lao động thuê lại	37
8.5	Hợp đồng lao động (HĐLĐ)	38
8.5.1	Đối với lao động mùa vụ	39
8.5.2	Gia hạn hợp đồng lao động	40
8.5.3	Tạm thời chuyển công việc	40
8.6	Chấm dứt hợp đồng lao động	40
8.6.1	Các trường hợp chấm dứt hợp đồng	40
8.6.2	Đơn phương chấm dứt	41
8.6.2.1	Lý do chấm dứt hợp đồng hợp pháp	41
8.6.2.2	Thời hạn báo trước	41
8.6.2.3	Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng	42
8.6.2.4	Các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ	42
8.6.3	Trợ cấp/Không được trợ cấp/Bồi thường khi chấm dứt hợp đồng	43
8.6.4	Thời gian áp dụng tính trợ cấp thôi việc, mất việc	44
8.7	Nội quy lao động	45

8.8	Kỷ luật lao động	45
8.8.1	Các hình thức kỷ luật lao động	45
8.8.2	Các trường hợp áp dụng hình thức sa thải	46
8.8.3	Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động	46
8.8.4	Các trường hợp không được áp dụng kỷ luật	46
8.8.5	Yêu cầu khi xử lý kỷ luật	47
8.8.6	Trách nhiệm vật chất	48
8.9	Thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc	48
8.9.1	Các nội dung của quy chế dân chủ	48
8.9.2	Các hình thức thực hiện dân chủ	49
9.	AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG	50
9.1	Tổng quát	50
9.2	Công tác huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động	50
9.2.1	Đối tượng, nội dung và yêu cầu chung trong hoạt động huấn luyện	50
9.2.2	Người huấn luyện AT-VSLĐ	53
9.2.3	Doanh nghiệp tự tổ chức huấn luyện AT-VSLĐ	54
9.3	Các biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc	54
9.3.1	Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc	54
9.3.1.1	Quan trắc môi trường lao động	54
9.3.1.2	Nội dung kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc	55
9.3.2	An toàn máy, thiết bị	56
9.3.3	Xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng	56
9.3.4	Phương tiện bảo vệ cá nhân	56
9.3.4.1	Điều kiện được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân	57
9.3.4.2	Nguyên tắc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân	57
9.3.4.3	Danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân trong dệt - may	57
9.4	Chăm sóc sức khỏe người lao động	58
9.4.1	Khám sức khỏe, khám bệnh nghề nghiệp	58
9.4.2	Điều dưỡng phục hồi sức khỏe	58
9.4.3	Quản lý sức khỏe người lao động	58
9.4.4	Túi cấp cứu	58
9.4.5	Lực lượng sơ cứu, cấp cứu	60
9.5	Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp	60
9.5.1	Hồ sơ vụ tai nạn lao động	60
9.5.2	Trách nhiệm của người lao động	60
9.5.3	Chế độ bảo hiểm đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	62
9.6	Hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động	62
9.6.1	Bộ phận an toàn vệ sinh lao động	62
9.6.2	Bộ phận y tế	63
9.6.3	An toàn vệ sinh viên	63
9.6.4	Hội đồng an toàn vệ sinh lao động cơ sở	63
9.7	Kế hoạch an toàn vệ sinh lao động	64
9.8	Đánh giá rủi ro	64
9.9	Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp	65

9.10	Nhà vệ sinh	65
9.11	An toàn cháy nổ	66
9.11.1	Huấn luyện và thực tập chữa cháy - thoát hiểm	66
9.11.2	Nội quy an toàn về phòng cháy và chữa cháy	66
9.11.3	Sơ đồ phòng cháy, chữa cháy	66
9.11.4	Các loại biển báo và biển chỉ dẫn	66
9.11.5	Yêu cầu lối thoát hiểm	67
9.11.5.1	Lối ra thoát nạn	67
9.11.5.2	Đường thoát nạn	67
9.11.6	Yêu cầu đối với biển chỉ dẫn lối thoát nạn	67
9.11.7	Chiếu sáng khẩn cấp	68
9.11.8	Hệ thống báo cháy	68
9.11.9	Hệ thống chữa cháy	69
9.11.9.1	Bình chữa cháy	69
9.11.9.1	Hạng cứu hỏa (hệ thống chữa cháy vách tường)	70
9.11.9.3	Hệ thống chữa cháy tự động	71
9.12	An toàn điện	71
9.13	An toàn hóa chất, hóa chất nguy hại	72
9.13.1	Định nghĩa	72
9.13.2	Nghĩa vụ của các doanh nghiệp sử dụng hóa chất để sản xuất sản phẩm, hàng hóa	72
9.13.3	Trách nhiệm đảm bảo an toàn trong hoạt động hóa chất của doanh nghiệp	72
9.14	Hóa chất nguy hiểm	72
9.14.1	Phân loại hóa chất nguy hại	72
9.14.2	Phiếu thông tin an toàn hóa chất nguy hại	73
9.14.3	Ghi nhãn hóa chất nguy hiểm	73
9.14.4	Bao bì, thùng, bồn chứa hóa chất nguy hiểm	74
9.14.5	Cất giữ hóa chất nguy hiểm	74
9.14.6	Tiêu hủy và thải bỏ hóa chất nguy hiểm	74
9.14.7	Huấn luyện cho những người làm việc tiếp xúc với hóa chất nguy hiểm	75
9.14.8	Nghĩa vụ của cơ sở hoạt động có hóa chất nguy hiểm	75
9.15	Ký túc xá công nhân	75
9.16	Nước uống	76
9.17	An toàn vệ sinh thực phẩm	76

10. THỜI GIAN LÀM VIỆC - THỜI GIAN NGHỈ NGƠI **77**

10.1	Thời giờ làm việc	77
10.2	Thời giờ nghỉ ngơi	77
10.2.1	Nghỉ hàng tuần	77
10.2.2	Thời giờ nghỉ giữa ca được trả lương	77
10.3	Thời giờ làm thêm	77
10.4	Định nghĩa ca đêm	78
10.5	Lao động nữ	78
10.5.1	Thời gian nghỉ được trả lương	78
10.5.2	Chế độ thai sản	78
10.5.3	Lao động nam nghỉ khi vợ sinh con	79

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: **QUY ĐỊNH LƯƠNG VÙNG TỐI THIỂU (MỤC 7.2)**_____ **80**

PHỤ LỤC 2: **BẢN DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY (MỤC 7.13.5)**__ **82**

PHỤ LỤC 3: **QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.6.2.3)**_____ **83**

PHỤ LỤC 4: **QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TCLĐ TẬP THỂ (MỤC 4.2)**_____ **84**

PHỤ LỤC 5: **QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG HỢP PHÁP (MỤC 4.3)**_____ **85**

PHỤ LỤC 6: **VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT VỀ AT-VSLĐ**_____ **86**

PHỤ LỤC 7: **LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI**_____ **88**

PHỤ LỤC 8: **BẢN DANH MỤC TẠM THỜI CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC ĐỘC HẠI THEO QĐ 1629/QĐ-
LĐTBXH (MỤC 7.13.2)**_____ **89**

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)**_____ **90**

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
- **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
- **TƯ'LĐTT:** Thỏa ước lao động tập thể
- **TCLĐ:** Tranh chấp lao động
- **TCLĐTT:** Tranh chấp lao động tập thể
- **TNLĐ:** Tai nạn lao động

1.1 ĐỊNH NGHĨA

Trong ngành may, 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: 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 15/2015/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 15/2015/TT-BTP

BỘ LUẬT TỔ TỤNG HÌNH SỰ SỐ 101/2015/QH13, ĐIỀU 417

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 và 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

VĂN BẢN HỢP NHẤT SỐ 4756/VBHN-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.

Ví dụ 1: Nguyễn Văn A sinh 10/09/2001. Vào ngày 19/05/2019 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, bao gồm những thông tin sau:

- Họ tên
- Ngày sinh
- Quyết định chấp thuận bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật cho lao động chưa thành niên về việc giao kết hợp đồng lao động.
- 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 18
KHOẢN 2, ĐIỀU 162 KHOẢN 2**

**NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP
ĐIỀU 3 KHOẢN 2 MỤC B**

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

- 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

- NLĐ có quyền thành lập công đoàn. Công đoàn cấp trên có quyền và trách nhiệm (i) vận động NLĐ 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.
- Đối tượng kết nạp vào tổ chức Công đoàn là người lao động làm công hưởng lương đang làm việc trong các đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã.
- Đối tượng không được kết nạp vào tổ chức Công đoàn bao gồm chủ doanh nghiệp, chủ tịch hội đồng quản trị, chủ tịch hội đồng thành viên, tổng giám đốc, giám đốc; người được ủy quyền quản lý doanh nghiệp hoặc ký hợp đồng lao động với người lao động trong doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, bao gồm: phó chủ tịch hội đồng quản trị, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, giám đốc nhân sự.
- Đối tượng không được kết nạp vào tổ chức công đoàn thì rút khỏi công đoàn nếu đang là đoàn viên. Trường hợp có nguyện vọng tiếp tục được tham gia sinh hoạt công đoàn thì ban chấp hành công đoàn cơ sở xem xét và công nhận là đoàn viên danh dự. Đối với đoàn viên danh dự, không được biểu quyết và bầu cử khi tham dự các cuộc họp, hội nghị, đại hội của công đoàn. Không được ứng cử, đề cử để bầu cử vào các cơ quan lãnh đạo công đoàn các cấp và đại biểu dự đại hội đại biểu, hội nghị đại biểu công đoàn các cấp.
- 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

**HƯỚNG DẪN SỐ 238/HD-TLĐ
NGÀY 04/03/2014**

**HƯỚNG DẪN THI HÀNH ĐIỀU
LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM,
ĐIỀU 1 KHOẢN 1 & 2**

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 NLĐ:

- 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 NLĐ gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; việc thực hiện

**LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 10,
14 & 15**

NGHỊ ĐỊNH 43/2013/NĐ-CP

hợp đồng lao động, TƯLĐTT, 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 liên quan.

- 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.
- 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

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 chấm dứt hợp đồng hoặc chuyển làm công việc khác
 - NSDLĐ 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

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

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 24 & 25

- 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 NLD

2.6 ĐOÀN PHÍ CÔNG ĐOÀN

- **Đoàn phí Công đoàn:** bằng 1% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH nhưng tối đa bằng 10% mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước.
- **Kinh phí Công đoàn:**
 - Doanh nghiệp đóng 2% trên tổng quỹ tiền lương mà NSDLĐ dùng làm căn cứ đóng BHXH cho NLD
 - 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 191/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 5 & 6

QUYẾT ĐỊNH 1908/QĐ-TLĐ,
ĐIỀU 23, KHOẢN 3

2.7 QUY CHẾ QUẢN LÝ QUỸ CÔNG ĐOÀN

- Năm 2019, công đoàn cơ sở được sử dụng 69% tổng số thu kinh phí công đoàn và 40% tổng số thu đoàn phí công đoàn.
- Công đoàn cấp trên (các cấp) được sử dụng 31% tổng số thu kinh phí công đoàn và 60% tổng số thu đoàn phí công đoàn.

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 27,
KHOẢN 1

HƯỚNG DẪN 2212/HD-TLĐ,
MỤC II, KHOẢN 2.4

3

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT)

3.1 THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với NSDLĐ theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch nhằm mục đích:

- Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ;
- Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết TƯLĐTT;
- Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 66 & 67

3.1.1 QUYỀN YÊU CẦU THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể và bên còn lại không được từ chối;
- Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian họp thương lượng. Trường hợp tạm hoãn thì thời điểm thương lượng cũng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được thông báo yêu cầu thương lượng;
- Trường hợp một bên từ chối hoặc không tiến hành thương lượng trong thời gian quy định thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 68

3.1.2 NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- 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

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 70

3.1.3 QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG

NSDLĐ chịu trách nhiệm tổ chức cuộc họp thương lượng theo thời gian và địa điểm mà hai bên đã thỏa thuận và chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố TƯLĐTT.

- Ít nhất 10 ngày trước khi bắt đầu thương lượng, NSDLĐ phải thông tin về tình hình hoạt động, sản xuất kinh doanh khi NLĐ yêu cầu;
- Đại diện thương lượng của tập thể lao động lấy ý kiến của NLĐ về đề xuất của NLĐ và NSDLĐ đối với bên còn lại;
- Ít nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu thương lượng, bên đề xuất thương lượng phải thông báo bằng văn bản cho bên kia về những nội dung dự kiến thương lượng;
- Việc thương lượng phải được lập thành biên bản, gồm những nội dung mà hai bên đã thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận, những nội dung chưa thống nhất và chữ ký của những người tham gia;
- Biên bản họp thương lượng phải được công khai cho toàn thể NLĐ trong vòng 15 ngày kể từ ngày họp để NLĐ biết và biểu quyết cho các nội dung đã thỏa thuận;
- Nếu thương lượng không thành, một bên có quyền đề nghị tiếp tục thương lượng hoặc giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của luật.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 71

3.2 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯ'LĐTT)

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. TƯ'LĐTT gồm TƯ'LĐTT doanh nghiệp và TƯ'LĐTT ngành.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 73, KHOẢN 1

3.2.1 NỘI DUNG TƯ'LĐTT

- Nội dung TƯ'LĐTT 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:
 - a) Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương
 - b) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca
 - c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động
 - d) Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động
 - e) Nội dung khác mà hai bên quan tâm
- Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

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

Ví dụ: Nhà máy Super Knitwear khi làm TƯ'LĐTT có quy định cho NLĐ được nghỉ 15 ngày phép/năm so với 12 hoặc 14 ngày/năm theo quy định của pháp luật. Thỏa thuận này cao hơn quy định của pháp luật và có lợi cho NLĐ.

3.2.2 KÝ KẾT TƯ'LĐTT

- TƯ'LĐTT chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận trong phiên họp thương lượng tập thể và:
 - Trên 50% NLĐ đồng ý với nội dung trong TƯ'LĐTT doanh nghiệp.
 - Trên 50% thành viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc cấp trên cơ sở đồng ý với nội dung trong TƯ'LĐTT ngành.
- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
- Khi TƯ'LĐTT được ký kết, NSDLĐ phải công bố cho mọi NLĐ của mình biết.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 74 & 75

3.2.3 THỜI HẠN CỦA TƯ'LĐTT

- TƯ'LĐTT doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết TƯ'LĐTT, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.
- Ngày có hiệu lực của TƯ'LĐTT được ghi trong thoả ước. Trường hợp TƯ'LĐTT không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.
- Thời hạn sửa đổi, bổ sung TƯ'LĐTT:
 - Sau 03 tháng thực hiện đối với TƯ'LĐTT có thời hạn dưới 01 năm.
 - Sau 06 tháng thực hiện đối với TƯ'LĐTT có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.
- Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến TƯ'LĐTT không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung TƯ'LĐTT trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung TƯ'LĐTT, quyền lợi của NLĐ được thực hiện theo quy định của pháp luật.
- Trong thời hạn 03 tháng trước ngày TƯ'LĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của TƯ'LĐTT hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới.
- Khi TƯ'LĐTT hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì TƯ'LĐTT cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 76, 77, 81 & 85

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

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 CHUNG 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

Ví dụ vi phạm pháp luật: Vào cuối năm, công ty South Star thông báo phát thưởng cho công nhân, trong đó, những công nhân không gia nhập công đoàn được thưởng 2 tháng lương, những công nhân gia nhập công đoàn chỉ được thưởng 1 tháng. Lý do nhà máy đưa ra là những công nhân gia nhập công đoàn còn có quà tết từ công đoàn nên công ty giảm bớt phần thưởng từ công ty xuống. Hành động này là sự kỳ thị của nhà máy đối với những công nhân tham gia công đoàn.

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 mới 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: Nhà máy Dragon Design không tuyển dụng công nhân nam mới để làm trong chuyền may. Một số ít công nhân nam còn trong chuyền may đã làm việc từ khi nhà máy mới hoạt động. Trong khi công nhân nam sử dụng được 3 - 4 máy và tạo ra năng suất cao hơn, mức lương họ được chi trả thấp hơn so với công nhân nữ. Hành động này là phân biệt đối xử đối với công nhân nam trong trả công.

Ví dụ vi phạm pháp luật 3: Vào tháng 2 hàng năm, nhà máy X Star chi khoản thưởng tháng thứ 13 cho tất cả công nhân dựa theo số tháng làm việc tại nhà máy trong năm dương lịch liền trước. Tuy nhiên, các công nhân nữ đang nghỉ sinh con hay đã có thời gian nghỉ sinh con trong năm trước đó không được nhận khoản thưởng này. Đây là hành vi phân biệt đối xử về giới trong việc chi trả đối với lao động nữ sinh con.

Ví dụ vi phạm pháp luật 4: Nhà máy XYZ có thực hành như sau: đối với công nhân nữ là tổ trưởng quản đốc, khi mang thai đến tháng thứ 7, nhà máy yêu cầu công nhân rời vị trí tổ trưởng. Đây là hành vi phân biệt đối xử về giới trong việc sử dụng bổ nhiệm lao động.

5.3 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT 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 khiếm khuyết 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 NLĐ 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 NLĐ hoặc chấm dứt HĐLĐ khi phát hiện NLĐ 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.

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.

Tiền lương làm căn cứ tính 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.

Tiền lương làm căn cứ tính lương làm thêm giờ là tiền lương theo HĐLĐ (không bao gồm các chế độ và phúc lợi khác không thuộc tiền lương 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.

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 01/01/2019:

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng (VND/tháng)
I	4.180.000
II	3.710.000
III	3.250.000
IV	2.920.000

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 157/2018/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

- Định 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 định 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 (tính theo từng tháng dương lịch và bảo đảm cho NLĐ được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày) theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn;

- 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

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

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 5.000.000 đồng/tháng.

Vào tháng 2 năm 2019, 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 2/2019 là 24.

Tiền lương trong tháng = $5.000.000/24 \times 22 = 4.583.333$ 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 = $5.000.000 - ((5.000.000/26) \times 2) = 4.615.385$ đồng

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 5.000.000 đồng/tháng. Anh Phương xin vào làm tại nhà máy. Mức lương trong thời gian thử việc ít nhất là: :

$Lương thử việc = 5.000.000 \times 85\% = 4.250.000 \text{ đồng/tháng}$

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

Tiền lương làm căn cứ để trả cho NLĐ trong thời gian ngừng việc là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và được tính theo hình thức lương thời gian.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 98
NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 26 KHOẢN 1

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:

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 97
THÔNG TƯ 23/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 6 & 8

LOẠI	MỨC CHI TRẢ ÍT NHẤT BẰNG
Làm thêm vào khung giờ ban ngày của ngày làm việc bình thường	150%
Làm thêm vào khung giờ ban ngày của ngày nghỉ hàng tuần	200%
Làm thêm vào khung giờ ban ngày của 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)	$150\% + 30\% + (20\% \times 100\% \text{ hoặc } 150\%) = 200\% \text{ hoặc } 210\%$ khi tăng ca vào ngày thường tùy thuộc vào việc có tăng ca vào khung giờ ban ngày trước khi tăng ca vào ban đêm hay không $200\% + 30\% + (20\% \times 200\%) = 270\%$ khi tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần $300\% + 30\% + (20\% \times 300\%) = 390\%$ khi tăng ca vào ngày lễ hoặc ngày nghỉ có hưởng lương

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 bao gồm: mức lương 5.000.000 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: $(5.000.000 + 200.000)/25/8 = 26.000$ đồng
- * Tiền làm thêm giờ ngày thường: $26.000 \times 150\% \times 30 = 1.170.000$ đồng
- * Tổng lương = $5.000.000 + 200.000 + 1.170.000 = 6.370.000$ 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 3.500 đồng/ sản phẩm. Trong đó, 1.600 sản phẩm được làm ra được làm ra trong giờ bình thường và 400 sản phẩm được làm ra 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 của chị Nga được tính như sau:

- * Lương sản phẩm trong giờ bình thường = $1.600 \text{ sản phẩm} \times 3.500đ = 5.600.000$ đồng
- * Lương sản phẩm làm thêm giờ = $400 \text{ sản phẩm} \times 3.500đ \times 150\% = 2.100.000$ đồng
- * Tổng lương tháng = $5.600.000đ + 2.100.000đ = 7.700.000$ 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 NLĐ 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 5.400.000 đồng/tháng, bao gồm: mức lương là 5.000.000 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: 5.400.000đ/26/8 x 150% x 1 = 38.924 đồng
 - Lương làm thêm giờ vào ban đêm ngày 3: 5.400.000đ/26/8 x (150% + 30% + 20% x 150%) x 1,5 = 81.779 đồng
 - Lương làm thêm giờ vào ban đêm ngày 20: 5.400.000/26/8 x (150% + 30% + 20% x 100%) x 2 = 103.846 đồng
- Tổng lương làm thêm giờ của anh Thuận: 38.924đ + 81.779đ + 103.846đ = 224.549 đồng

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

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.

Doanh nghiệp phải xây dựng điều kiện nâng bậc lương khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương và phải lấy ý kiến của công đoàn khi xây dựng.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 102

NGHỊ ĐỊNH 49/2013/NĐ-CP,
ĐIỀU 7 KHOẢN 4

LUẬT CÔNG ĐOÀN SỐ
12/2012/QH13, ĐIỀU 22
KHOẢN 7

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

Từ ngày 01/01/2018, NLĐ có HĐLĐ từ đủ 01 tháng trở lên thì phải tham gia BHXH bắt buộc. NLĐ có HĐLĐ từ đủ 03 tháng trở lên thì phải tham gia BHYT và BHTN. Mức đóng các loại bảo hiểm dựa trên tiền lương ghi trong HĐLĐ như sau:

LOẠI BẢO HIỂM	MỨC ĐÓNG	NSDLĐ ĐÓNG	NLĐ ĐÓNG	GHI CHÚ
BHXH	25,5%	17,5%	8%	Áp dụng cho NLĐ có HĐLĐ từ đủ 01 tháng trở lên. Mức đóng tối đa bằng 20 tháng lương cơ sở. Áp dụng cho NLĐ Việt Nam và nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
BHYT	4,5%	3%	1,5%	Áp dụng cho NLĐ có HĐLĐ từ đủ 03 tháng trở lên. Mức đóng tối đa bằng 20 tháng lương cơ sở. Áp dụng cho NLĐ Việt Nam và nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
BHTN	2%	1%	1%	Áp dụng cho NLĐ có HĐLĐ từ đủ 03 tháng trở lên. Mức đóng tối đa bằng 20 tháng lương tối thiểu vùng. Áp dụng cho NLĐ Việt Nam.

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014,
ĐIỀU 2, ĐIỀU 5 KHOẢN 2,
ĐIỀU 85 & 86

NGHỊ ĐỊNH 115/2015/NĐ-CP

QUYẾT ĐỊNH 595/QĐ-BHXH

LUẬT BHYT 2008, ĐIỀU 14

LUẬT BHYT SỬA ĐỔI 2014,
ĐIỀU 12

NGHỊ ĐỊNH 146/2018/NĐ-CP,
ĐIỀU 7, KHOẢN 1

THÔNG TƯ 59/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 30

LUẬT VIỆC LÀM 2013, ĐIỀU 43

NGHỊ ĐỊNH 28/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 2

THÔNG TƯ 28/2015/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 4

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

Công nhân Thu ký HĐLĐ với nhà máy với mức lương là 5.200.000 đồng/ tháng (bao gồm mức lương 5.000.000 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:

Công nhân đóng: $5.200.000đ \times (8\% + 1,5\% + 1\%) = 546.000$ đồng

Doanh nghiệp đóng: $5.200.000đ \times (17,5\% + 3\% + 1\%) = 1.118.000$ đồng

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 8 & 9. 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% tiền lương thực trả cho các ngày làm việc đó, chưa kể 100% tiền lương của các ngày nghỉ hàng năm đó.
- Khi nghỉ hàng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.
- Cách tính tiền lương ngày nghỉ hàng năm:
 - Đối với ngày nghỉ trong tháng: dựa trên tiền lương ghi trong HĐLĐ chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của NSDLĐ.
 - Đối với những ngày nghỉ chưa sử dụng: dựa trên tiền lương ghi trong HĐLĐ của 06 tháng liền kề chia cho số ngày làm việc bình thường của tháng liền kề trước thời điểm tính trả.

Ví dụ: Chị Hoa làm việc tại nhà máy được 2 năm với tiền lương trong HĐLĐ 5.120.000 đồng/tháng, trong đó mức lương là 5.000.000 đồng và phụ cấp chức vụ là 120.000 đồng, và được hưởng 14 ngày nghỉ hàng năm. Trong năm 2018, 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 2018. Do nhu cầu sản xuất, chị Hoa phải làm việc và chưa sử dụng hết những ngày phép còn lại trong năm 2018 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 thanh toán phép vào cuối năm của chị Hoa là:
 $9 \times 300\% \times (5.120.000/26) = 5.316.923 \text{ đồng}$

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

NGHỊ ĐỊNH 148/2018/NĐ-CP,
MỤC 9

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP,
ĐIỀU 26, KHOẢN 3

CÔNG VĂN 392/LĐTBXH-LT

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.

ĐỐI TƯỢNG	THỜI GIAN HƯỞNG <i>(tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần)</i>
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 8 & 9	• 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.

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014, ĐIỀU 25-29, 33, 39 & 41
THÔNG TƯ 59/2015 /TT-BLĐTBXH ĐIỀU 4-7

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 NLĐ 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.

Trách nhiệm về tham gia BHXH bắt buộc hay trả số tiền tương đương khoản đóng góp BHXH vào lương tháng chưa phát sinh trong thời gian thử việc.

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

Khi kết thúc thời gian thử việc đối với NLĐ có thời gian thử việc tối đa 6 ngày làm việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả làm thử cho NLĐ. Nếu công việc làm thử đạt yêu cầu, NSDLĐ phải giao kết ngay HĐLĐ với NLĐ.

Tiền lương trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 3, 22, 23, 26, 27 & 28

LUẬT BHXH SỐ 58/2014/QH13, ĐIỀU 2 KHOẢN 1 & 3

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 7, KHOẢN 2

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.

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

Lao động thuê lại là NLĐ đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, sau đó làm việc cho NSDLĐ khác, chịu sự điều hành của NSDLĐ sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

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 hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng. NSDLĐ không được cho thuê lại lao động thuê lại và thu phí từ họ.

Lao động thuê lại được trả lương không thấp hơn tiền lương của những NLĐ của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 53,
54, 57 & 58**

**NGHỊ ĐỊNH 29/2019/ND-CP,
ĐIỀU 20, PHỤ LỤC I**

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 của doanh nghiệp sử dụng lao động
 - 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 của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động.
 - Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc sổ hộ chiếu của NLĐ, của đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi và văn bản của người dưới 15 tuổi đồng ý để người đại diện theo pháp luật của mình giao kết hợp đồng lao động (nếu có sử dụng lao động dưới 15 tuổi), văn bản đồng ý việc giao kết hợp đồng lao động của người đại diện theo pháp luật đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi (nếu có sử dụng lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi)
 - 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

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 16, 22 & 23

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 4

NGHỊ ĐỊNH 148/2018/NĐ-CP, MỤC 2

8.5.1 ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG MÙA VỤ

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG ĐIỀU 186
KHOẢN 3
QUYẾT ĐỊNH 595/QĐ-BHXH**

- NLĐ được hưởng các quyền lợi như lao động khác
- Tùy theo thời hạn HĐLĐ, lao động mùa vụ được hưởng các chế độ sau đây ngoài tiền lương hàng tháng:

Thời hạn HĐLĐ	Bảo hiểm			Phép năm
	Xã hội	Y tế	Thất nghiệp	
Dưới 01 tháng	17,5%	3%	1%	- 4% đối với NLĐ làm công việc bình thường (*) - 4,5% đối với NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại (*)
	Trả vào lương hàng tháng			
Từ 01 – dưới 03 tháng	17,5%	3%	1%	- 4% đối với NLĐ làm công việc bình thường (*) - 4,5% đối với NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại (*)
	Tham gia BHXH bắt buộc	Trả vào lương hàng tháng		Trả vào lương hàng tháng
Từ 03 tháng – dưới 12 tháng	17,5%	3%	1%	- 4% đối với NLĐ làm công việc bình thường (*) - 4,5% đối với NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại (*)
	Tham gia bảo hiểm bắt buộc			Trả vào lương hàng tháng hoặc sắp xếp nghỉ phép giống như những NLĐ khác

Ghi chú: (*) Đây là nội dung được Better Work Vietnam 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 2 tháng với mức lương 5.000.000đ/ tháng. Hàng tháng, chế độ anh được nhận từ nhà máy bao gồm:

Cách 1: nhà máy tham gia BHXH bắt buộc và chi trả tiền BHYT và BHTN vào lương cho anh Bảo.

Vậy tiền lương anh nhận được là:

- Số tiền nhà máy trả: $5.000.000đ \times (3\% + 1\% + 4,5\%) + 5.000.000đ = 5.425.000đ$
- Số tiền BHXH anh phải đóng: $5.000.000đ \times 8\% = 400.000đ$
- Tiền lương thực lĩnh của anh: $5.425.000đ - 400.000đ = 5.025.000đ$

Cách 2: nhà máy tham gia BHXH, BHYT và BHTN bắt buộc cho anh Bảo. Vậy số tiền anh được là:

- Tiền lương nhà máy trả: 5.000.000đ
- Số tiền BHXH, BHYT, BHTN anh phải đóng: $5.000.000đ \times (8\% + 1,5\% + 1\%) = 525.000đ$
- Tiền lương thực lĩnh của anh: $5.000.000đ - 525.000đ = 4.475.000đ$

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 NLĐ 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. NLĐ nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc; g. NLĐ 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. NLĐ 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	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
NLĐ	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. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày trong các trường hợp sau:
 - NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
 - Thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm;
 - NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế
- 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 8.6.2.1. 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	½ tháng tiền lương theo HĐLĐ 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 tiền lương theo HĐLĐ cho mỗi năm làm việc nhưng thấp nhất cũng bằng 02 tháng tiền 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 theo HĐLĐ và bảo hiểm theo quy định cho những ngày NLĐ không đi làm; - Ít nhất hai tháng lương theo HĐLĐ; - Nếu doanh nghiệp chấm dứt HĐ sai pháp luật nhưng sau đó không muốn nhận lại NLĐ thì phải thoả 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 tiền lương theo HĐLĐ, nếu có - Chi phí đào tạo nếu có; - Khoản tiền tương ứng với tiền lương của 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 VIỆC LÀM 38/2013/QH13, ĐIỀU 43 KHOẢN 3

NGHỊ ĐỊNH 28/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 39 KHOẢN 2 & 3

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 14, KHOẢN 1

THÔNG TƯ 47/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 8 KHOẢN 2 & 4

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

Công nhân A bắt đầu làm việc tại nhà máy vào ngày 12/08/2007, ký HĐLĐ xác định thời hạn lần 1 ngày 12/09/2007, lần 2 ngày 12/09/2008 và HĐLĐ không xác định thời hạn từ ngày 12/09/2009. Tiền lương tháng công nhân A nhận được là 6.800.000đ (gồm 6.200.000đ là mức lương cơ bản, 400.000đ là phụ cấp thâm niên và 200.000đ là phụ cấp trách nhiệm).

Công nhân này đưa đơn xin nghỉ việc ngày 21/09/2018 và theo đơn xin nghỉ việc thì công nhân này nghỉ vào từ ngày 05/11/2018. Tuy nhiên, công nhân này nghỉ việc luôn từ ngày 02/10/2018. Các chế độ mà 2 bên phải thực hiện để chấm dứt HĐLĐ gồm:

- Các khoản nhà máy phải chi trả cho công nhân A gồm:

- + Tiền lương của tháng 9 và 2 ngày của tháng 10/2018.
- + Tiền phép năm chưa sử dụng (nếu còn)
- + Trợ cấp thôi việc: thời gian làm việc theo HĐLĐ mà không tham gia bảo hiểm thất nghiệp (từ 12/08/2007 đến 31/12/2008), tổng cộng là 1 năm 4 tháng 19 ngày, làm tròn thành 1 năm 6 tháng = $6.800.000đ \times 1/2 \times 1.5 \text{ năm} = 5.100.000đ$

- Các khoản mà công nhân A phải trả lại cho nhà máy gồm:

- + Bồi thường 1/2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật = $6.800.000đ \times 1/2 = 3.400.000đ$
- + Bồi thường tiền lương của những ngày không báo trước (từ 03/10/2018 đến 05/11/2018) là 29 ngày = $6.800.000đ/26 \times 29 = 7.584.615đ$

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 theo quy định của pháp luật. 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, trợ cấp mất việc làm cho NLĐ cho những khoảng thời gian làm việc thực tế sau nếu không tham gia bảo hiểm thất nghiệp: thời gian được NSDLĐ cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp mà được NSDLĐ trả lương; 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 nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được NSDLĐ trả lương; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của NLĐ; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của luật;

Ghi chú: Trường hợp hợp đồng lao động có hiệu lực trước 01/05/2013 mà hợp đồng lao động có thỏa thuận thời gian thử việc thì thời gian thử việc đó được tính là thời gian làm việc thực tế làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của NLĐ được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

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 148/2018/NĐ-CP, MỤC 5

THÔNG TƯ 47/2015/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 8 KHOẢN 2 & 4

Ví dụ: Trợ cấp thôi việc

Chị Hồng bắt đầu làm việc tại nhà máy và ký thỏa thuận thử việc từ ngày 21/03/2010, ký HĐLĐ chính thức từ ngày 18/04/2010 (thử việc 28 ngày), tham gia bảo hiểm bắt buộc từ ngày 01/05/2010 và đến ngày 01/07/2018 thì xin nghỉ việc đúng theo quy định của luật. Trong thời gian làm việc, chị nghỉ thai sản 06 tháng từ 03/06/2014 đến 02/12/2014. Tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị là 5.000.000đ. Trợ cấp thôi việc của chị được tính như sau:

Thời gian hưởng trợ cấp thôi việc gồm khoảng thời gian đã ký HĐLĐ trước khi tham gia bảo hiểm bắt buộc (từ 18/04/2010 đến 30/04/2010) và 06 nghỉ thai sản. Tổng thời gian là 06 tháng 12 ngày, được làm tròn thành 12 tháng = 1/2 tháng tiền lương theo HĐLĐ. Tiền trợ cấp: 5.000.000đ x 1/2 tháng lương = 2.500.000 đ.

Khoảng thời gian từ 01/05/2010 đến 03/06/2014 và 03/12/2014 đến 01/07/2018, chị 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.

8.7 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 lời nói 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 khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày) kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (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 148/2018/NĐ-CP, MỤC 13

NGHỊ ĐỊNH 05/2015/NĐ-CP, ĐIỀU 31, KHOẢN 2

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

Ví dụ: Nhà máy áp dụng nâng bậc lương cho NLĐ vào tháng 1 hàng năm. Vào tháng 8/2018, anh Thuận vi phạm nội quy lao động và bị xử lý kỷ luật ngay sau khi vi phạm ở mức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng. Như vậy, anh Thuận sẽ không được nâng bậc lương vào tháng 1/2019 như những công nhân khác mà sẽ nâng từ tháng 3/2019.

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 01/11/2018, 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 01/05/2019.

8.8.5 YÊU CẦU KHI XỬ LÝ KỶ LUẬT

- NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLD
- Phải có sự tham dự của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập Công đoàn cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của NLD dưới 18 tuổi.
- 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

TRÌNH TỰ XỬ LÝ KỶ LUẬT:

1. Khi phát hiện NLD có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, NSDLĐ tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến những thành phần tham dự trên đây để tiến hành họp xử lý kỷ luật.
2. Trường hợp NSDLĐ phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của NLD và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện các bước sau:
 - NSDLĐ thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật đến các thành phần tham dự trên đây, đảm bảo các bên này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật khi có sự tham gia của các thành phần đã thông báo.
 - Khi nhận được thông báo của NSDLĐ, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, các thành phần tham dự phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự được phải thông báo và nêu rõ lý do.
 - Trường hợp một trong các thành phần tham dự không xác nhận hoặc nêu lý do không chính đáng hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì NSDLĐ vẫn tiến hành xử lý kỷ luật.

Ví dụ: Chị Mai nghỉ không lý do từ ngày 20/12/2018. Đến 25/12/2018, chị Mai nghỉ đủ 05 ngày không lý do. Ngày 26/12/2018, công ty thông báo cho chị Mai và đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, mời những bên liên quan này tới văn phòng công ty vào 14g ngày 02/01/2019 để tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật về việc chị nghỉ việc 05 ngày không có lý do chính đáng. Đến ngày 02/01/2019, chị Mai không tới tham dự theo thư mời và cũng không có phản hồi cho công ty nên công ty tiến hành cuộc họp với các bên có liên quan, bao gồm đại diện NSDLĐ, Công đoàn cơ sở và tổ trưởng bộ phận chị Mai làm việc để tiến hành xử lý theo quy định.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 123

NGHỊ ĐỊNH 148/2018/NĐ-CP,
MỤC 12

8.8.6 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

- NLĐ 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)
- NLĐ 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 NLĐ, 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:

- Tình hình thực hiện nhiệm vụ, sản xuất, kinh doanh.
- Nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
- Thỏa ước lao động tập thể
- Nghị quyết Hội nghị người lao động.
- Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do NLĐ đóng góp (nếu có).
- Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.
- Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

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

- Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
- Xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động; đề xuất nội dung thương lượng tập thể.
- Đề xuất, thực hiện giải pháp tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất lao động, cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ.
- Các nội dung khác liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63,
64 & 65
NGHỊ ĐỊNH 149/2018/NĐ-CP,
ĐIỀU 4 - 7

Nội dung người lao động quyết định bao gồm:

- Giao kết, thỏa thuận sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.
- Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.
- Tham gia hoặc không tham gia đình công theo đúng quy định của pháp luật.
- Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được theo quy định của pháp luật; biểu quyết nội dung Nghị quyết Hội nghị người lao động.
- Các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

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

- Việc thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.
- Việc thực hiện nội quy lao động, các quy chế và các văn bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
- Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp.
- Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động.
- Việc thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
- Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động.

8.9.2 CÁC HÌNH THỨC THỰC HIỆN DÂN CHỦ

Hội nghị người lao động:

- Do NSDLĐ và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức ít nhất một năm một lần.
- Tổ chức theo hình thức Hội nghị toàn thể hoặc Hội nghị đại biểu.
- Nội dung của Hội nghị NLĐ gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; việc thực hiện HĐLĐ, TỰLĐTT, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; yêu cầu của NLĐ đối với NSDLĐ và ngược lại; nội dung khác mà 2 bên quan tâm.
- Hình thức tổ chức, nội dung, thành phần tham dự, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả thực hiện theo Quy chế Dân chủ của doanh nghiệp.

Đối thoại tại nơi làm việc:

- Đối thoại trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc sớm hơn theo yêu cầu của một bên.
- Nội dung đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, thời gian, thời điểm đối thoại, quy trình tổ chức đối thoại thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp.
- Thời điểm tổ chức đối thoại định kỳ trùng với thời điểm tổ chức hội nghị NLĐ thì doanh nghiệp không phải tổ chức đối thoại định kỳ.

Các hình thức khác gồm hệ thống thông tin nội bộ; hòm thư góp ý kiến; kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của luật; các hình thức khác do doanh nghiệp quy định trong Quy chế dân chủ của doanh nghiệp.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63, 64 & 65

NGHỊ ĐỊNH 149/2018/NĐ-CP, ĐIỀU 8, 9 & 10

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

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

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP

**NGHỊ ĐỊNH 140/2018/NĐ-CP,
CHƯƠNG I, MỤC 9, 24 VÀ
PHỤ LỤC I**

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: + Hệ thống chính sách, pháp luật về AT-VSLĐ: Tổng quan về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về AT-VSLĐ; hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật AT-VSLĐ; các quy định cụ thể của các cơ quan quản lý nhà nước về AT-VSLĐ khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, các cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ. + 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. - Thời gian: huấn luyện lần đầu 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 giấy chứng nhận huấn luyện về AT-VSLĐ có giá trị 02 năm.
Nhóm VI: An toàn, vệ sinh viên	- Nội dung: NLĐ 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 140/2018/NĐ-CP,
CHƯƠNG I

- **Huấn luyện về pháp luật AT-VSLĐ**

- (i) Có trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm công việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra, quản lý về AT-VSLĐ; hoặc
- (ii) Có trình độ cao đẳng và có ít nhất 04 năm làm công việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra, quản lý về AT-VSLĐ.

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

- (i) Có trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm công việc xây dựng hoặc tổ chức triển khai về công tác AT-VSLĐ; hoặc
- (ii) Có trình độ cao đẳng và có ít nhất 04 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác AT-VSLĐ; hoặc
- (iii) Làm công tác AT-VSLĐ tại doanh nghiệp không thuộc điểm a, điểm b Khoản này và có ít nhất 05 năm làm công việc AT-VSLĐ.

- **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 thực hành 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 thực hành nhóm 3: có trình độ từ trung cấp trở lên phù hợp với chuyên ngành huấn luyện; có ít nhất 03 năm làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, hoặc làm công việc có liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động ở cơ sở phù hợp với công việc huấn luyện;
- (iii) Huấn luyện thực hành 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 03 năm trong chuyên ngành huấn luyện;
- (iv) Huấn luyện thực hành sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động: có trình độ từ cao đẳng chuyên ngành y trở lên và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trực tiếp tham gia công tác sơ cứu, cấp cứu hoặc có trình độ bác sĩ;
- (v) Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp không thuộc điểm a, b, c Khoản này nhưng có ít nhất 04 năm làm công việc AT-VSLĐ thì được huấn luyện thực hành theo quy định tại các điểm a, b, c Khoản này phù hợp với kinh nghiệm.

- Định kỳ 05 năm, 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 thuộc điểm a Khoản 1 Điều này, người huấn luyện sơ cấp cứu.

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 và nhóm 6 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

Đối với doanh nghiệp đủ điều kiện tự huấn luyện AT-VSLĐ hạng A tự công bố đủ điều kiện tự huấn luyện AT-VSLĐ trên trang thông tin điện tử hoặc thông báo về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đặt trụ sở.

NGHỊ ĐỊNH 140/2018/NĐ-CP

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 tử 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

• 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

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 18
KHOẢN 2

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

- 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

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

- **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.

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 có đủ điều kiện thực hiện 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
- Người vận hành nồi hơi sử dụng nhiên liệu đốt cháy hữu cơ phải có bằng/chứng chỉ nghề vận hành nồi hơi.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 138 & 147

THÔNG TƯ 53/2016/TT-BLĐTBXH

THÔNG TƯ 16/2017/TT-BLĐTBXH

LUẬT AT-VSLĐ ĐIỀU 30 & 31

QUYẾT ĐỊNH 64/2008/QĐ-BLĐTBXH, QCVN: 01 - 2008/BLĐTBXH, ĐIỀU 8

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 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

THÔNG TƯ 14/2013/TT-BYT

THÔNG TƯ 28/2016/TT-BYT

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

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 NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế.

- Trả đủ tiền lương cho NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng;
- Bồi thường cho người lao động bị TNLĐ mà không do lỗi của NLĐ gây ra và trợ cấp cho NLĐ bị TNLĐ do chính lỗi của NLĐ
- 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	- TNLĐ 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 5.000.000 đồng/tháng từ tháng 01/2017. Tháng 06/2017, ông bị TNLĐ 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 TNLĐ 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 TNLĐ 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 NLĐ sẽ được trả 5,9 tháng lương. Do đó, ông Hà được nhận = $5,9 \times 5.000.000$ đồng = 29.500.000 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% mức lương cơ sở	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 kiêm nhiệm	Dưới 300 công nhân	- Đại học khối kỹ thuật; hoặc - Cao đẳng khối kỹ thuật và ít nhất 1 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc - Trung cấp khối kỹ thuật hoặc trực tiếp làm các công việc kỹ thuật và 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 và ít nhất 1 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc - Cao đẳng khối kỹ thuật và ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở; hoặc - Trung cấp khối kỹ thuật hoặc trực tiếp làm các công việc kỹ thuật và ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của cơ sở
Ít nhất 02 người làm công tác AT-VSLĐ chuyên trách hoặc thành lập phòng AT-VSLĐ	Trên 1000 công nhân	

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. Trong đó, doanh nghiệp trên 1.000 công nhân phải có ít nhất 01 bác sỹ và mỗi ca làm việc phải có 01 người làm công tác y tế có trình độ trung cấp (*).
- 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**

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

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:

THÔNG TƯ 19/2016/TT-BYT

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	11 - 20 người/hố 21 - 35 người/hố	Dưới 300 người Trên 300 người
Buồng vệ sinh kinh nguyệt	1 - 30 nữ/buồng 30 nữ/buồng	1 - 300 người Trên 300 người
Vòi nước rửa tay	15 - 20 người/vòi 35 người/vòi	Dưới 300 người Trên 300 người

9.11 AN TOÀN CHÁY NỔ

Trách nhiệm của NSDLĐ:

1. Xây dựng Nội quy an toàn, sơ đồ chỉ dẫn, biển báo, biển cấm, biển chỉ dẫn về PCCC
2. Thiết kế, thẩm duyệt thiết kế về PCCC khi xây dựng mới, cải tạo hoặc thay đổi tính chất sử dụng công trình
3. Xây dựng Phương án chữa cháy của cơ sở và được phê duyệt bởi cơ quan có thẩm quyền
4. Thành lập và tổ chức huấn luyện cho Đội PCCC cơ sở
5. Lưu trữ biên bản kiểm tra về PCCC, thông kê, báo cáo về PCCC.

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 HIỂM

9.11.5.1 LỐI RA THOÁT NẠN

- Các lối ra phải dễ nhận thấy và đường dẫn tới cửa phải được đánh dấu rõ ràng bằng các ký hiệu hướng dẫn.
- Phải có ít nhất 2 lối ra thoát nạn, bố trí phân tán đối với:
 - Các gian phòng trong tầng hầm và tầng nửa hầm có mặt đồng thời hơn 15 người hoặc diện tích trên 300 m²
 - Các nhà, công trình, gian phòng dùng để sản xuất hay làm kho có số người làm việc trong ca lớn hơn 25 người hoặc có diện tích lớn hơn 1.000 m².
 - Các gian phòng khác có mặt đồng thời hơn 50 người.
- Cửa thoát hiểm phải là cửa đi có cánh mở ra (cửa bản lề), không phải cửa mở kiểu trượt hoặc xếp, cửa cuốn, cửa quay.
- Lối ra thoát nạn trong các nhà máy may mặc, giày da phải đảm bảo:
 - Chiều cao thông thủy thấp nhất là 1,9 m
 - Chiều rộng nhỏ nhất là 1,2 m đối với các gian phòng và nhà có số người thoát nạn lớn hơn 50 người; 0,8 m đối với các trường hợp còn lại.

THÔNG TƯ 07/2010/TT-BXD

TCVN: 2622 – 1995

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

QCVN 06:2010/BXD

9.11.5.2 ĐƯỜNG THOÁT NẠN

- Đường thoát nạn phải sử dụng an toàn và thuận tiện, không có vật cản quá trình thoát nạn.
- Đường thoát nạn phải dễ tìm thấy, được chỉ dẫn bằng các biển báo.
- Chiều cao thông thủy của đường thoát nạn không được nhỏ hơn 2m
- Chiều rộng thông thủy của đường thoát nạn không được nhỏ hơn:
 - 1,4 m đối với hành lang chung dùng để thoát nạn cho trên 50 người
 - 0,7 m đối với các lối đi đến những chỗ làm việc đơn lẻ
 - 1,0 m đối với tất cả các trường hợp còn lại.

THÔNG TƯ 07/2010/TT-BXD

TCVN: 2622 – 1995

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

QCVN 06:2010/BXD

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

Phương tiện chiếu sáng sự cố khẩn cấp và chỉ dẫn thoát nạn được trang bị trên lối thoát nạn của nhà và công trình trong các khu vực sau:

- Ở các chỗ nguy hiểm cho sự di chuyển của người.
- Ở các lối đi và trên các cầu thang bộ dùng để thoát nạn cho người khi số lượng người cần thoát nạn lớn hơn 50 người.
- Theo các lối đi chính và cửa ra của các gian phòng sản xuất, trong đó số người làm việc lớn hơn 50 người.
- Trong các gian phòng công cộng và các nhà phụ trợ của các xí nghiệp công nghiệp có khả năng tụ tập đồng thời nhiều hơn 100 người.
- Ở các gian phòng sản xuất không có ánh sáng tự nhiên.

Đèn chiếu sáng sự cố và đèn chỉ dẫn thoát nạn có nguồn điện dự phòng đảm bảo thời gian hoạt động tối thiểu là 2h.

Đèn chiếu sáng sự cố có cường độ chiếu sáng ban đầu trung bình là 10lux và trên suốt đường thoát nạn phải duy trì cường độ chiếu sáng ít nhất là 1lux.

Đèn chiếu sáng khẩn cấp phải gắn ở tất cả cửa thoát hiểm và đèn chỉ dẫn thoát nạn phải được nhìn thấy rõ ràng chữ “LỐI RA” từ khoảng cách tối thiểu 30m trong điều kiện chiếu sáng bình thường (300lux) hoặc khi có sự cố (10lux).

Vị trí lắp đặt giữa các đèn chiếu sáng sự cố, giữa các đèn chỉ dẫn thoát nạn phải đảm bảo nhìn thấy lối thoát nạn và khoảng cách không lớn hơn 30m.

Phương tiện chiếu sáng sự cố khẩn cấp và chỉ dẫn thoát nạn được kiểm tra định kỳ 1 tháng 1 lần, được bảo dưỡng hàng năm và được thử nghiệm trong thời gian 2h, những phương tiện không đảm bảo thời gian làm việc phải được thay thế.

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD
TCVN 3890:2009

9.11.8 HỆ THỐNG BÁO CHÁY

Hệ thống báo cháy tự động:

Hệ thống báo cháy tự động bao gồm trung tâm báo cháy, đầu báo cháy, nút ấn báo cháy, thiết bị báo bằng âm thanh và ánh sáng, các thiết bị liên kết và nguồn điện. Mỗi bộ phận của hệ thống phải đảm bảo có đủ chức năng cơ bản và phải tích hợp liên kết thành hệ thống báo cháy hoàn chỉnh.

- 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
- Trung tâm báo cháy phải được lắp đặt ở những nơi luôn có người túc trực 24/24

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, chiều nghiêng 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

9.11.9 HỆ THỐNG CHỮA CHÁY

9.11.9.1 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
- 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

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

- 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.

9.11.9.2 HẠNG CỨU HỎA (HỆ THỐNG CHỮA CHÁY VÁCH TƯỜNG)

- **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

9.11.9.3 HỆ THỐNG CHỮA CHÁY TỰ ĐỘNG

Các khu vực phải được trang bị hệ thống chữa cháy tự động được liệt kê trong Phụ lục C, TCVN 3890:2009

Hệ thống chữa cháy tự động phải có bộ điều khiển tự động và bằng tay. Hệ thống chữa cháy bằng nước kiểu vòi phun xối (Drencher), hệ thống chữa cháy bằng hơi nước hoặc bằng khí cho phép thiết kế điều khiển từ xa và bằng tay. Hệ thống chữa cháy bằng nước phải có họng chờ lắp đặt ở ngoài nhà để tiếp nước từ xe bơm hoặc máy bơm chữa cháy di động.

Sau khi lắp đặt, hệ thống chữa cháy tự động phải được thử hoạt động toàn bộ hệ thống.

Hệ thống chữa cháy tự động phải được kiểm tra, bảo dưỡng định kỳ ít nhất 1 lần trong năm. Mỗi lần kiểm tra và bảo dưỡng định kỳ, ngoại trừ các thiết bị chỉ hoạt động một lần như đầu phun Spinkler, đầu báo nhiệt dùng 1 lần..., tất cả các thiết bị và chức năng của hệ thống phải được kiểm tra và thử hoạt động, trong đó bao gồm cả kiểm tra số lượng, chất lượng chất chữa cháy.

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, TCVN 3890:2009

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, TCVN 2622:1995

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 (ví dụ như đi ngầm trong tường, sàn nhà, trong ống thép hoặc các loại ống khác cách điện và có độ bền cơ học).
- 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 trên những mặt phẳng làm bằng những vật liệu dẫn điện hay những nơi thường xuyên ẩm ướt như dưới hoặc trong phòng xí tắm, nhà bếp, chỗ rửa tay chân, phòng giặt.
- Tủ điện phải luôn đóng, phía dưới tủ phải có tấm thảm chống sốc, phía trước tủ phải thông thoáng.
- Các công tắc điện phải được đặt trong tủ/ hộp có cửa đóng lại, 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

TCVN 439/BXD-CSCD, ĐIỀU 14.5, 14.7, 14.14

TCXD 349:2007, ĐIỀU 3.2 KHOẢN 3.2.2, ĐIỀU 4.1 KHOẢN 4.1.5 MỤC 4.1.5.1

11 TCN 19-2006

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 nhật, 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

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 30

NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP,
ĐIỀU 18, 21 & 25

NGHỊ ĐỊNH 113/2017/NĐ-CP,
PHẦN VI

THÔNG TƯ 13/2016/TT-
BLĐTBXH

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

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 4

NGHỊ ĐỊNH 113/2017/NĐ-CP,
ĐIỀU 23

- 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

9.14.2 PHIẾU THÔNG TIN AN TOÀN HÓA CHẤT NGUY HẠI

Doanh nghiệp phải lưu giữ phiếu an toàn hóa chất đối với tất cả các hóa chất nguy hiểm trong nhà máy và cung cấp cho tất cả những người có liên quan đến hóa chất nguy hiểm. Phiếu an toàn hóa chất phải được xây dựng bằng tiếng Việt.

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

- Nhận dạng hóa chất và thông tin nhà cung cấp;
- 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 phản ứng 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 sử dụng, bảo quản;
- Kiểm soát phơi nhiễm và yêu cầu về thiết bị bảo vệ cá nhân;
- Yêu cầu trong việc thải bỏ;
- Yêu cầu trong vận chuyển;
- Thông tin về pháp luật;
- Các thông tin cần thiết khác.

**LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 29
KHOẢN 3**

**NGHỊ ĐỊNH 113/2017/NĐ-CP,
ĐIỀU 24**

**THÔNG TƯ 32/2017/TT-BCT,
ĐIỀU 7 VÀ PHỤ LỤC 9**

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 32/2017/TT-BCT,
ĐIỀU 6 VÀ PHỤ LỤC 8**

**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 hoá 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 113/2017/NĐ-CP,
ĐIỀU 5 KHOẢN 3

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.

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 30

**NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP,
ĐIỀU 17, 18, 21 & 25**

**NGHỊ ĐỊNH 113/2017/NĐ-CP,
CHƯƠNG VI**

**THÔNG TƯ 13/2016/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 NLĐ, theo dõi độ nhiễm độc hoá chất, kịp thời phát hiện bệnh nghề nghiệp và tổ chức tốt việc điều trị

**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 10m²
- 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 ở không nhỏ hơn 5m²
- Phòng ở phải có cửa đi, cửa sổ đảm bảo yêu cầu thông gió và chiếu sáng tự nhiên.
- Tường bao che, tường ngăn giữa các phòng phải được làm bằng vật liệu đáp ứng yêu cầu phòng cháy và chống thấm
- Mái nhà không được lợp bằng vật liệu dễ cháy và phải đảm bảo không bị thấm dột.
- Nền nhà phải được lát gạch hoặc láng vữa xi măng và phải cao hơn mặt đường vào nhà, mặt sân, hè.
- Có đèn đủ ánh sáng (tối thiểu có 1 bóng đèn điện công suất 40W cho diện tích 10m²), nếu ở tập thể thì mỗi người phải có tối thiểu 1 ổ cắm điện.

THÔNG TƯ 20/2016/TT-BXD

- Có các thiết bị phòng chống cháy nổ theo quy định.
- Phải đảm bảo cho mỗi người thuê có giường để ngủ

9.16 NƯỚC UỐNG

- Nếu phòng ở được xây dựng khép kín thì khu vệ sinh phải có tường ngăn cách với chỗ ngủ.
- Đảm bảo cung cấp nước hợp vệ sinh theo quy chuẩn, tiêu chuẩn của pháp luật chuyên ngành.
- 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), trừ các bếp ăn tập thể không đăng ký ngành nghề kinh doanh thực phẩm;
- Người trực tiếp chế biến thức ăn phải được tập huấn kiến thức ATTP và được chủ cơ sở xác nhận;
- Người trực tiếp chế biến thức ăn phải được kiểm tra sức khỏe định kỳ để đảm bảo không bị mắc các bệnh tả, lỵ, thương hàn, viêm gan A, E, viêm da nhiễm trùng, lao phổi, tiêu chảy cấp khi làm việc;
- Nhân viên làm việc tại bếp ăn phải sử dụng bảo hộ lao động theo quy định gồm quần áo vải trắng, yếm hoặc tạp dề, găng tay chuyên dùng, ủng hoặc giày chống trơn trượt, khẩu trang lọc bụi khi làm việc;
- Bếp ăn phải được bố trí theo nguyên tắc một chiều từ khu vực sơ chế nguyên liệu thực phẩm sống, nấu nướng và bảo quản thức ăn để tránh nhiễm chéo giữa thực phẩm chưa qua chế biến và thực phẩm đã qua chế biến;
- Nhà ăn phải thoáng mát, đủ ánh sáng, duy trì chế độ vệ sinh sạch sẽ, có biện pháp ngăn ngừa côn trùng và động vật gây hại, có khu vực rửa tay, nhà vệ sinh;
- Cổng rãnh ở khu vực nhà bếp phải thông thoáng, không ứ đọng;
- Có dụng cụ thu gom, chứa đựng rác thải, chất thải đảm bảo vệ sinh; chất thải, rác thải phải được thu dọn hàng ngày, sạch sẽ.
- Thực hiện kiểm tra thực phẩm 3 bước và lưu mẫu thức ăn theo quy định của Bộ Y tế.

LUẬT AN TOÀN THỰC PHẨM
SỐ 55/2010/QH12, ĐIỀU 28,
29, 30

NGHỊ ĐỊNH 15/2018/NĐ-CP,
ĐIỀU 11 & 12

NGHỊ ĐỊNH 155/2018/NĐ-CP,
ĐIỀU 5

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

THÔNG TƯ 04/2014/TT-
BLĐTBXH, MỤC XXIX

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

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	- 04 tháng từ ngày sinh con nếu con dưới 02 tháng tuổi - 02 tháng từ ngày sinh con nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên (nhưng tổng thời gian không vượt quá thời gian nghỉ thai sản theo quy định của luật)	
Thực hiện các biện pháp tránh thai	7 - 15 ngày tùy vào biện pháp tránh thai	
Nhận con nuôi	Tính đến khi con đủ 4 tháng tuổi	- 100% tiền lương, tiền công đóng BHXH do cơ quan BHXH chi trả - Thời gian nghỉ được tính vào thời gian đóng BHXH
Sinh con	- 6 tháng - Nếu sinh đôi, ba... từ con thứ 2: thêm 1 tháng cho mỗi con	
Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi sinh	5 - 10 ngày trong 1 năm	25% hoặc 30% mức lương cơ sở

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 157

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014
ĐIỀU 31 - 38 & 41

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 05/2016 với mức lương 3.500.000đ/tháng. Từ tháng 01/2017, chị được điều chỉnh lương thành 3.750.000đ. Ngày 09/06/2017, chị B xin nghỉ sinh và được hưởng chế độ thai sản như sau: nghỉ thai sản 6 tháng kể từ ngày 09/06/2017. Tiền trợ cấp chị B được hưởng gồm:

Trợ cấp 1 lần do BHXH chi trả: $1.300.000đ \text{ (mức lương cơ sở)} \times 2 \text{ tháng} = 2.600.000đ$

Lương trung bình 6 tháng liền kề trước khi chị B nghỉ sinh = $[3.500.000đ + (3.750.000đ \times 5)]/6 = 3.708.333đ$

Trợ cấp do BHXH chi trả: $3.708.333đ \times 6 = 22.250.000đ$

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 01/01/2019.

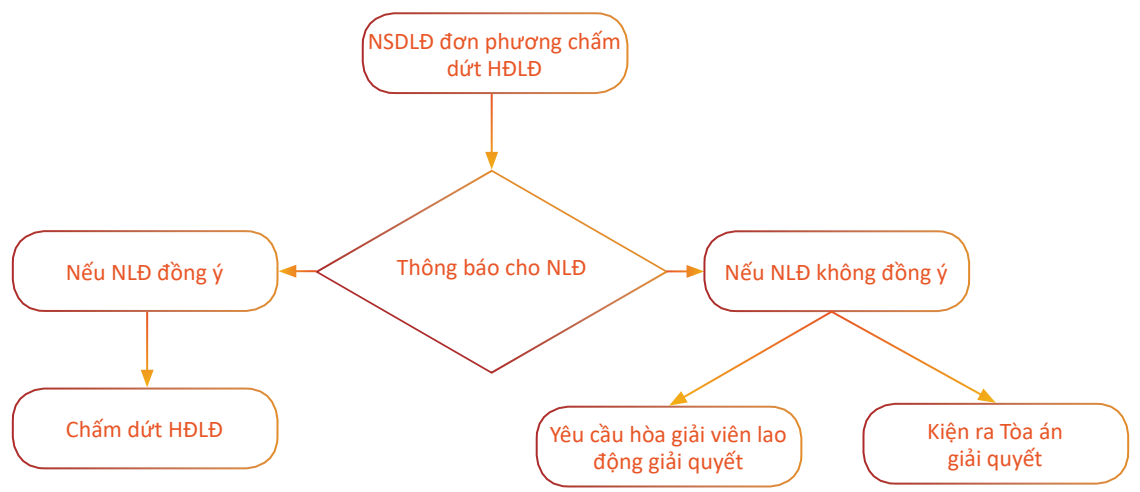
Vùng	Địa phương
I	- Các quận và các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Thường Tín, Hoài Đức, Thạch Thất, Quốc Oai, Thanh Oai, Mê Linh, Chương Mỹ và thị xã Sơn Tây thuộc thành phố Hà Nội; - Các quận và các huyện Thủy Nguyên, An Dương, An Lão, Vĩnh Bảo, Tiên Lãng, Cát Hải, Kiến Thụy thuộc thành 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, thị xã Long Khánh 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, Dầu Tiếng, Phú Giáo thuộc tỉnh Bình Dương; - Thành phố Vũng Tàu, thị xã Phú Mỹ 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, Gia Bình, Lương Tài thuộc tỉnh Bắc Ninh; - Các thành phố Hạ Long, Cẩm Phả, Uông Bí, Móng Cái thuộc tỉnh Quảng Ninh; - Thành phố Thái Nguyên, Sông Công và thị xã Phổ Yên 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 thành phố Hội An, Tam Kỳ thuộc tỉnh Quảng Nam; - 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; - Các huyện Định Quán, Xuân Lộc, Thống Nhất thuộc tỉnh Đồng Nai; - Thị xã Đồng Xoài và huyện Chơn Thành thuộc tỉnh Bình Phước; - Thành phố Bà Rịa thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; - Thành phố Tân An và các huyện Đức Hòa, Bến Lức, Thủ Thừa, Cần Đước, Cần Giuộc thuộc tỉnh Long An; - Thành phố Mỹ Tho và huyện Châu Thành 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 Trà Vinh thuộc tỉnh Trà Vinh; - Thành phố Cà Mau thuộc tỉnh Cà Mau; - Thành phố Đồng Hới thuộc tỉnh Quảng Bình.

Vùng	Địa phương
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; - 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 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; - Các huyện Phú Bình, Phú Lương, Đồng Hỷ, Đại Từ thuộc tỉnh Thái Nguyên; - Huyện Lương Sơn thuộc tỉnh Hòa Bình; - 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, Quế Sơn, Thăng Bình, Phú Ninh 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; - 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, Lộc Ninh, Phú Riềng 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 Đức Huệ, Châu Thành, Tân Trụ, Thạnh Hóa thuộc tỉnh Long An; - Các thị xã Gò Công, Cai Lậy và các huyện Chợ Gạo, Tân Phước 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, 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 Duyên Hải thuộc tỉnh Trà Vinh; - 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. - Các huyện Lệ Thủy, Quảng Ninh, Bố Trạch, Quảng Trạch và thị xã Ba Đồn thuộc tỉnh Quảng Bình.
IV	Gồm các địa bàn còn lại

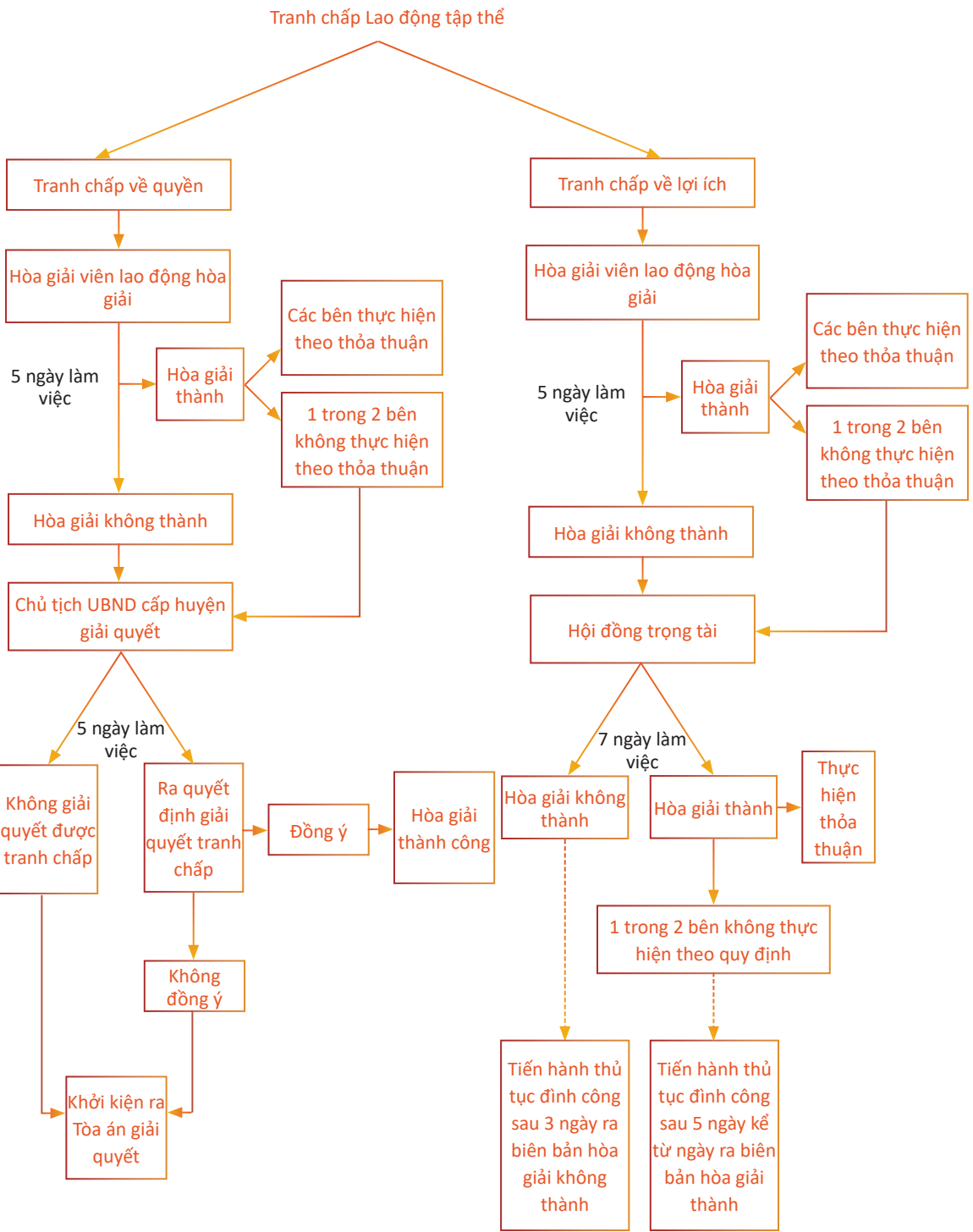
PHỤ LỤC 2: BẢN DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY (MỤC 7.13.5)

- 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

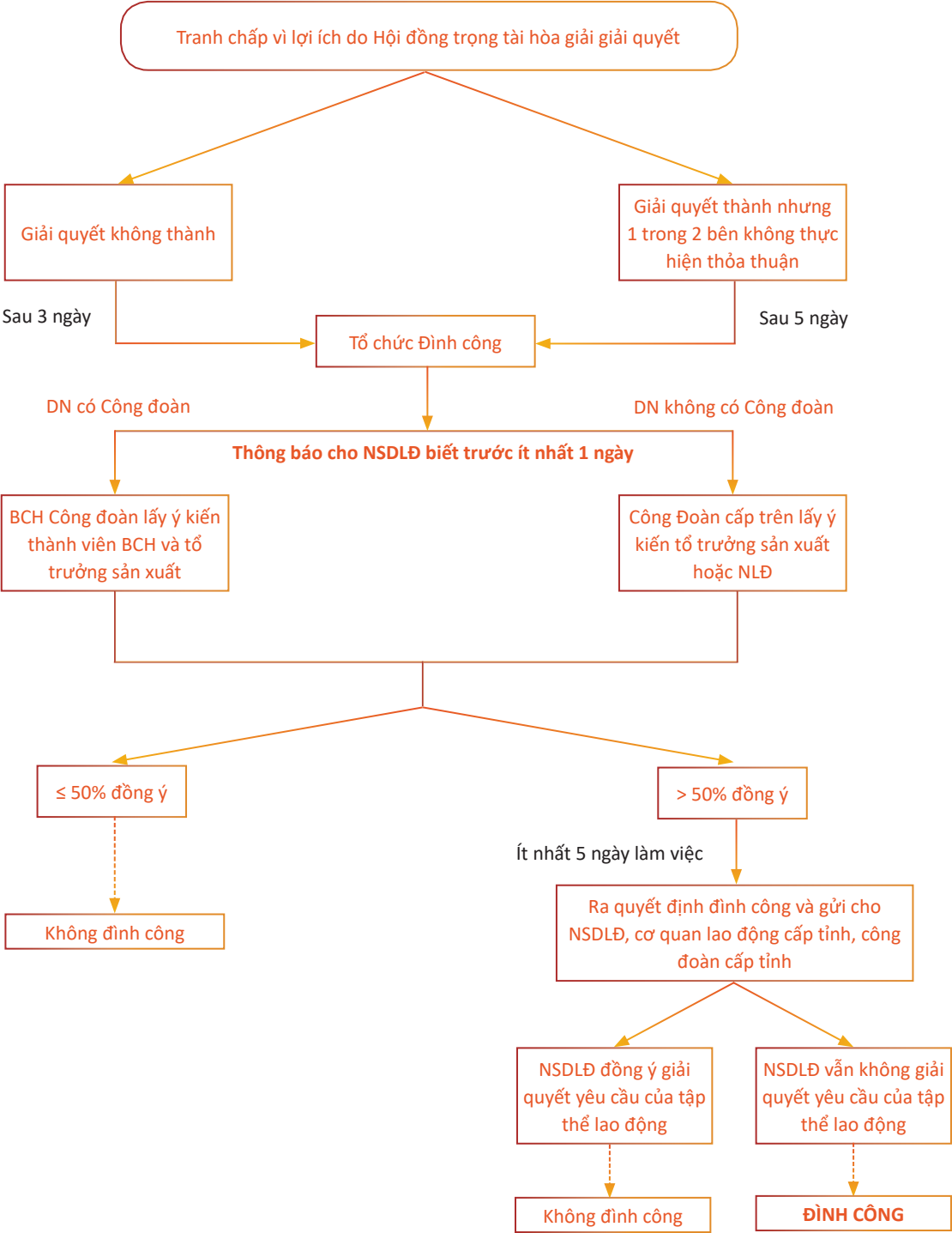
PHỤ LỤC 3: QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.6.2.3)



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/ LĐTĐXH-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.



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP