



BETTER WORK
Vietnam



Hướng dẫn Luật Lao động cho ngành may



NHÀ XUẤT BẢN TỔNG HỢP TP. HỒ CHÍ MINH

Bản quyền thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) 2011. Xuất bản lần đầu 2011

Ấn phẩm của ILO được công nhận bản quyền theo Nghị định 2 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.ifro.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, 2011
1 v.

ISBN: 9789220242490 (bản in) ; 9789220242506 (web pdf)

Tổ chức Lao động Quốc tế; Tổ chức Tài chính 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

Các quy định trên phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hiệp Quốc, và việc đưa ra những tài liệu đó không bao hàm việc diễn đạt bất cứ quan điểm riêng nào của IFC hoặc ILO liên quan đến tư cách pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

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.

IFC hoặc ILO không bao hàm mục đích quảng cáo cho các công ty, sản phẩm thương mại và các quy trình được đề cập trong ấn phẩm này, Tương tự, khi một công ty, sản phẩm thương mại hay quy trình không được đề cập đến ở đây không có nghĩa là IFC và ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình 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: pubvente@ilo.org

Trang web của chúng tôi: [**www.ilo.org/publns**](http://www.ilo.org/publns)

Được in bởi Better Work Vietnam

TÀI TRỢ

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 ở Việt Nam được tài trợ bởi Cơ quan Phát triển quốc tế của Australia và IFC theo Chương trình Phát triển Doanh Nghiệp Bền vững, những nhà tài trợ bao gồm Phần Lan, Ireland, New Zealand, Hà Lan, và Thụy Sĩ.

LỜI CẢM ƠN

Các phiên bản gốc của tài liệu này, bao gồm tiếng Việt và tiếng Anh, được soạn thảo bởi Onestep Viet Co., Limited.

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

Biên tập

Tara Rangarajan, Giám đốc Chương trình, Better Work Vietnam

Hứa Minh Đức, Chuyên viên Tư vấn, Better Work Vietnam

Phạm Quốc Thuần, Trưởng Nhóm Chuyên viên Tư vấn, Better Work Vietnam

Michelle Brown, Tư vấn Độc lập

Thiết kế

Spot Design Trading & Services Co., Ltd.

Dự án Better Work Việt Nam

35 Lý Văn Phức, phường Tân Định, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

ĐT: (+84 8) 3820 6064, Fax: (+84 8) 3820 6331

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



International
Labour
Office



IFC

**International
Finance Corporation**
World Bank Group

Hướng dẫn Luật Lao động cho ngành may

Chịu trách nhiệm xuất bản: Nguyễn Thị Thanh Hương
Biên tập: Hoài Nam
Sửa bản in: Thanh Vân

NXB Tổng Hợp TP. Hồ Chí Minh
62 Nguyễn Thị Minh Khai, Q.1, Tp. HCM

Số lượng: 1.000 quyển, kích thước: 18.1cm x 25.6cm
Số GPXB: 298-11/CXB/72-23/THTPHCM
Nộp lưu chiểu: Q2/2011

LỜI NÓI ĐẦU

Chương trình Better Work Việt Nam là chương trình hợp tác giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), bắt đầu cung cấp dịch vụ đánh giá và tư vấn từ tháng 12 năm 2009. Mục tiêu của Chương trình là nâng cao tính cạnh tranh của doanh nghiệp trong ngành may mặc Việt Nam bằng cách cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, tăng cường tuân thủ Luật Lao động Việt Nam và Công ước quốc tế về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc. Chương trình được tư vấn và giám sát bởi Ban Tư vấn Dự án (PAC) bao gồm đại diện của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Chương trình Better Work thể hiện mong muốn xây dựng một cơ chế đối thoại xã hội và hợp tác có hiệu quả tại nơi làm việc, làm tiền đề cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Việc này sẽ được thực hiện dựa trên sự hiểu biết và áp dụng đầy đủ các qui định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, việc phổ biến pháp luật lao động cho các bên có liên quan là điều không thể thiếu.

Tài liệu này được Chương trình Better Work Việt Nam biên soạn với mục đích cung cấp những thông tin pháp luật lao động cơ bản, cập nhật, với hình thức dễ hiểu, dễ tra cứu cho nhiều đối tượng người đọc khác nhau. Hy vọng tài liệu này sẽ là một đóng góp tích cực vào việc tuân thủ pháp luật, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, một môi trường làm việc thân thiện, mang lại lợi ích cho các doanh nghiệp cũng như cho toàn xã hội.

Tháng 2 năm 2011

Chánh Thanh Tra Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội



Nguyễn Văn Tiến

LỜI GIỚI THIỆU

Better Work Việt Nam biên soạn cuốn Hướng dẫn này để giúp người chủ doanh nghiệp, công nhân viên, các khách hàng quốc tế, và các đối tác có liên quan hiểu rõ hơn các quyền và nghĩa vụ theo qui định của Luật Lao động Việt Nam. Cuốn sách tổng hợp các nguồn thông tin chính yếu về pháp luật lao động của Việt Nam thành một ấn phẩm dễ sử dụng.

Mỗi đề mục trong sách đều giải thích rõ những nội dung căn bản của pháp luật, không chỉ bằng thuật ngữ chuyên môn mà bằng một ngôn ngữ đơn giản và dễ hiểu hơn. Tên của các văn bản pháp luật gốc cũng được liệt kê để độc giả tham khảo thêm khi cần.

Sách Hướng dẫn này bao quát hết các lĩnh vực cơ bản của pháp luật lao động, bao gồm Luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội, các Thông tư, Chỉ thị có liên quan, các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã thông qua, cũng như Hiến pháp của Việt Nam.

Cuốn sách phản ánh những tiêu chuẩn do pháp luật Việt Nam qui định. Tuy nhiên, đối với những quyền cơ bản tại nơi làm việc (như tự do liên kết và thương lượng tập thể, loại trừ lao động cưỡng bức, loại bỏ lao động trẻ em, và loại bỏ phân biệt đối xử trong công việc), Better Work Việt Nam đánh giá việc tuân thủ dựa trên những tiêu chuẩn lao động quốc tế. Do đó, những tiêu chuẩn đánh giá của Better Work Việt Nam về những quyền cơ bản sẽ khác với cuốn Hướng dẫn này ở những lĩnh vực mà luật pháp Việt Nam còn chưa thống nhất với các tiêu chuẩn quốc tế.

Better Work Việt Nam đánh giá cao sự hỗ trợ của Chính phủ Việt Nam trong việc biên soạn ấn phẩm này. Chúng tôi ghi nhận đây là sự đóng góp quan trọng trong việc duy trì các tiêu chuẩn lao động và phát triển các cơ hội việc làm tốt cho đất nước Việt Nam.



Rie Vejs Kjeldgaard

Giám Đốc

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

Mục lục

1. ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG TỐI THIỂU	15
1.1 ĐỊNH NGHĨA	15
1.2 LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ BẢO VỆ CHO LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	15
1.3 HỒ SƠ THEO DÕI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	15
2. CÔNG ĐOÀN	16
2.1 THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN	16
2.2 QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN	16
2.3 QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	17
2.4 QUỸ CÔNG ĐOÀN	17
2.5 QUY CHẾ QUẢN LÝ QUỸ CÔNG ĐOÀN	17
3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT)	18
3.1 ĐỊNH NGHĨA TƯLĐTT	18
3.2 NỘI DUNG CỦA TƯLĐTT	18
3.3 QUY TRÌNH ĐĂNG KÝ	18
3.4 THỜI HẠN CỦA TƯLĐTT	18
3.5 NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG THƯƠNG LƯỢNG 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 ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG	20
4.3.6 NHỮNG HÀNH VI SAU ĐÂY BỊ CẤM TRƯỚC, TRONG VÀ SAU KHI ĐÌNH CÔNG	20
4.3.7 CÁC HÌNH THỨC ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP	20
4.3.8 BỒI THƯỜNG TRONG CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP	20
5. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ	21
5.1 CHỦNG TỘC, TÔN GIÁO, QUAN ĐIỂM CHÍNH TRỊ	21
5.2 GIỚI TÍNH	21
5.3 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI TÀN TẬT	21
5.4 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI NHIỄM HIV/AIDS	21

6. CƯỜNG BỨC LAO ĐỘNG	22
6.1 ĐỊNH NGHĨA	22
6.2 CƯỜNG CHẾ	22
6.3 CƯỜNG BỨC LAO ĐỘNG VÀ LÀM THÊM	22
7. LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI	23
7.1 LƯƠNG	23
7.2 MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	23
7.3 THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG	23
7.4 HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG	24
7.5 CHI TRẢ LƯƠNG	25
7.6 KHẤU TRỪ LƯƠNG	25
7.7 LƯƠNG THỬ VIỆC/LƯƠNG HỌC VIỆC/LƯƠNG MÙA VỤ	25
7.8 LƯƠNG NGỪNG VIỆC	25
7.9 LƯƠNG LÀM THÊM VÀ PHỤ CẤP CA ĐÊM	26
7.9.1 CÁCH TÍNH LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	26
7.9.2 PHỤ CẤP LÀM CA ĐÊM	27
7.10 TIỀN THƯỞNG VÀ KHUYẾN KHÍCH	28
7.11 NÂNG BẬC LƯƠNG	28
7.12 BẢO HIỂM BẮT BUỘC	28
7.13 NGHỈ PHÉP CÓ HƯỞNG LƯƠNG	29
7.13.1 NGHỈ LỄ	29
7.13.2 NGHỈ PHÉP NĂM	29
7.13.3 CHI TRẢ LƯƠNG CHO NGÀY NGHỈ HÀNG NĂM	29
7.13.4 NGHỈ VIỆC RIÊNG CÓ HƯỞNG LƯƠNG	30
7.13.5 NGHỈ BỆNH	30
8. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ	31
8.1 TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG	31
8.2 THỬ VIỆC	31
8.3 HỌC NGHỀ, HỌC VIỆC	31
8.4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (HĐLĐ)	32
8.4.1 ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG MÙA VỤ	32
8.4.2 GIA HẠN HĐLĐ	32
8.4.3 TẠM THỜI CHUYỂN CÔNG VIỆC	33
8.5 CHẤM DỨT HĐLĐ	33
8.5.1 ĐƯƠNG NHIÊN CHẤM DỨT	33
8.5.2 ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT	33
8.5.2.1 LÝ DO ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG HỢP PHÁP	33

8.5.2.2	THỜI HẠN BÁO TRƯỚC	34
8.5.2.3	THỦ TỤC NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	34
8.5.2.4	CÁC TRƯỜNG HỢP NSDLĐ KHÔNG ĐƯỢC ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	34
8.5.3	TRỢ CẤP/KHÔNG ĐƯỢC TRỢ CẤP/BỒI THƯỜNG KHI CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG	35
8.5.4	THỜI GIAN ÁP DỤNG TÍNH TRỢ CẤP THỜI VIỆC, MẤT VIỆC	36
8.6	NỘI QUY LAO ĐỘNG	36
8.7	KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	36
8.7.1	CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	37
8.7.2	CÁC TRƯỜNG HỢP ÁP DỤNG HÌNH THỨC SA THẢI	37
8.7.3	NGUYÊN TẮC XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	37
8.7.4	CÁC TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐƯỢC ÁP DỤNG KỶ LUẬT	38
8.7.5	YÊU CẦU KHI XỬ LÝ KỶ LUẬT	38
8.7.6	TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT	38

9. AN TOÀN – VỆ SINH LAO ĐỘNG **39**

9.1	TỔNG QUÁT	39
9.2	HUẤN LUYỆN VỀ ATLĐ VÀ ĐỐI TƯỢNG	39
9.3	HỘI ĐỒNG BẢO HỘ LAO ĐỘNG	39
9.3.1	CÁN BỘ AN TOÀN LAO ĐỘNG	40
9.3.2	MẠNG LƯỚI AN TOÀN VỆ SINH VIÊN (AT-VSV)	40
9.4	NỘI QUY AN TOÀN LAO ĐỘNG	40
9.5	CHĂM SÓC Y TẾ VÀ SƠ CẤP CỨU	41
9.5.1	CƠ SỞ Y TẾ TẠI DOANH NGHIỆP	41
9.5.2	TÚI CẤP CỨU	41
9.5.3	KHÁM SỨC KHỎE ĐỊNH KỲ	41
9.6	NHÀ VỆ SINH	42
9.7	QUY ĐỊNH VỀ ĐỘ ỒN, KHÔNG KHÍ, NHIỆT ĐỘ VÀ ÁNH SÁNG	43
9.8	QUY ĐỊNH VỀ TRỌNG LƯỢNG MANG VÁC	43
9.9	BẢO HỘ LAO ĐỘNG (BHLĐ)	43
9.9.1	ĐIỀU KIỆN ĐƯỢC TRANG BỊ PHƯƠNG TIỆN BHLĐ	44
9.9.2	DANH MỤC PHƯƠNG TIỆN BHLĐ TRONG DỆT – MAY	44
9.10	AN TOÀN MÁY MÓC	44
9.11	AN TOÀN CHÁY NỔ	45
9.11.1	HUẤN LUYỆN VÀ THỰC TẬP CHỮA CHÁY – THOÁT HIỂM	45
9.11.2	NỘI QUY AN TOÀN VỀ PHÒNG CHÁY VÀ CHỮA CHÁY	45
9.11.3	SƠ ĐỒ PHÒNG CHÁY, CHỮA CHÁY	45
9.11.4	BIỂU BÁO VÀ BIỂU CHỈ DẪN	46
9.11.5	YÊU CẦU LỐI THOÁT NẠN	46
9.11.6	BIỂU BÁO, CHỈ DẪN LỐI THOÁT NẠN	46

9.11.7	CHIẾU SÁNG KHẨN CẤP	46
9.11.8	HỌNG CỨU HỎA	46
9.11.9	HỆ THỐNG BÁO CHÁY	47
9.11.10	BÌNH CHỮA CHÁY	47
9.12	AN TOÀN ĐIỆN	48
9.13	AN TOÀN HÓA CHẤT, HÓA CHẤT NGUY HẠI	48
9.13.1	ĐỊNH NGHĨA	48
9.13.2	YẾU CẦU ĐỐI VỚI CỦA DOANH NGHIỆP	48
9.13.3	TRÁCH NHIỆM ĐẢM BẢO AN TOÀN TRONG HOẠT ĐỘNG HOÁ CHẤT	49
9.14	HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	49
9.14.1	PHÂN LOẠI HÓA CHẤT NGUY HẠI	49
9.14.2	PHIẾU THÔNG TIN AN TOÀN HÓA CHẤT NGUY HẠI	50
9.14.3	GHI NHẬN HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	50
9.14.4	BAO BÌ, THÙNG, BỐN CHỨA HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	50
9.14.5	CẮT GIỮ HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	51
9.14.6	TIÊU HUỖ VÀ THẢI BỎ HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	51
9.14.7	HUẤN LUYỆN CHO NHỮNG NGƯỜI LÀM VIỆC TIẾP XÚC VỚI HÓA CHẤT NGUY HIỂM	52
9.14.8	NGHĨA VỤ CỦA CƠ SỞ HOẠT ĐỘNG HOÁ CHẤT NGUY HIỂM	52
9.15	KỶ TÚC XÁ CÔNG NHÂN	52
9.16	NƯỚC UỐNG	53
9.17	AN TOÀN VỆ SINH THỰC PHẨM	53
9.18	ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG MÔI TRƯỜNG HÀNG NĂM	53
9.19	TAI NẠN LAO ĐỘNG (TNLĐ)	53
9.19.1	NHIỆM VỤ CỦA NSDLĐ KHI CÓ TAI NẠN XẢY RA	54
9.19.2	NSDLĐ CHI TRẢ TRỢ CẤP VÀ BỒI THƯỜNG	54
9.19.3	BHXH CHI TRẢ	55
9.20	QUY ĐỊNH VỀ BÁO CÁO TÌNH HÌNH TNLĐ	55
10.	THỜI GIOR LÀM VIỆC - THỜI GIOR NGHỈ NGƠI	56
10.1	THỜI GIOR LÀM VIỆC	56
10.2	THỜI GIOR NGHỈ NGƠI	56
10.2.1	NGHỈ HÀNG TUẦN	56
10.2.2	THỜI GIOR NGHỈ GIỮA CA ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG	56
10.3	THỜI GIOR LÀM THÊM	57
10.4	ĐỊNH NGHĨA CA ĐÊM	57
10.5	LAO ĐỘNG NỮ	57
10.5.1	THỜI GIAN NGHỈ ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG	57
10.5.2	CHẾ ĐỘ THAI SẢN	58

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1:	QUY ĐỊNH LƯƠNG VÙNG TỐI THIỂU (MỤC 7.2) _____	59
PHỤ LỤC 2:	BẢN DANH MỤC CÁC BỆNH CẦN NGHỈ VIỆC ĐỂ CHỮA BỆNH DÀI NGÀY. (MỤC 7.13.5) _____	61
PHỤ LỤC 3:	QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.5.2.3) _____	62
PHỤ LỤC 4:	QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TCLĐ TẬP THỂ (MỤC 4.2) _____	63
PHỤ LỤC 5:	QUY TRÌNH TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG HỢP PHÁP (MỤC 4.3) _____	64
PHỤ LỤC 6:	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN ATVSLĐ (MỤC 9.2) _____	64
PHỤ LỤC 7:	VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT VỀ ATVSLĐ _____	65
PHỤ LỤC 8:	LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI _____	67
	1. Tuyển dụng lao động nước ngoài _____	67
	2. Hồ sơ xin cấp giấy phép lao động _____	67
PHỤ LỤC 9:	BẢN DANH MỤC TẠM THỜI CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC ĐỘC HẠI _____	68
	THEO QĐ 1629/ QĐ - LĐTBXH (MỤC 7.13.2)	
PHỤ LỤC 10:	BẢN DANH MỤC TẠM THỜI: “NGHỀ, CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC, _____	69
	ĐỘC HẠI, NGUY HIỂM THEO QĐ 1152/2003/QĐ-BLĐTBXH (MỤC 7.13.2)	

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
- **DNNng:** Doanh nghiệp nước ngoài
- **HĐBHLĐ:** Hội đồng bảo hộ lao động
- **HĐLĐ:** Hợp đồng Lao động
- **KLLĐ:** Kỹ 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
- **TƯLĐTT:** Thỏa ước lao động tập thể
- **TCLĐ:** Tranh chấp lao động:
- **TCLĐTT:** Tranh chấp lao động tập thể
- **TNLĐ:** Tai nạn lao động



ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG TỐI THIỂU

1.1 ĐỊNH NGHĨA

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

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

Ghi chú 2: Trong trường hợp giấy chứng minh nhân dân (CMND) không ghi ngày và tháng sinh thì ngày và tháng sinh mặc định là ngày 31 tháng 12 của năm đó.

**LUẬT LAO ĐỘNG,
ĐIỀU 6 & 120**

**NGHỊ QUYẾT 02-HĐTP-
TANDTC/QĐ**

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 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 7 giờ mỗi ngày hoặc không quá 42 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

Cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm những việc (i) mang vác nặng; (ii) trực tiếp tiếp xúc với hóa chất độc hại hay môi trường có độ rung cao hơn tiêu chuẩn cho phép; (iii) làm việc ở những nơi mà nhiệt độ vượt quá 40°C vào mùa Hè và trên 35°C vào mùa Đông; (iv) vận hành lò hơi, xe nâng; (v) làm việc ở nơi cheo leo, nguy hiểm; hoặc (vi) làm việc ở những nơi có điều kiện không phù hợp với thần kinh, tâm lý hoặc gây ảnh hưởng xấu đến việc hình thành nhân cách của người chưa thành niên.

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 119,
121 & 122**

THÔNG TƯ 09/1995/TT-LB

Ví dụ 1:

Nguyễn Văn A sinh 10/9/1992. Vào ngày 19/5/2010 anh ấy vào làm việc cho nhà máy Happy Clothing. Vào thời điểm anh ấy vào làm việc anh ấy chỉ mới 17 tuổi 8 tháng (chưa đủ 18 tuổi), do đó anh Nguyễn Văn A là công nhân chưa thành niên.

1.3 HỒ SƠ THEO DÕI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

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

- Họ tên;
- Ngày sinh;
- Công việc đang làm;
- Kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ 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.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 119



CÔNG ĐOÀN

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

LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 2

2.1 THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN

- Công đoàn địa phương, Công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại Doanh nghiệp trong vòng 6 tháng tính từ ngày hoạt động và có đủ 5 đoàn viên trở lên
- Trong thời hạn 12 tháng, BCHCD làm thời phải đề nghị Công đoàn cấp trên ra quyết định thành lập Công đoàn cơ sở

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 153
THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
01/2007/TTLT-TLĐLĐVN-
BLĐTBXH, MỤC II, ĐIỂM 1
& 4

2.2 QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN

- Đại diện cho tập thể lao động thương lượng và ký TÚLĐTT
- Tổ chức kiểm tra, hoặc phối hợp và thỏa thuận với người đứng đầu doanh nghiệp kiểm tra việc chấp hành và bảo đảm các chế độ, chính sách, BHLĐ, bảo vệ môi trường
- Giáo dục, động viên NLĐ chấp hành các chính sách, nội quy, yêu cầu AT-VSLĐ
- Tham gia điều tra TNLĐ
- Tham gia ý kiến trong việc giải quyết các khiếu nại, tố cáo và TCLĐ
- Nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày có hưởng lương cho mỗi trường hợp để giải quyết TCLĐTT tại doanh nghiệp nếu có xảy ra.
- Người làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn:
 - Dưới 150 lao động: ít nhất 3 ngày trong tháng
 - Trên 150 lao động: 6 ngày trong tháng

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 155
& 174Đ
NGHỊ ĐỊNH 302/1992/NĐ-
HĐBT, ĐIỀU 3, 4, 5, 13 & 14
NGHỊ ĐỊNH 133/1991/NĐ-
HĐBT, ĐIỀU 6 & 12
NGHỊ ĐỊNH 96/2006/NĐ-CP,
ĐIỀU 5
QUYẾT ĐỊNH 81/1996/QĐ-
TLĐ, CHƯƠNG 2, ĐIỀU 4 & 5

2.3 QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLD

NSDLD phải:

- Phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn thực hiện các hoạt động CD, bao gồm các hoạt động chính như:
 - Đại diện cho người lao động ký TÚLĐ tập thể với công ty;
 - Kiểm tra việc chấp hành pháp luật về HĐLĐ;
 - Kiểm tra việc tuyển dụng, cho thôi việc;
 - Đánh giá và kiểm tra việc tuân thủ các quy định về BHLĐ và;
 - Kiểm tra việc tham gia BHXH và các chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và quyền lợi của NLĐ...

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 154
& 155
NGHỊ ĐỊNH 96/2006/NĐ-CP
ĐIỀU 9
QUYẾT ĐỊNH 81/1996/QĐ-
TLĐ, ĐIỀU 4
LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 17,
38, 45, 57, 60, 64, 76, 82,
87, 92 & 155.
LUẬT CÔNG ĐOÀN, ĐIỀU 14
& 15
CÔNG VĂN 703/HD-TLĐ

- Tham gia vào việc giải quyết các tranh chấp, khiếu nại, tố cáo của NLĐ theo pháp luật
- Không được phân biệt đối xử vì lý do NLĐ thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn
- Một số đối tượng không được tham gia Công đoàn như : chủ doanh nghiệp, chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam
- NSDLĐ Phải tham khảo ý kiến của Công đoàn trong các trường hợp sau:
 - Thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ dẫn đến cho nhiều người thôi việc
 - Trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ
 - Thương lượng và ký TÚLĐTT
 - Xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động
 - Trước khi khấu trừ tiền lương của NLĐ
 - Quyết định quy chế thưởng
 - Quy định lịch nghỉ hàng năm
 - Trước khi ban hành NQLĐ
 - Khi xem xét xử lý KLLĐ
 - Tạm đình chỉ công việc của NLĐ
 - Sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người là uỷ viên BCHCD cơ sở

2.4 QUỸ CÔNG ĐOÀN

- **Đoàn phí Công đoàn:** đóng 1% mức lương hàng tháng và trên tinh thần tự nguyện (hoặc đóng một khoản cố định theo thỏa thuận của BCH CĐ và đoàn viên CĐ)
- **Kinh phí Công đoàn:**
 - DNNNg: đóng 1% trên tổng quỹ tiền lương mà NSDLĐ trả cho NLĐ Việt Nam
 - DNTN: đóng 2% tổng quỹ tiền lương trả cho NLĐ Việt Nam.

NSDLĐ trích nộp quỹ công đoàn một quỹ một lần và đóng vào tháng đầu tiên của quý.

THÔNG TƯ 58/2004/TT-TLĐLĐVN, MỤC 2

QUYẾT ĐỊNH 133/2008/QĐ-TTG, ĐIỀU 1

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 119/2004/TTLT/BTC-TLĐLĐVN, MỤC 1.2

THÔNG TƯ 17/2009/TT-BTC

QUYẾT ĐỊNH 1375/2007/QĐ-TLĐ

2.5 QUY CHẾ QUẢN LÝ QUỸ CÔNG ĐOÀN

- Công đoàn cơ sở được giữ lại bình quân 70% số thực thu đoàn phí từ đoàn viên. Công đoàn cơ sở ở DDNNg được giữ lại 100% số thực thu kinh phí công đoàn từ NSDLĐ để chi tiêu, DNTN được giữ lại 50%
- Phần còn lại gồm 30% số thực thu đoàn phí từ đoàn viên và 50% số thực thu Kinh phí Công đoàn từ NSDLĐ (đối với DNTN) nộp lên công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý

QUY ĐỊNH SỐ 1582/QĐ-TLĐ

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 119/2004/TTLT/BTC-TLĐLĐVN, MỤC 1.2

THÔNG TƯ 17/2009/TT-BTC

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT)

3.1 ĐỊNH NGHĨA TƯLĐTT

- Là sự thoả thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong QHLD
- Được thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 44

3.2 NỘI DUNG TƯLĐTT

- Nội dung TƯLĐTT không được trái với các quy định của pháp luật và nên bao gồm các mục:
 - Việc làm và bảo đảm việc làm
 - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
 - Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng
 - Định mức lao động
 - AT-VSLĐ
 - BHXH
- Nhà nước khuyến khích những thoả thuận nào có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 44

NGHỊ ĐỊNH 196/1994/NĐ-CP, CHƯƠNG 2, ĐIỀU 2

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

3.3 QUY TRÌNH ĐĂNG KÝ

- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết TƯLĐTT, NSDLĐ phải gửi bản TƯLĐTT kèm theo biên bản ý kiến tập thể lao động, để đăng ký đến SLĐTBXH tỉnh hoặc BQLKCN
- Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản TƯLĐTT, Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW xem xét và thông báo bằng văn bản về việc đăng ký cho hai bên biết. Nếu trong TƯLĐTT có những điều khoản trái pháp luật thì chỉ rõ và hướng dẫn hai bên sửa đổi để đăng ký lại
- Nếu TƯLĐTT đã được chấp thuận thì NSDLĐ phải thông báo cho mọi NLĐ trong doanh nghiệp biết

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 44

NGHỊ ĐỊNH 196/1994/NĐ-CP, CHƯƠNG 2, ĐIỀU 2

3.4 THỜI HẠN CỦA TƯLĐTT

- TƯLĐTT được ký kết với thời hạn từ một năm đến ba năm
- Trước khi hết hạn, có thể thương lượng để kéo dài thời hạn hoặc ký kết TƯLĐTT mới

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 50 & 51

3.5 NGHĨA VỤ CỦA NSDLĐ TRONG THƯƠNG LƯỢNG TƯLĐTT

- Chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên tiến hành thương lượng khi có yêu cầu từ Công đoàn cơ sở
- Chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung, công bố TƯLĐTT
- Trả lương cho NLĐ trong thời gian tham gia thương lượng, ký kết TƯLĐTT

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 53

NGHỊ ĐỊNH 196/1994/NĐ-CP, CHƯƠNG 2, ĐIỀU 2

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.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 157,
KHOẢN 1, 2, 3 & 4

LUẬT LAO ĐỘNG, MỤC II &
CHƯƠNG XIV

NGHỊ ĐỊNH 133/2007/NĐ-CP

4.1 TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Tranh chấp lao động giữa cá nhân NLD với NSDLĐ về các vấn đề quyền và lợi ích của cá nhân NLD.

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 về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, NQLD đã được đăng ký với cơ quan có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm

Tranh chấp lao động về LỢI ÍCH: là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, NQLD đã được đăng ký với cơ quan có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 157,
KHOẢN 1, 2, 3 & 4

LUẬT LAO ĐỘNG, MỤC II &
CHƯƠNG XIV

NGHỊ ĐỊNH 133/2007/NĐ-CP

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 để giải quyết TCLĐTT.

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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 172,
ĐIỀU 174 A, B

4.3.2 TỔ CHỨC VÀ LÃNH ĐẠO ĐÌNH CÔNG

Đình công phải do BCHCĐ / BCHCĐ lâm thời tổ chức và lãnh đạo hoặc do đại diện được tập thể lao động cử (nếu doanh nghiệp chưa có BCHCĐ) với điều kiện việc đề cử này đã được thông báo với công đoàn cấp trên.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 172
A & B

4.3.3 QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG ĐÌNH CÔNG

- Tiến hành đình công trong cả hoặc bộ phận của doanh nghiệp
- Thay đổi hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu đòi hỏi
- Chấm dứt đình công

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 174 C

4.3.4 QUYỀN CỦA NSDLĐ

Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và phải có thông báo bằng văn bản.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 174C

4.3.5 ĐỐI VỚI NLĐ

- Người không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc và các quyền lợi khác
- Người tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 174 D

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

- Cản trở việc thực hiện quyền đình công
- Kích động, lôi kéo, ép buộc NLĐ đình công
- Làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản
- Vi phạm trật tự, an toàn công cộng
- Trù dập, trả thù đối với NLĐ tham gia đình công
- Chấm dứt HĐLĐ, chuyển công tác hoặc kỷ luật đối với NLĐ vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 174 Đ

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 (ghi chú: TCLĐ cá nhân thì không được phép đình công)
- Không do những NLĐ làm việc trong doanh nghiệp tiến hành
- Vụ TCLĐTT chưa được hoặc đang được cơ quan giải quyết
- Không lấy ý kiến NLĐ về đình công hoặc vi phạm các thủ tục
- Việc đình công không do công đoàn/công đoàn lâm thời tổ chức
- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công
- Đình công tại những doanh nghiệp pháp luật cấm đình công như doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 172 A,
173, 174 A, 174 B, & 175
NGHỊ ĐỊNH 67/2002/NĐ-CP**

4.3.8 BỒI THƯỜNG TRONG CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP

Đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho NSDLĐ, thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 179

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Quan hệ lao động (QHLD) giữa NLD và NSDLĐ được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 9

5.1 CHỦNG TỘC, TÔN GIÁO, QUAN ĐIỂM CHÍNH TRỊ

Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 5, KHOẢN 1

5.2 GIỚI TÍNH

Phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương, trả công lao động, không phân biệt đối xử, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 111

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

Ví dụ vi phạm pháp luật 2: Khi đăng thông báo tuyển dụng, nhà máy Dragon Design ghi cần tuyển 100 lao động nữ tuổi từ 18 đến 25. Thông báo này mang tính phân biệt giới tính và độ tuổi của người lao động.

5.3 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI TÀN TẬT

- Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử, ngược đãi với người tàn tật, xâm phạm thân thể, nhân phẩm, danh dự của người tàn tật
- Người tàn tật là người mà khả năng lao động bị suy giảm từ 21% trở lên do tàn tật và có chứng nhận của hội đồng giám định y khoa
- Doanh nghiệp thuộc ngành may phải nhận một tỷ lệ NLD tàn tật là 3% vào làm việc. Doanh nghiệp nào chưa nhận hoặc nhận thấp hơn số NLD tàn tật làm việc so với tổng số lao động có mặt bình quân/tháng của doanh nghiệp thì hàng tháng phải nộp vào quỹ việc làm cho NLD tàn tật một khoản tương đương với mức lương tối thiểu chung nhân với số lao động còn thiếu cho đến khi đạt mức đóng tương ứng với 3% số NLD tàn tật trên
- NSDLĐ phải tạo điều kiện thuận lợi cho người tàn tật làm việc như: bố trí máy móc, thiết bị; trang bị phương tiện BHLĐ, ATVSLĐ... phù hợp với tâm, sinh lý đối với từng loại khuyết tật

PHÁP LỆNH 06/1998/PL-UBTVQH – ĐIỀU 9

NGHỊ ĐỊNH 81/1995/NĐ-CP – ĐIỀU 1, 16

NGHỊ ĐỊNH 116/2004/NĐ-CP

THÔNG TƯ 19/2005/TTLT/BLĐTBXH-BTC-BKHĐT

5.4 PHÂN BIỆT ĐỐI VỚI NGƯỜI NHIỄM HIV/AIDS

- 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 hoặc chấm dứt hợp đồng khi phát hiện NLD nhiễm HIV/AIDS.

LUẬT SỐ 64/2006/QH11, LUẬT HIV/AIDS, ĐIỀU 8 KHOẢN 3,

6.1 ĐỊNH NGHĨA

Cường bức lao động là các hành vi ép buộc NLD làm việc không dựa trên tinh thần tự nguyện hoặc trái với nguyện vọng cá nhân. Luật lao động nghiêm cấm cường bức NLD dưới bất kỳ hình thức nào.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 5

Ví dụ vi phạm pháp luật: Tiền thế chân

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 lãi 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 CƯỜNG CHẾ

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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 5,
KHOẢN 2

6.3 CƯỜNG 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.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 69
NGHỊ ĐỊNH 109/2002/NĐ-
CP, ĐIỀU 2, KHOẢN 3
THÔNG TƯ 15/2003/TT-
BLĐTBXH, MỤC 2, KHOẢN
1 & 2

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 công do chuyển trưởng và xưởng trưởng ký thì sẽ nhận được thư cảnh cáo vào ngày hôm sau



LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI

7.1 LƯƠNG

- Tiền lương của NLĐ do hai bên thỏa thuận trong HĐLĐ và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc
- Mức lương của NLĐ không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 55

7.2 MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

Có ba loại lương tối thiểu áp dụng trong doanh nghiệp, dùng để xây dựng thang bảng lương và chi trả các chế độ như sau:

- Lương tối thiểu vùng cho doanh nghiệp trong nước (DNTN): là mức lương tối thiểu cho các doanh nghiệp đầu tư trong nước theo các vùng kinh tế
- Lương tối thiểu vùng cho doanh nghiệp nước ngoài (DNNg): là mức lương tối thiểu áp dụng cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư từ nước ngoài theo các vùng kinh tế
- Lương tối thiểu chung: áp dụng cho doanh nghiệp nhà nước

Mức lương tối thiểu vùng ở các doanh nghiệp như sau: (VND/Tháng):

Vùng	DNTN		DNNg		Lương tối thiểu chung
	2010	2011	2010	2011	
I	980.000	1.350.000	1.340.000	1.550.000	650.000(*)
II	880.000	1.200.000	1.190.000	1.350.000	730.000(**)
III	810.000	1.050.000	1.040.000	1.170.000	830.000(***)
IV	730.000	830.000	1.000.000	1.100.000	

(*) Mức lương tối thiểu chung này có hiệu lực đến ngày 30 tháng 04 năm 2010

(**) Mức lương tối thiểu chung này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 05 năm 2010

(***) Mức lương tối thiểu chung này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 05 năm 2011

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

NGHỊ ĐỊNH 33/2009/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 97/2009/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 98/2009/NĐ-CP, ĐIỀU 2

NGHỊ ĐỊNH 107/2010/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 108/2010/NĐ-CP

THÔNG TƯ 06/2010/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 2

NGHỊ ĐỊNH 28/2010/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 22/2011/NĐ-CP

7.3 THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

Thang bảng lương phải được:

- Tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn trong việc xây dựng, sửa đổi thang bảng lương
- Đăng ký với Cơ quan quản lý lao động hoặc Ban quản lý khu công nghiệp nơi doanh nghiệp hoạt động
- Khi mức lương tối thiểu của Doanh Nghiệp áp dụng thay đổi, do doanh nghiệp điều chỉnh hoặc do Nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu... thì Doanh Nghiệp

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 57

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 3 KHOẢN 1, ĐIỀU 5 & 6

THÔNG TƯ 28/2007/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 1

phải đăng ký lại với Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung Ương.
Thời hạn đăng ký theo quy định là 15 ngày

- Thông báo tại nơi làm việc và được dùng làm cơ sở cho việc:
 - Ký HĐLĐ
 - Nâng bậc lương
 - Tính các khoản trợ cấp, BHXH, BHYT

Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương:

- 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 bằng ít nhất 7% cao hơn 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 điều kiện lao động bình thường

7.4 HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

Người sử dụng lao động được quyền lựa chọn hình thức chi trả lương và phải thông báo cho NLĐ. Có hai hình thức trả lương:

- **Lương sản phẩm:** Dựa vào số lượng sản phẩm làm ra tuy nhiên tiền lương trong giờ làm tiêu chuẩn không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định.
- **Lương thời gian:**
 - Lương tháng được quy định theo HĐLĐ
 - Lương tuần = (Lương tháng x 12 tháng)/ 52 tuần
 - Lương ngày = lương tháng/số ngày làm việc của tháng (nhưng không quá 26 ngày)
 - Lương giờ = lương ngày/ 8 giờ

Ghi chú: Trong trường hợp nhà máy áp dụng lương theo ngày công của tháng (nhiều hơn hoặc ít hơn 26 ngày theo tiêu chuẩn) thì phải bảo đảm mỗi tháng tiền lương công nhân nhận được (khi làm đủ ngày công trong tháng) không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 58
NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-
CP, ĐIỀU 7, KHOẢN 2**

Ví dụ: Công nhân A làm việc tại Bình Dương có mức lương tháng trong hợp đồng là 1.400.000 đồng.
Trong trường hợp, trong tháng 2, công nhân A đi làm đủ ngày công (24 ngày). Nhà máy tính lương như sau:

Tiền lương trong tháng = $(1.400.000 \times 24) / 26 = 1.292.308$ đồng thấp hơn mức lương tối thiểu vùng II (1.350.000 đồng)

Do đó nhà máy sẽ trả cho công nhân A ít nhất bằng 1.350.000 đồng bằng với mức lương tối thiểu vùng quy định

7.5 CHI TRẢ LƯƠNG

Lương được trả như sau:

- Trực tiếp, đầy đủ, đúng thời gian quy định và tại nơi làm việc
- Được trả bằng tiền mặt; bằng séc, chuyển khoản
- Thời hạn thanh toán lương trễ tối đa không quá 1 tháng. Nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, người sử dụng lao động phải trả thêm tiền lãi theo lãi suất ngân hàng

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 59

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 8

7.6 KHẤU TRỪ LƯƠNG

- NSDLĐ không được áp dụng việc xử phạt bằng hình thức trừ lương của NLĐ
- NLĐ có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình
- Trước khi khấu trừ tiền lương của NLĐ, NSDLĐ phải thảo luận với BCH CĐ
- Trường hợp khấu trừ thì cũng không được khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng

LUẬT LAO ĐỘNG - ĐIỀU 60, 67, 89

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP – ĐIỀU 9

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 70% mức lương của vị trí đó sau thời gian thử việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu
- Lương học việc: Trong trường hợp người học việc có làm ra sản phẩm thì mức lương sẽ do 2 bên thỏa thuận lương sẽ không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định
- Lương mùa vụ: Được trả như những lao động bình thường khác nhưng được trả thêm những khoản khác theo mục 8.4.1

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 32

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 23

THÔNG TƯ 17/2009/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 1

***Ví dụ:** Mức lương áp dụng đối với công nhân may chính thức tại nhà máy Fortune là 1.600.000 đồng/tháng. Anh Phương xin vào làm tại nhà máy. Mức lương nhà máy trả cho anh trong thời gian thử việc là:*

Lương thử việc = 1.600.000 x 70% = 1.120.000 đồng/tháng

Do mức lương này thấp hơn mức tối thiểu quy định là 1.350.000 đồng/tháng (vùng II). Do đó, nhà máy quyết định trả công nhân thử việc bằng với mức lương tối thiểu quy định là 1.350.000 đồng/tháng.

7.8 LƯƠNG NGỪNG VIỆC

Ngừng việc là việc ngừng sản xuất trong thời gian làm việc do lỗi của NSDLĐ hoặc lỗi của NLĐ hoặc lý do bất khả kháng, thiên tai, sự cố điện, nước:

- Người sử dụng lao động phải trả đủ lương cho NLĐ nếu ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động
- 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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 62

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 14, KHOẢN 2

7.9 LƯƠNG LÀM THÊM VÀ PHỤ CẤP LÀM ĐÊM

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

LOẠI	LƯƠNG LÀM THÊM ÍT NHẤT BẰNG
Vào ngày thường	150%
Vào ngày nghỉ hàng tuần	200%
Vào ngày lễ hoặc ngày nghỉ có hưởng lương	300%
Phụ cấp làm đêm	130%
Làm thêm vào ban đêm	130% x 150%
Xem quy định làm đêm tại mục 10.4	hoặc x 200% hoặc x 300%

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 61, 71
THÔNG TƯ 14/2003/TT-
BLĐTBXH

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
-------------------------	---	-------------------------	---	--------------------------	---	-----------------

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 61, 71
THÔNG TƯ 14/2003/TT-
BLĐTBXH

Cách tính đối với làm thêm vào ban đêm: Lương theo thời gian

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả	x	130%	x	150% hoặc 200% hoặc 300%	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	-------------------------	---	------	---	--------------------------	---	-----------------------------

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

• **Cách 1**

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

• **Cách 2**

Tiền lương làm thêm giờ	=	Tổng tiền lương sản phẩm trong tháng	/	Tổng thời gian làm việc (bao gồm làm thêm giờ)	x	Số giờ làm thêm	x	150% hoặc 200% hoặc 300%
-------------------------	---	--------------------------------------	---	--	---	-----------------	---	--------------------------

7.9.2 PHỤ CẤP LÀM ĐÊM

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 61, 71

THÔNG TƯ 14/2003/TT-
BLĐTBXH

Đối với lương thời gian

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

Phụ cấp làm thêm giờ ban đêm: Lương thời gian

Tiền lương làm việc vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả	x	130%	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm	x	150% hoặc 200% hoặc 300%
---------------------------------	---	-------------------------	---	------	---	-----------------------------	---	--------------------------

Đối với lương sản phẩm

Đơn giá 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%
---	---	---	---	------

Phụ cấp làm thêm giờ ban đêm: Đối với lương sản phẩm

Tiền lương làm thêm giờ ban đêm	=	Tổng tiền lương sản phẩm trong tháng	/	Tổng thời gian làm việc (bao gồm làm thêm giờ)	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm	x	130%	x	150% hoặc 200% hoặc 300%
---------------------------------	---	--------------------------------------	---	--	---	-----------------------------	---	------	---	--------------------------

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

Tiền lương trong hợp đồng của anh Thuận là 1.664.000 đồng (làm việc trong điều kiện lao động bình thường với số ngày làm việc thực tế bằng số ngày làm việc của doanh nghiệp chọn là 26 ngày/tháng). Anh Thuận làm 60 giờ tăng ca ngày thường trong tháng. Vậy tiền lương của anh Thuận nhận được là

- Tiền lương giờ thực trả là: $1.664.000 \text{ đồng} / 26 / 8 = 8.000 \text{ đồng}$.
- Tiền làm thêm giờ ngày thường: $8.000 \text{ đồng} \times 150\% \times 60 \text{ giờ} = 720.000 \text{ đồng}$
- Tổng lương = $1.664.000 \text{ đồng} + 720.000 \text{ đồng} = 2.384.000 \text{ đồng}$

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

Chị Nga làm ra 1.200 sản phẩm trong tháng với đơn giá là 1.500 đồng/chiếc. Để hoàn thành số lượng này, chị Nga đã thực hiện 208 giờ làm bình thường và 60 giờ làm thêm ngày thường. Tiền lương của chị Nga được tính như sau:

Lương sản phẩm giờ = $1200 \text{ chiếc} \times 1.500 \text{ đ} / 268 \text{ giờ} = 6.716 \text{ đ}$

Lương sản phẩm giờ thường = $6.716 \text{ đ} \times 208 \text{ giờ} \times 100\% = 1.397.015 \text{ đ}$

Lương sản phẩm thêm giờ = $6.716 \text{ đ} \times 60 \text{ giờ} \times 150\% = 604.478 \text{ đ}$

Tổng lương tháng = $1.397.015 + 604.478 = 2.001.493 \text{ đ}$

7.10 TIỀN THƯỞNG VÀ KHUYẾN KHÍCH

Tiền thưởng và tiền khuyến khích là không bắt buộc trong luật lao động, tuy nhiên doanh nghiệp và NLĐ có thể thỏa thuận quy chế thưởng thông qua thỏa ước lao động tập thể.

Ghi chú: Đối với những Doanh nghiệp có trả lương tháng 13 thì được xem như là tiền thưởng dành cho NLĐ.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63 & 64

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 11

7.11 NÂNG BẬC LƯƠNG

Hàng năm, doanh nghiệp phải phối hợp với ban chấp hành công đoàn về việc xem xét đánh giá nâng bậc lương cho NLĐ. Chế độ nâng bậc lương phải được thể hiện trong HĐLĐ và thỏa ước lao động tập thể.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 63

THÔNG TƯ 28/2007/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 2

7.12 BẢO HIỂM BẮT BUỘC

NLĐ có HĐLĐ với thời hạn từ 3 tháng trở lên thì phải tham gia bảo hiểm bắt buộc và mức đóng dựa trên mức tiền lương ghi trong HĐLĐ như sau:

LOẠI BẢO HIỂM	MỨC ĐÓNG	NSDLĐ ĐÓNG	NLĐ ĐÓNG	GHI CHÚ
BHXH	22%	16%	6%	Mức đóng tối đa bằng 20 tháng lương tối thiểu chung. BHXH áp dụng cho lao động Việt Nam
BHYT	4,5%	3%	1,5%	Mức tiền lương tối đa để tính mức đóng BHYT là 20 tháng lương tối thiểu chung. Áp dụng cho cả lao động Việt Nam và lao động nước ngoài.
BHTN	2%	1%	1%	Áp dụng cho HĐLĐ từ 12 tháng trở lên. Áp dụng cho doanh nghiệp có từ 10 người trở lên. Áp dụng cho lao động Việt Nam.

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI, ĐIỀU 2, ĐIỀU 4 KHOẢN 1, ĐIỀU 18, 92 & 94

LUẬT BHYT - ĐIỀU 14

NGHỊ ĐỊNH 127/2008/NĐ-CP

Ghi chú: Kể từ năm 2012 trở đi, cứ hai năm một lần mức đóng BHXH tăng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 18% đối với NSDLĐ và 8% đối với NLĐ

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

Công nhân Thu ký HĐLĐ với nhà máy với mức lương là 1.400.000 đồng/tháng. Hàng tháng, công nhân Thu phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp như sau:

Công nhân đóng: $1.400.000 \times (6\% + 1,5\% + 1\%) = 119.000\text{đ}$

Doanh nghiệp đóng: $1.400.000 \times (16\% + 3\% + 1\%) = 280.000\text{đ}$

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 Bảo hiểm Y Tế như sau:

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

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

7.13 NGHỈ PHÉP CÓ HƯỞNG LƯƠNG

7.13.1 NGHỈ LỄ

NLĐ nghỉ lễ theo quy định và được hưởng nguyên lương:

- 1 Ngày: Tết Dương Lịch (ngày 01 tháng 01 dương lịch)
- 4 ngày: Tết Nguyên Đán (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch)
- 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.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 73

LUẬT SỐ 84/2007/QH11

7.13.2 NGHỈ PHÉP NĂM

Mỗi năm NLĐ có quyền nghỉ phép năm hưởng nguyên lương như sau:

Người làm việc trong điều kiện làm việc bình thường	12 ngày
Người làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm Xem chi tiết tại PHỤ LỤC 9 và 10. Lưu ý là các Danh mục ngành nghề nặng nhọc độc hại đồng thời có hiệu lực.	14 ngày
Lao động chưa thành niên.	
Người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Xem chi tiết tại PHỤ LỤC 9 và 10	16 ngày

- NLĐ làm việc tại nhà máy sẽ được cộng thêm 1 ngày phép sau mỗi 5 năm làm việc
- Người làm việc dưới 12 tháng thì ngày nghỉ phép năm sẽ được tính tương ứng với số thời gian làm việc
- Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm, sau khi tham khảo ý kiến của BCHCĐCS và phải thông báo trước cho NLĐ

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 74 & 76

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 14, KHOẢN 1

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 chỉ phải trả nguyên lương (100%) cho những ngày làm việc đó
- NSDLĐ không bố trí lịch nghỉ hàng năm, hoặc đã có lịch nghỉ và đã thông báo nhưng huy động NLĐ đi làm vào những ngày này thì tiền lương phải trả cho những ngày phép năm chưa nghỉ hết là 300% (bao gồm tiền lương của ngày đi làm hôm đó)

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 76

NGHỊ ĐỊNH 114/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 14

CV45/2005/ATLĐ-CSQP

Ví dụ: Chị Hoa làm việc tại nhà máy được 2 năm với mức lương trong HĐLĐ 1.040.000đ/tháng và được hưởng 14 ngày nghỉ hằng năm. Trong năm 2009, 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 2009. Do nhu cầu sản xuất, chị Hoa phải làm việc và chưa sử dụng hết những ngày phép còn lại trong năm 2009 nên công ty sẽ thanh toán 300% tiền lương cơ bản của số ngày ngày phép còn lại của chị bằng tiền như sau:

- Số ngày phép chưa sử dụng = $14 - 5 = 9$ ngày
- 300% tiền lương cơ bản sẽ bao gồm:
- 100% trả vào lương hàng tháng = $1.040.000đ/26 \times 9 = 360.000đ$
- 200% được trả vào cuối năm 2009 hoặc hạn chót là cuối quý 1 năm 2010 = $9 \times 200\% \times (1.040.000/26) = 720.000đ$

7.13.4 NGHỈ VIỆC RIÊNG CÓ HƯỞNG LƯƠNG

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

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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 78

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.

Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm đối với người lao động quy định như sau:

**LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI,
ĐIỂM A, B, C KHOẢN 1 ĐIỀU
2, 23, 25.**

THÔNG TƯ 33/1987/TT-LB

ĐỐI TƯỢNG	THỜI GIAN HƯỞNG (tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần)
Làm việc trong điều kiện bình thường	<ul style="list-style-type: none"> • 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; • 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; • 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên
Làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Xem phụ lục 9 & 10	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.



HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

8.1 TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

- Phải thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin, niêm yết tại trụ sở 7 ngày trước khi nhận hồ sơ dự tuyển
- Nội dung thông báo tuyển dụng phải có: nghề, công việc, trình độ chuyên môn, số lượng cần tuyển, thời hạn HĐLĐ, mức lương, điều kiện làm việc và các giấy tờ theo yêu cầu của doanh nghiệp
- Sau khi nộp hồ sơ, doanh nghiệp phải cấp cho NLD biên nhận hồ sơ. Hồ sơ xin việc bao gồm các giấy tờ sau:
 - Phiếu đăng ký dự tuyển lao động
 - Bản sao sổ lao động hoặc sơ yếu lý lịch
 - Bản sao văn bằng, chứng chỉ
 - Giấy khám sức khỏe
 - Các giấy tờ liên quan khác (nếu cần)

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 16, KHOẢN 2

NGHỊ ĐỊNH 39/2003/NĐ-CP, CHƯƠNG II, ĐIỀU 8 KHOẢN 2

THÔNG TƯ 20/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC II.2

8.2 THỬ VIỆC

Hai bên có quyền thỏa thuận thời gian thử việc tuy nhiên phải tuân theo các yêu cầu sau đây:

Lao động chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên	Tối đa 60 ngày
Lao động có trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ	Tối đa 30 ngày
Lao động phổ thông, lao động khác	Tối đa 6 ngày

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 32

NGHỊ ĐỊNH 44/2003/NĐ-CP, ĐIỀU 7

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, HỌC VIỆC

Khi tuyển NLD vào học nghề thì NSDLĐ phải:

- Có hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng miệng với người học nghề. Nếu ký hợp đồng học nghề bằng văn bản thì phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản
- Doanh nghiệp dạy nghề cho người học nghề để sau này làm việc cho doanh nghiệp thì không được thu học phí. Nếu doanh nghiệp đào tạo cho bên ngoài thì được phép thu học phí (Ghi chú: doanh nghiệp phải được SLĐTBXH cho phép mở trung tâm dạy nghề và có giấy phép dạy nghề)

LUẬT DẠY NGHỀ, ĐIỀU 35, KHOẢN 3

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 22, 23, 24 & 25

- Phải được trả công theo mức do hai bên thỏa thuận
- Trong trường hợp người học việc có làm ra sản phẩm thì mức lương sẽ do 2 bên thỏa thuận, nhưng mức lương sẽ không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định

8.4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Có 3 loại HĐLĐ như sau:
 - Hợp đồng mùa vụ dưới 12 tháng
 - Hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng
 - Hợp đồng không xác định thời hạn
- HĐLĐ được ký kết bằng văn bản, làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Nội dung phải bao gồm:
 - Công việc phải làm, thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi
 - Tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng
 - Điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và BHXH đối với NLĐ
- Một số công việc có tính cách tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng thì có thể giao kết bằng miệng.
- Không được ký hợp đồng mùa vụ dưới 12 tháng cho các công việc có tính chất thường xuyên trên 12 tháng
- Hợp đồng có thời hạn chỉ được phép ký tối đa 2 lần, từ lần thứ 3 thì phải ký hợp đồng không xác định thời hạn

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 26, 27, 28, 29 & 30

NGHỊ ĐỊNH 44/2003/NĐ-CP, ĐIỀU 3 & 4

8.4.1 ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG MÙA VỤ

- NLĐ được hưởng các quyền lợi như lao động khác.
- Đối với người làm công việc có thời hạn dưới 3 tháng thì không phải tham gia bảo hiểm bắt buộc và được doanh nghiệp trả vào lương các khoản:
 - BHXH: 16%
 - BHYT: 2%
 - Phép năm: 4%
 - Tiền tàu xe: Do hai bên thỏa thuận

THÔNG TƯ 17/2009/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 1

Ví dụ: Anh Bảo ký hợp đồng mùa vụ 3 tháng với mức lương 1.040.000 đ/tháng. Hàng tháng, tiền lương anh được nhận là:

$$\text{Tiền lương} = 1.040.000đ \times (16\% + 2\% + 4\%) = 1.268.800đ$$

8.4.2 GIA HẠN HĐLĐ

Khi HĐLĐ có xác định thời hạn hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì:

- Trong vòng 30 ngày tính từ ngày hết hạn hợp đồng, 2 bên sẽ phải tiến hành gia hạn hoặc chấm dứt HĐLĐ
- Nếu sau 30 ngày mà không ký hợp đồng mới, thì hợp đồng cũ sẽ trở thành hợp đồng không xác định thời hạn

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 27, KHOẢN 2

NGHỊ ĐỊNH 44/2003/NĐ-CP, ĐIỀU 4, KHOẢN 4

8.4.3 TẠM THỜI CHUYỂN CÔNG VIỆC

- NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác trái nghề, khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu SXKD, nhưng không quá 60 ngày trong 1 năm, và phải báo trước ít nhất 3 ngày
- 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 70% mức tiền lương cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 34

8.5 CHẤM DỨT HĐLĐ

8.5.1 ĐƯƠNG NHIÊN CHẤM DỨT

- Hợp đồng hết hạn hoặc công việc đã được hoàn thành theo hợp đồng
- NLĐ chết hoặc bị Tòa án tuyên bố mất tích
- NLĐ bị kết án tù hoặc bị cấm làm công việc cũ theo yêu cầu của Tòa Án
- Thoả thuận giữa các bên

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 36

8.5.2 ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT

8.5.2.1 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 thoả thuận trong hợp đồng;	a. NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng (*)
b. Không được trả công đầy đủ hoặc đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng;	b. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải theo điều 85 của Luật Lao động;
c. Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động;	c. NLĐ làm ốm đau đã điều trị nhiều tháng liền;
d. Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;	d. Do bất khả kháng và NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
e. Được bầu, bổ nhiệm làm việc ở các cơ quan dân cử hoặc cơ quan nhà nước;	e. Doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.
f. NLĐ nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;	
g. NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền, khả năng lao động chưa được hồi phục.	

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 37 & 38 KHOẢN 1, ĐIỀU 85
NGHỊ ĐỊNH 44/2003/NĐ-CP,
MỤC III, ĐIỀU 11 & 12

(*) NLĐ có biên bản nhắc nhở 2 lần trong tháng nhưng vẫn không có cải thiện

8.5.2.2 THỜI HẠN BÁO TRƯỚC

Thời hạn thông báo được tính là ngày làm việc

	Thời hạn	Loại HĐ/Trường hợp
NSDLĐ	45 ngày	Hợp đồng không xác định thời hạn
	30 ngày	Hợp đồng xác định thời hạn
	3 ngày	Hợp đồng mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng
	Không báo trước	(b) mục 8.5.2.1 (cột B)
NLĐ	3 ngày	(a), (b), (c), (g) mục 8.5.2.1 (cột A) (d), (e) mục 8.5.2.1 (cột A) nếu là Hợp đồng mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng
	30 ngày	(d), (e) mục 8.5.2.1 (cột A) nếu là Hợp đồng xác định thời hạn
	45 ngày	Hợp đồng không xác định thời hạn
	Theo chỉ định của bác sĩ	(f) mục 8.5.2.1 (cột A)

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 37 KHOẢN 2, ĐIỀU 38 KHOẢN 2 & ĐIỀU 112

THÔNG TƯ 21/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC III. 1 (B)

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 85 (A,B)

8.5.2.3 THỦ TỤC NSDLĐ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

Xem PHỤ LỤC 3

Nếu không đồng ý với quyết định chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ thì NLĐ và Ban chấp hành CĐ cơ sở có quyền được khởi kiện để yêu cầu giải quyết tranh chấp.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 38, KHOẢN 2

8.5.2.4 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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 39 ĐIỀU 111, KHOẢN 3

8.5.3 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	<ul style="list-style-type: none"> - Các trường hợp tại mục 8.5.1 - Đơn phương chấm dứt theo đúng lý do và thời hạn báo trước tại mục 8.5.2 	½ tháng lương và phụ cấp cho mỗi năm làm việc	
Trợ cấp mất việc	Khi doanh nghiệp gặp khó khăn buộc phải thu hẹp sản xuất	1 tháng lương cho mỗi năm làm việc nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương	
Các khoản bồi thường	Vi phạm các quy định nêu tại mục 8.5.2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Tiền lương cho những ngày NLĐ không đi làm; - Ít nhất hai tháng lương; - Nếu doanh nghiệp chấm dứt HĐ sai pháp luật nhưng sau đó không muốn nhận lại NLĐ thì phải 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 8.5.2.2 	<ul style="list-style-type: none"> - ½ Tháng lương và trợ cấp nếu có - Chi phí đào tạo nếu có - Khoản bồi thường tương ứng với những ngày không báo trước nếu vi phạm thời hạn báo trước theo mục 8.5.2.2
Trường hợp hợp không được trợ cấp thôi việc	<ul style="list-style-type: none"> - Kỳ luật sa thải (theo Luật Lao động điều 85 a và b) - NLĐ nghỉ hưu - Người lao động hưởng trợ cấp mất việc 		

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 17, 41 & 42

NGHỊ ĐỊNH 44/2003/NĐ-CP, MỤC III, ĐIỀU 13, 14 & 15

THÔNG TƯ 17/2009/TT-BLĐTBXH, ĐIỀU 2

THÔNG TƯ 21/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC III.2 (B)

Ví dụ: Trợ cấp thôi việc

Cô Hồng bắt đầu làm việc tại nhà máy vào ngày 1/1/2007 và đến ngày 1/7/2010 thì xin nghỉ việc. Với mức lương bình quân của 6 tháng liền kề 1.500.000đ. Vậy trợ cấp thôi việc sẽ được tính như sau;

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

Tiền trợ cấp: 1.500.000đ x ½ tháng lương x 2 năm = 1.500.000đ

Khoảng thời gian từ 1/1/2009 đến 1/7/2010, cô Hồng đã tham gia BHTN nên phần chi trả trợ cấp thôi việc sẽ do Bảo hiểm chi trả nếu NLĐ thất nghiệp

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

- NSDLĐ sẽ trả sẽ trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc cho NLĐ đối với những năm làm việc cho đến ngày 31/12/2008.
- Mức lương để tính trợ cấp là bình quân lương 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng.

Kể từ ngày 01/01/2009

- Đối với doanh nghiệp có sử dụng 10 NLĐ trở lên, tham gia BHTN, thì khoản trợ cấp thôi việc, mất việc này đã được tính vào trợ cấp thất nghiệp.
- Đối với doanh nghiệp có sử dụng dưới 10 lao động, khi chấm dứt HĐLĐ, NLĐ nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc từ doanh nghiệp.

**THÔNG TƯ 17/2009/TT-
BLĐTBXH, ĐIỀU 2**

8.6 NỘI QUY LAO ĐỘNG

- NQLĐ không được trái với các quy định của luật và phải được đăng ký với sở lao động hoặc ban quản lý khu công nghiệp địa phương
- 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
- Trong trường hợp nội quy lao động và các quy chế kèm theo có sửa đổi, bổ sung thì phải NQLĐ phải được sửa đổi đăng ký lại

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 82
& 83**

**NGHỊ ĐỊNH 33/2004/NĐ-CP,
ĐIỀU 1**

**THÔNG TƯ 19/2003/TT-
BLĐTBXH, MỤC II**

**NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP
ĐIỀU 4&5**

8.7 KÝ LUẬT LAO ĐỘNG

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

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 82,
KHOẢN 1**

**NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP,
ĐIỀU 3**

8.7.1 CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

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

Hình thức	Khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với NLD phạm lỗi lần đầu nhưng ở mức độ nhẹ	Quy định tại NQLĐ của từng doanh nghiệp
	<ul style="list-style-type: none">• Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng• Chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng• Cách chức	
	Sa thải	Áp dụng đối với các trường hợp nêu tại mục 8.7.2

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 84 & 85

NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP, ĐIỀU 6

NGHỊ ĐỊNH 33/2004/NĐ-CP, ĐIỀU 2

THÔNG TƯ 19/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC III

8.7.2 CÁC TRƯỜNG HỢP ÁP DỤNG HÌNH THỨC SA THẢI

- Trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại 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, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm
- Tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng

NGHỊ ĐỊNH 33/2004/NĐ-CP, ĐIỀU 1, ĐIỂM 2

LUẬT LAO ĐỘNG – ĐIỀU 85 KHOẢN 1 ĐIỂM A, B, C

8.7.3 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. Đối với nhiều hành vi phạm cùng một lúc, 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 NLD khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động
- Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương hay thay việc xử lý kỷ luật lao động
- Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công
- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 3 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt không quá 6 tháng
- Khi hết thời hạn kỷ luật thì NSDLĐ phải ra quyết định xóa kỷ luật bằng văn bản

LUẬT LAO ĐỘNG – ĐIỀU 86

NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP, ĐIỀU 7

8.7.4 CÁC TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐƯỢC ÁP DỤNG KỶ LUẬT

- NLD 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
- NLD nữ có thai, nghỉ thai sản, NLD nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi

**NGHỊ ĐỊNH 33/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 3, KHOẢN 2**

Ví dụ: Ngày 19/5/2009, 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 01/01/2010.

8.7.5 YÊU CẦU KHI XỬ LÝ KỶ LUẬT

- NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLD
- Có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở, trừ việc xử lý kỷ luật lao động bằng miệng
- 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
- Quyết định sa thải phải được gửi cho Sở Lao động, thương binh và xã hội kèm theo biên bản xử lý kỷ luật lao động

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 87

**NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP,
ĐIỀU 11**

**NGHỊ ĐỊNH 33/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 5**

8.7.6 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

- NLD làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải bồi thường nhiều nhất ba tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương (tham khảo mục 7.6)
- NLD 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

**LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 89
& 90**

**NGHỊ ĐỊNH 41/1995/CP,
CHƯƠNG III**

**THÔNG TƯ 19/2003/TT-
BLĐTBXH, MỤC V**

AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG

9.1 TỔNG QUÁT

Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện Bảo hộ lao động (BHLĐ), bảo đảm An toàn lao động, vệ sinh lao động (AT-VSLĐ) và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động (NLĐ).

NSDLĐ xây mới hoặc cải tạo cơ sở sản xuất, sử dụng, lưu giữ các loại máy móc, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải có Luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với môi trường làm việc của NLĐ theo quy định của pháp luật

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 95, 96

9.2 HUẤN LUYỆN VỀ ATLĐ VÀ ĐỐI TƯỢNG

Đối tượng	<ul style="list-style-type: none">• NSDLĐ, giám đốc, phó giám đốc, quản lý, điều hành sản xuất• Người làm công tác AT-VSLĐ• Tất cả NLĐ• Nhà thầu, người làm tự do khi vào thực hiện công việc tại nhà máy
Yêu cầu	<ul style="list-style-type: none">• Tất cả các đối tượng phải được huấn luyện trước khi làm việc• Hàng năm, cơ sở phải lập kế hoạch và tổ chức huấn luyện AT-VSLĐ• Nội dung và thời gian huấn luyện phải theo yêu cầu của Thông tư 37/2005/TT-BLĐTBXH: Xem nội dung huấn luyện tại PHỤ LỤC 6• Phải báo cáo danh sách người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ với cơ quan quản lý• Lập sổ theo dõi, huấn luyện tài liệu và bài kiểm tra AT-VSLĐ

THÔNG TƯ 37/2005/TT-BLĐTBXH, MỤC VII

9.3 HỘI ĐỒNG BẢO HỘ LAO ĐỘNG

- Hội đồng bảo hộ lao động (HĐBHLĐ) phải được thành lập ở những doanh nghiệp có trên 1000 lao động trực tiếp
- HĐBHLĐ là tổ chức phối hợp và tư vấn về các hoạt động bảo hộ lao động (BHLĐ) ở doanh nghiệp và để đảm bảo quyền được tham gia và kiểm tra giám sát về BHLĐ của tổ chức công đoàn
- Đại diện NSDLĐ làm Chủ tịch Hội đồng
- Đại diện của Ban chấp hành công đoàn (BCHCĐ) làm Phó chủ tịch Hội đồng
- Trưởng bộ phận hoặc cán bộ theo dõi công tác BHLĐ là uỷ viên thường trực kiêm thư ký Hội đồng. Tổng số thành viên HĐBHLĐ không được vượt quá 9 người
- Định kỳ 6 tháng và hàng năm, tổ chức kiểm tra tình hình thực hiện công tác BHLĐ ở các phân xưởng sản xuất

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT, CHƯƠNG II

9.3.1 CÁN BỘ AN TOÀN LAO ĐỘNG

NSDLĐ tổ chức phòng, ban hoặc cử cán bộ làm công tác BHLĐ nhưng phải đảm bảo mức tối thiểu như sau:

Yêu cầu	Số lượng Công nhân
Một cán bộ kiêm nhiệm công tác BHLĐ	Dưới 300
Một cán bộ chuyên trách làm công tác BHLĐ	300-1000
Ít nhất 2 cán bộ chuyên trách BHLĐ và thành lập phòng hoặc Ban BHLĐ	Trên 1000

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
14/1998/TTLT-BLĐTBXH-
BYT-TLĐĐ, MỤC II. 2**

9.3.2 MẠNG LƯỚI AN TOÀN VỆ SINH VIÊN (AT-VSV)

Mạng lưới AT-VSV là hình thức hoạt động về BHLĐ của NLĐ được thành lập theo thoả thuận giữa NSDLĐ và BCHCĐ:

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
01/2011/TTLT-BLĐTBXH-
BYT, CHƯƠNG II**

Tất cả các doanh nghiệp đều phải tổ chức mạng lưới AT-VSV.

AT-VSV có nhiệm vụ nhắc nhở và hướng dẫn mọi người trong tổ chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về an toàn và vệ sinh trong sản xuất.

AT-VSV giám sát việc thực hiện nội quy AT-VSLĐ, phát hiện các trường hợp mất an toàn, hướng dẫn cho công nhân mới.

Mỗi tổ / nhóm sản xuất phải bố trí ít nhất một AT-VSV là người lao động trực tiếp.

Tổ chức công đoàn quản lý hoạt động của mạng lưới AT-VSV.

9.4 NỘI QUY AN TOÀN LAO ĐỘNG

NSDLĐ phải xây dựng quy trình bảo đảm AT-VSLĐ cho từng loại máy, thiết bị, vật tư và nội quy an toàn, vệ sinh nơi làm việc.

**NGHỊ ĐỊNH 06/1995/CP,
ĐIỀU 3, KHOẢN 1**

9.5 CHĂM SÓC Y TẾ VÀ SƠ CẤP CỨU

9.5.1 CƠ SỞ Y TẾ TẠI DOANH NGHIỆP

Tất cả các doanh nghiệp đều phải tổ chức bộ phận hoặc bố trí cán bộ làm công tác y tế doanh nghiệp bảo đảm thường trực theo ca sản xuất và sơ cứu, cấp cứu có hiệu quả:

Số Công nhân	Yêu cầu
Dưới 500	Nếu không có bộ phận y tế thì phải hợp đồng chăm sóc sức khỏe với cơ sở y tế xã / huyện
500-1000	1 nhân viên y tế trình độ trung học y
Trên 1000	Ít nhất 1 y sĩ HOẶC 1 Bác sĩ đa khoa

Doanh nghiệp phải thành lập đội sơ cấp cứu tại chỗ, và những người làm công tác sơ cấp cứu phải được tập huấn nghiệp vụ và có giấy chứng nhận. Doanh nghiệp cũng phải tiến hành huấn luyện sơ cấp cứu cho tất cả người lao động.

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
01/2011/TTLT-BLĐTBXH-
BYT, CHƯƠNG II**

9.5.2 TÚI CẤP CỨU

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

Số Công nhân	Loại
25	Loại A: Là loại nhỏ
50	Loại B : Là loại vừa
100	Loại C : Là loại lớn

Danh mục thuốc cho từng loại phải đạt yêu cầu theo quy định của pháp luật về sinh an toàn lao động

**THÔNG TƯ 09/2000/TT-BYT,
MỤC III.3**

9.5.3 KHÁM SỨC KHỎE ĐỊNH KỲ

- NSDLĐ chi trả các chi phí liên quan đến việc khám sức khỏe, cấp cứu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ
- NLĐ phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng. Căn cứ kết quả khám sức khỏe, NSDLĐ sắp xếp công việc cho phù hợp

**THÔNG TƯ 13/1996/BYT-TT,
MỤC III**

THÔNG TƯ 13/2007/TT-BYT

- Hàng năm, NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ, kể cả người học nghề, tập nghề
- Đối với các đối tượng làm công việc nặng nhọc, độc hại phải tổ chức khám sức khỏe 6 tháng 1 lần. Phải có hồ sơ quản lý sức khỏe cá nhân và hồ sơ theo dõi tổng hợp
- Thời gian khám sức khỏe định kỳ được tính là thời gian làm việc và được hưởng nguyên lương
- Việc khám sức khỏe khi tuyển dụng hoặc định kỳ hàng năm phải được thực hiện bởi các cơ sở y tế trực thuộc cấp quận, huyện hoặc tại các trung tâm khám chữa bệnh nghề nghiệp trực thuộc khu công nghiệp hoặc cấp tỉnh trở lên. Việc kiểm tra và khám bệnh nghề nghiệp phải do các trung tâm, cơ sở y tế thuộc cấp tỉnh trở lên

9.6 NHÀ VỆ SINH

- Có đủ nước dội, dụng cụ chứa nước dội không có bọt gậy
- Không có mùi hôi, thối
- Nước từ bể xử lý chảy vào cống hoặc hố thối, không chảy tự do ra
- Nhà tiêu được che chắn kín, ngăn được nước mưa
- Các yêu cầu khác

**QUYẾT ĐỊNH 08/2005/QĐ-
BYT KHOẢN 2, MỤC V**

**QUYẾT ĐỊNH 3733/2002/QĐ-
BYT, CHƯƠNG I**

Số lượng nhà vệ sinh:

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

9.7 QUY ĐỊNH VỀ ĐỘ ỒN, KHÔNG KHÍ, NHIỆT ĐỘ VÀ ÁNH SÁNG

Tiêu chí	Yêu cầu
Tiếng ồn	Tiếng ồn tại nơi làm việc không được vượt quá 85 decibel, nếu nơi làm việc nào có độ ồn cao hơn thì phải cách ly và trang bị nút chống ồn cho NLD
Không khí	NSDLĐ phải bảo đảm không khí nơi làm việc thoáng, nồng độ hóa chất ở mức cho phép.
Nhiệt độ	Nhiệt độ tại nơi làm việc thấp nhất vào mùa đông là 20 độ C và cao nhất vào mùa hè là 35 độ C
Ánh sáng	Ánh sáng tối thiểu tại nơi làm việc trong nhà máy sản xuất may mặc không được thấp hơn 300lux khu vực là và 500 lux cho khu vực may.

QUYẾT ĐỊNH 3733/2002/
QĐ-BYT

9.8 QUY ĐỊNH VỀ TRỌNG LƯỢNG MANG VÁC

Trọng lượng mang vác tối đa cho mỗi lần mang vác khi lao động:

Loại chỉ tiêu	Giới hạn (kg)	
	Nam	Nữ
Mang vác thường xuyên	40	30
Mang vác không thường xuyên	20	15

QUYẾT ĐỊNH 3733/2002/QĐ-
BYT, CHƯƠNG V

9.9 BẢO HỘ LAO ĐỘNG (BHLĐ)

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

QUYẾT ĐỊNH 3733/2002/QĐ-
BYT, CHƯƠNG V

9.9.1 ĐIỀU KIỆN ĐƯỢC TRANG BỊ PHƯƠNG TIỆN BHLĐ

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 hoá chất độc như: hơi khí độc, bụi độc; các sản phẩm có chì, thủy 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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 100
THÔNG TƯ 10/1998/TT-
BLĐTBXH, MỤC III

9.9.2 DANH MỤC PHƯƠNG TIỆN BHLĐ 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, ủng cao su, xà phòng.
Xếp vải, cắt vải, là quần áo, điều khiển máy may, máy thùa khuyết, đính cúc, vắt sổ.	Mũ vải, quần áo lao động phổ thông, khẩu trang lọc bụi, giấy vải mỏng đi trong nhà, xà phòng.

QUYẾT ĐỊNH 68/2008/QĐ-
BLĐTBXH, MỤC XV

9.10 AN TOÀN MÁY MÓC

NSDLĐ phải:

- Định kỳ kiểm tra, tu sửa Máy móc, thiết bị (MMTB), nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn AT-VSLĐ
- Có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của MMTB trong doanh nghiệp (xem phần hình ảnh ATLĐ)
- Bố trí để 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 MMTB có nguy cơ gây TNLĐ, bệnh nghề nghiệp cho tới khi nguy cơ được khắc phục
- Danh sách các loại MMTB có yêu cầu kiểm tra nghiêm ngặt phải tuân theo quy định của pháp luật an toàn lao động

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 98
& 99

THÔNG TƯ 04/2008/TT-
BLĐTBXH

QUYẾT ĐỊNH 2013/2005/QĐ-
BLĐTBXH.

9.11 AN TOÀN CHÁY NỔ

NSDLĐ phải:

1. Xây dựng nội quy về Phòng cháy và chữa cháy (PCCC)
2. Lập phương án PCCC và phải được phê duyệt
3. Văn bản thẩm duyệt, nghiệm thu về PCCC (nếu có); giấy chứng nhận đủ điều kiện về PCCC (nếu có)
4. Phiếu phân loại cơ sở về PCCC
5. Quyết định thành lập đội PCCC cơ sở
6. Biên bản kiểm tra an toàn về PCCC; biên bản vi phạm (nếu có)
7. Các sổ theo dõi về công tác tuyên truyền, bồi dưỡng, huấn luyện nghiệp vụ và hoạt động của đội PCCC cơ sở, sổ theo dõi phương tiện PCCC
8. Thống kê, báo cáo về PCCC; hồ sơ vụ cháy (nếu có)

**THÔNG TƯ 04/2004/TT-BCA,
CHƯƠNG I**

9.11.1 HUẤN LUYỆN VÀ THỰC TẬP CHỮA CHÁY – THOÁT HIỂM

Mỗi năm doanh nghiệp phải phối hợp với cơ quan chức năng để tổ chức đào tạo, huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC, chạy thoát hiểm cho NLĐ ít nhất mỗi năm một lần và đảm bảo NLĐ được cấp giấy chứng nhận PCCC.

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

**NGHỊ ĐỊNH 35/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 34**

**THÔNG TƯ 04/2004/TT-BCA,
MỤC XVII**

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

Nội quy, sơ đồ chỉ dẫn về PCCC của nơi nào phải được phổ biến cho mọi người ở nơi đó biết và phải niêm yết ở những nơi dễ thấy để mọi người khác có liên quan biết và chấp hành.

**NGHỊ ĐỊNH 35/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 9.**

**THÔNG TƯ 04/2004/TT-BCA,
MỤC III**

9.11.3 SƠ ĐỒ PHÒNG CHÁY, CHỮA CHÁY

Sơ đồ chỉ dẫn về PCCC 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.

**NGHỊ ĐỊNH 35/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 9.**

**THÔNG TƯ 04/2004/TT-BCA,
MỤC III**

9.11.4 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, bển lấy nước chữa cháy và phương tiện chữa cháy khác

NGHỊ ĐỊNH 35/2003/NĐ-CP,
ĐIỀU 9.

THÔNG TƯ 04/2004/TT-BCA,
MỤC III

9.11.5 YÊU CẦU LỐI THOÁT NẠN

- Các lối ra phải dễ nhận thấy và đường dẫn tới lối ra phải được đánh dấu rõ ràng bằng kí hiệu hướng dẫn
- Số lối thoát nạn ra khỏi ngôi nhà không được ít hơn hai, các lối thoát nạn phải được bố trí phân tán
- Chiều rộng nhỏ nhất cho phép của lối thoát nạn:
 - Lối đi: 1m
 - Hành lang: 1,4 m
 - Cửa đi: 0,8m
- Sử dụng an toàn và thuận tiện, không có vật cản quá trình thoát nạn
- Dễ tìm thấy, được chỉ dẫn bằng các biển báo
- Cửa đi trên đường thoát nạn phải mở ra phía ngoài
- Chiều cao của cửa đi ở các lối thoát hiểm không nhỏ hơn 2m

TCVN: 2622 – 1995

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

9.11.6 BIỂN BÁO, CHỈ DẪN LỐI THOÁT NẠN

- Dễ nhìn thấy, đặt ở 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, TCXD: 439/BXD-CSXD

9.11.7 CHIẾU SÁNG KHẨN CẤP

Trên suốt đường thoát nạn phải quy trì cường độ chiếu sáng ít nhất là 1 lux tại cao độ sàn nhà trong thời gian bằng 1,5 thời gian cần thiết cho mọi người trong nhà sơ tán đến nơi an toàn

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

9.11.8 HỌNG CỨU HỎA

- Phải bố trí cạnh lối vào, trên chiếu nghỉ cầu thang, hành lang và ở những nơi dễ thấy, dễ sử dụng
- Phải có van khóa, lăng phun nước và cuộn vòi mềm. Đường kính của lăng phun và cuộn vòi phải cùng loại

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN: 2622 – 1995

9.11.9 HỆ THỐNG BÁO CHÁY

- Phải được kiểm tra mỗi năm ít nhất 1 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

Nút báo cháy:

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

**TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN: 5738 – 2000**

**TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT
NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD,
KHOẢN 11.8**

9.11.10 BÌNH CHỮA CHÁY

Bình chữa cháy phải được:

- Bảo quản trong điều kiện nạp đầy và sử dụng được
- Để liên tục ở đúng nơi quy định trong suốt thời gian chưa sử dụng
- Đặt ở nơi dễ thấy, dễ tiếp cận và dễ lấy ngay lập tức khi có cháy
- 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 để chỉ dẫn rõ nơi đặt bình và có hướng dẫn sử dụng rõ ràng bằng tiếng Việt
- Phải được kiểm tra định kỳ khoảng 30 ngày

Chất chữa cháy cho từng loại cháy

- Loại A: Bình Co2: Phù hợp với các loại cháy có chứa giấy, vải, gỗ, nhựa và các loại khác
- Loại B: Bình bột: Phù hợp cho các loại cháy có chứa dầu, sơn, và chất lỏng khác ...
- Loại C: Bình loại C: Phù hợp với các loại cháy có chứa khí ga, bình ga, và cháy điện...

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

**TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT
NAM, TCVN: 439/BXD-CSXD,
KHOẢN 11.9**

9.12 AN TOÀN ĐIỆN

- Tại các vị trí vận hành phải trang bị đầy đủ các quy trình vận hành thiết bị, quy trình xử lý sự cố, quy trình an toàn thuộc các chuyên ngành liên quan, sơ đồ lưới điện, nội quy PCCC, sổ nhật ký vận hành, dụng cụ, trang bị BHLĐ cá nhân, biển báo an toàn điện và các dụng cụ phương tiện khác theo quy định
- NLD được bố trí, sử dụng lao động làm việc liên quan trực tiếp với điện phải được đào tạo về nghiệp vụ, kỹ thuật đúng yêu cầu ngành nghề và phải huấn luyện cấp thẻ về an toàn điện.
- Hệ thống điện, thiết bị sử dụng điện, hệ thống chống sét, nơi sử dụng lửa, phát sinh nhiệt phải bảo đảm an toàn về PCCC
- Mỗi năm doanh nghiệp phải tổ chức kiểm tra hệ thống điện ít nhất một 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 phòng có hoá chất hoặc những nơi thường xuyên ẩm ướt như: dưới hoặc trong phòng xí tắm, nhà bếp, chỗ rửa chân tay, phòng giặt

NGHỊ ĐỊNH 105/2005/NĐ-CP, ĐIỀU 31

TIÊU CHUẨN XÂY DỰNG VIỆT NAM, TCVN 439/BXD-CSXD, KHOẢN 14.5

NGHỊ ĐỊNH 35/2003/NĐ-CP, ĐIỀU 9, KHOẢN 1

TIÊU CHUẨN VIỆT NAM, 11 TCN - 48 : 1996

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 4, KHOẢN 1 & 4

NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP, ĐIỀU 3, KHOẢN 1 & 2

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 4, KHOẢN 1 & 4

NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP, ĐIỀU 3, KHOẢN 1 & 2

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

- Có trách nhiệm đảm bảo an toàn trong hoạt động hoá chất
- Áp dụng các biện pháp cần thiết nhằm ngăn ngừa các tác động làm ảnh hưởng xấu đến sức khoẻ và môi trường
- Người lao động trực tiếp tham gia vào công việc có tiếp xúc với hóa chất nguy hiểm phải được huấn luyện và kiểm tra sát hạch:
 - Để hiểu biết các quy định của pháp luật
 - Để hiểu biết về an toàn, về công nghệ, về bảo vệ sức khoẻ
 - Hiểu biết về quy trình khắc phục sự cố khẩn cấp

**NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 4**

9.14 HÓA CHẤT NGUY HIỂM

Hoá chất nguy hiểm là hoá chất độc và hoá chất có thể gây nổ, gây cháy, gây ăn mòn mạnh; ảnh hưởng xấu đến sức khoẻ của người và môi trường

9.14.1 PHÂN LOẠI HOÁ CHẤT NGUY HẠI

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

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

LUẬT HÓA CHẤT, ĐIỀU 4

**NGHỊ ĐỊNH 108/2008/NĐ-CP,
ĐIỀU 16**

**THÔNG TƯ 12/2006/TT-BCN,
MỤC II**

9.14.2 PHIẾU THÔNG TIN AN TOÀN HOÁ CHẤT NGUY HẠI

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

- Phiếu an toàn hoá chất phải bao gồm những thông tin sau:
- Tên hoá chất, xuất xứ, nơi sản xuất
- Thành phần, công thức hoá học
- Đặc tính hoá lý, tính độc
- Tính ổn định và hoạt tính
- Mức độ nguy hiểm
- Mức độ rủi ro đối với sức khoẻ
- Mức độ rủi ro đối với môi trường
- Tác động lên người và yêu cầu về thiết bị bảo vệ cá nhân
- Biện pháp sơ cứu về mặt y tế khi cần thiết
- Biện pháp xử lý khi có hoả hoạn
- Biện pháp ngăn ngừa rủi ro hoá chất, ngăn ngừa tai nạn
- Biện pháp cất giữ
- Biện pháp quản lý chất thải
- Các yêu cầu trong vận chuyển
- Các TCVN và quy định luật pháp phải tuân thủ

**NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 8**

**THÔNG TƯ 12/2006/TT-BCN,
PHẦN D, MỤC I & II**

9.14.3 GHI NHÃN HOÁ CHẤT NGUY HIỂM

Nhãn sản phẩm đối với hoá chất nguy hiểm phải tuân thủ quy định về ghi nhãn hàng hoá theo quy định của pháp luật và phải có biển cảnh báo nguy hiểm in lên mặt ngoài bao bì phù hợp với tính chất nguy hiểm của hoá chất chứa bên trong.

**NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 9**

9.14.4 BAO BÌ, THÙNG, BỒN CHỨA HOÁ 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 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 15**

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

9.14.5 CẤT GIỮ HOÁ 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 hoá chất nguy hiểm phải đáp ứng các quy định của quy 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 hoá 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 hoá chất nguy hiểm phải được kiểm tra và 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 lôi 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 lối 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.

**NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 16**

**TIÊU CHUẨN VIỆT NAM,
TCVN 5507:2002, MỤC 4**

9.14.6 TIÊU HUỖ VÀ THẢI BỎ HOÁ CHẤT NGUY HIỂM

- Việc tiêu huỷ, thải bỏ, xử lý hoá chất nguy hiểm, bao bì chứa hoá chất nguy hiểm, hoá chất tổn động 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

**NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 19**

**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

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

9.14.8 NGHĨA VỤ CỦA CƠ SỞ HOẠT ĐỘNG CÓ HOÁ 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 người lao động, theo dõi độ nhiễm độc hoá chất, kịp thời phát hiện bệnh nghề nghiệp và tổ chức tốt việc điều trị

NGHỊ ĐỊNH 68/2005/NĐ-CP,
ĐIỀU 14

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

9.15 KÝ TÚC XÁ CÔNG NHÂN

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

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

Yêu cầu về cấp điện:

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

Yêu cầu về cấp nước sinh hoạt:

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

Yêu cầu về thoát nước:

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

Yêu cầu về phòng chống cháy nổ:

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

QUYẾT ĐỊNH 17/2006/QĐ-
BXD, ĐIỀU 4

9.16 NƯỚC UỐNG

Cơ sở tự gửi mẫu nước đến Trung tâm Y tế dự phòng để kiểm nghiệm ít nhất mỗi quý 1 lần

QUYẾT ĐỊNH 4128/2001/QĐ-BYT MỤC II, KHOẢN 4
QCVN 01/2009/BYT

9.17 AN TOÀN VỆ SINH THỰC PHẨM

- Bếp ăn phải có giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn An toàn vệ sinh thực phẩm (ATVSTP)
- Phải có biên bản kiểm tra của y tế dự phòng 3 tháng 1 lần
- Nhân viên nấu ăn phải học và có giấy chứng nhận tham gia khóa ATVSTP
- Nhân viên nấu ăn phải kiểm tra sức khỏe 6 tháng 1 lần
- Nhân viên nấu ăn phải sử dụng khẩu trang và dụng cụ lao động trong khi làm việc
- Nhân viên nấu ăn phải:
 - Học và có giấy chứng nhận tham gia khóa huấn luyện về ATVSTP
 - Kiểm tra sức khỏe 6 tháng 1 lần
 - Sử dụng khẩu trang và dụng cụ lao động trong khi làm việc
- Thức ăn chín phải che đậy cẩn thận, không để chung với thức ăn chưa chế biến
- Phải lưu mẫu thức ăn trong vòng 24 giờ phòng sự cố ngộ độc thức ăn

NGHỊ ĐỊNH 163/2004/NĐ-CP, KHOẢN 1, ĐIỀU 15

9.18 ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG MÔI TRƯỜNG HÀNG NĂM

- Phải tổ chức đo đạc các yếu tố trong Môi trường lao động (MTLD) ít nhất một năm một lần
- Chi phí cho việc đo đạc các yếu tố độc hại trong lao động do NSDLĐ chịu
- Việc đo đạc các yếu tố độc hại trong lao động phải do các đơn vị kỹ thuật về vệ sinh lao động của ngành Y Tế thực hiện. Các Bộ, Ngành sử dụng lao động và các cơ quan nhà nước có đủ điều kiện được Bộ Y Tế chấp thuận thì mới được đo đạc tại các cơ sở theo yêu cầu với sự tham gia giám sát của Sở Y tế địa phương

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 97

NGHỊ ĐỊNH 06/1995/CP, ĐIỀU 4

THÔNG TƯ 13/1996/BYT-TT, MỤC II.2

9.19 TAI NẠN LAO ĐỘNG (TNLD)

Tai nạn xảy ra với NLĐ được xem là TNLD:

- Tai nạn xảy ra liên quan đến công việc
- Tai nạn xảy ra trong giờ làm việc, nghỉ ngơi tại nơi làm việc
- Tai nạn xảy ra trên đường đi làm hoặc từ chỗ làm về nhà

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 105, 106

9.19.1 NHIỆM VỤ CỦA NSDLĐ KHI CÓ TAI NẠN XẢY RA

- Tổ chức sơ cứu
- Duy trì hiện trường tai nạn
- Tổ chức điều tra nguyên nhân TNLĐ
- Chịu các chi phí liên quan đến TNLĐ
- Tổ chức rút kinh nghiệm và phòng ngừa
- Phải thông báo với cơ quan quản lý lao động về tai nạn khi có tai nạn nghiêm trọng hoặc chết người

NGHỊ ĐỊNH 06/1996/CP

9.19.2 NSDLĐ CHI TRẢ TRỢ CẤP VÀ BỒI THƯỜNG

Bồi thường: Đền bù những tổn hại đã gây cho NLĐ mà TNLĐ và bệnh nghề nghiệp gây ra.

Trợ cấp: Cung cấp khoản tiền để giúp đỡ NLĐ khi bị mất sức lao động, khó khăn trong thao tác lao động không như người bình thường

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 107
 NGHỊ ĐỊNH 110/2002/NĐ – CP, ĐIỀU 4
 THÔNG TƯ 10/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC II

Mức suy giảm khả năng lao động	Bồi thường	Trợ cấp	Điều kiện
Từ 81% trở lên hoặc chết	30 tháng lương	12 tháng lương	- TNLĐ xảy ra do lỗi của NSDLĐ
5% - 10%	1,5 tháng lương	0,6 tháng lương	- TNLĐ xảy ra lần nào thì bồi thường, trợ cấp lần đó
Trên 10% - dưới 81%	Tham khảo thông tư số 10/2003/TT-BLĐTBXH quy định về công thức tính và bảng tỷ lệ tính mức trợ cấp tương ứng		- Đối với bệnh nghề nghiệp phải có kết luận của cơ quan Pháp y.

Ví dụ: Ông Hà làm việc cho nhà máy Golden với mức lương 1.420.000 đồng/tháng từ tháng 01/2009. Tháng 8/2009, 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 10/2003/TT-BLĐTBXH 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 x 1.420.000 đồng = 8.378.000 đồng

Trợ cấp:

Về trợ cấp đối chiếu với bảng tính và mức trợ cấp tương ứng, thì ông Hà còn được khoản phụ cấp là 2,36 tháng lương = 2,36 x 1.420.000 đồng = 3.351.200 đồng

9.19.3 BHXH CHI TRẢ

Loại trợ cấp	Mức chi trả (lương tối thiểu chung)	Điều kiện
Một lần	<ul style="list-style-type: none"> • 5 tháng nếu mức suy giảm khả năng lao động là 5% • Và cứ suy giảm thêm 1% thì thêm mỗi 0,5 tháng • Trợ cấp thâm niên đóng BHXH 	Suy giảm từ 5% - 30%
	<ul style="list-style-type: none"> • 36 tháng 	NLĐ chết
Hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"> • 30% tiền lương • Và cứ suy giảm thêm 1% thì được thêm 2% • Trợ cấp thâm niên đóng BHXH 	Suy giảm từ 31% trở lên
Phục vụ hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"> • 1 tháng 	Suy giảm từ 81% trở lên
Dưỡng sức, phục hồi	<ul style="list-style-type: none"> • 25% - 40% tiền lương 	Khi có yêu cầu nghỉ dưỡng sau điều trị

**LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI,
ĐIỀU 39, 40, 42, 43, 46, 48**

9.20 QUY ĐỊNH VỀ BÁO CÁO TNLĐ

- Hàng năm, cơ sở phải báo cáo danh sách người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan chủ quản; tổng hợp và báo cáo định kỳ công tác huấn luyện AT-VSLĐ
- Định kỳ báo cáo tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp việc, thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp 6 tháng và 1 năm
- Báo cáo chung về công tác bảo hộ lao động định kỳ 1 năm 2 lần với cơ quan quản lý cấp trên và với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Báo cáo phải được thực hiện đúng thời hạn: Trước ngày 10 tháng 7 hàng năm với báo cáo 6 tháng và trước ngày 15 tháng 1 của năm sau đối với báo cáo cả năm

**NGHỊ ĐỊNH 06/1995/CP,
ĐIỀU 13**

THÔNG TƯ 13/BYT-TT, MỤC IV

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
14/1998/TTLT-BLĐTBXH-
BYT-TLĐĐVN, MỤC VI**

**TT 37/2005/TT - LĐTBXH,
MỤC VII**

**TT10/2003/TT-BLĐTBXH,
MỤC IV**

10.1 THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Giới tối đa	Ngày	Tuần
Lao động thường	8 giờ	48 giờ
Lao động nữ làm công việc nặng nhọc mang thai từ tháng thứ 7 trở lên hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; người cao tuổi; lao động tàn tật và lao động chưa thành niên	7 giờ	42 giờ

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 68, ĐIỀU 115 KHOẢN 2 & 3, ĐIỀU 122, KHOẢN 1, ĐIỀU 123 & ĐIỀU 125, KHOẢN 4

10.2 THỜI GIỜ 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 nội quy lao động và thỏa ước lao động
- 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

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 72

10.2.2 THỜI GIỜ NGHỈ GIỮA CA ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Loại	Thời gian nghỉ
Nếu làm ca 8 giờ liên tục	30 phút
Làm thêm trên 2 giờ/ngày	30 phút
Làm ca đêm 8 giờ liên tục	45 phút

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 71
NGHỊ ĐỊNH 109/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 1 KHOẢN 3
THÔNG TƯ 15/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC II, KHOẢN 1.2

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	4 giờ	4 giờ
4 ngày liên tục	14 giờ	10 giờ
Tuần	16 giờ	12 giờ
Năm	200 giờ	300 giờ

Doanh nghiệp có trách nhiệm đưa nội dung quy định về làm thêm giờ vào NQLD và TULĐTT

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 69
NGHỊ ĐỊNH 109/2002/NĐ-CP, ĐIỀU 1 KHOẢN 3
THÔNG TƯ 15/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC II, KHOẢN 1.2

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 sau đối với các tỉnh từ Thừa Thiên Huế trở ra phía Bắc
- Từ 21 giờ ngày hôm trước đến 5 giờ sáng ngày hôm sau đối với các tỉnh từ Quảng Nam-Đà Nẵng trở vào phía Nam

Ghi chú: Thực tế có những doanh nghiệp làm việc 3 ca và được công nhận làm từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng (nhưng phải được quy định trong nội quy công ty và TULĐTT)

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 70
THÔNG TƯ 13/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC V.3
THÔNG TƯ 14/2003/TT-BLĐTBXH, MỤC V.3

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
Mang thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi	60 phút/ngày

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.

LUẬT LAO ĐỘNG, ĐIỀU 115

10.5.2 CHẾ ĐỘ THAI SẢN

**LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI,
ĐIỀU 27 – 35 & 37**

Chế độ	Thời gian hưởng	Mức hưởng
Khám thai	5 lần (1 lần = 1 ngày)	
Sẩy thai; nạo, hút thai hoặc thai chết lưu	10 – 50 ngày tùy theo độ tuổi của thai nhi	<ul style="list-style-type: none"> - 100% tiền lương, tiền công đóng BHXH do cơ quan BHXH chi trả - Thời gian nghỉ được tính vào thời gian đóng BHXH
Con bị chết sau khi sinh	<ul style="list-style-type: none"> - 90 ngày nếu con < 60 ngày tuổi; - 30 ngày nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên. 	
Thực hiện các biện pháp tránh thai	7 – 15 ngày tùy vào biện pháp tránh thai	
Nhận con nuôi	Tính đến khi con đủ 4 tháng tuổi	
Sinh con	<ul style="list-style-type: none"> - 4 – 5 tháng tùy theo công việc đang làm - Nếu sinh đôi, ba... từ con thứ 2: thêm 30 ngày cho mỗi con; 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% tiền lương, tiền công đóng BHXH do cơ quan BHXH chi trả - Thời gian nghỉ được tính vào thời gian đóng BHXH - Trợ cấp 1 lần: 2 tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con được trả bởi BHXH.
Dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau khi sinh	5 – 15 ngày trong 1 năm	25% hoặc 40% mức lương tối thiểu chung

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.

Ví dụ: Trợ cấp thai sản

Chị Phan Thị B làm công việc bình thường trong nhà máy Tip Top từ tháng 5/2009 với mức lương là 1.160.000đ/tháng. Ngày 9/6/2010, chị B xin nghỉ sinh và được hưởng chế độ thai sản như sau:

Nghỉ thai sản 4 tháng kể từ ngày 9/6/2010.

Tiền trợ cấp chị B được hưởng gồm:

Trợ cấp 1 lần do BHXH chi trả: 730.000đ (lương tối thiểu chung) x 2 tháng = 1.460.000đ.

Trợ cấp do BHXH chi trả: 1.160.000đ (Lương hợp đồng) x 4 tháng lương = 4.640.000đ.

PHỤ LỤC

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

Các vùng áp dụng lương tối thiểu từ 01/01/2011

NGHỊ ĐỊNH 107/2010/NĐ-CP

NGHỊ ĐỊNH 108/2010/NĐ-CP

Vùng	Địa phương
I	<ul style="list-style-type: none">- Các quận thuộc thành phố Hà Nội;- Các quận thuộc thành phố Hồ Chí Minh
II	<ul style="list-style-type: none">- Các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Từ Liêm, Thường Tín, Hoài Đức, Đan Phượng, Thạch Thất, Quốc Oai và thị xã Sơn Tây thuộc thành phố Hà Nội;- Các quận và các huyện Thủy Nguyên, An Dương, An Lão, Vinh Bảo thuộc thành phố Hải Phòng;- Thành phố Hải Dương thuộc tỉnh Hải Dương;- Thành phố Vinh Yên, thị xã Phúc Nguyên và huyện Bình Xuyên thuộc tỉnh Vĩnh Phúc;- Thành phố Bắc Ninh, thị xã Từ Sơn và các huyện Quế Võ, Tiên Du, Yên Phong thuộc Bắc Ninh;- Các thành phố Hạ Long, Móng Cái thuộc tỉnh Quảng Ninh;- Thành phố Thái Nguyên thuộc tỉnh Thái Nguyên;- Thành phố Việt Trì thuộc tỉnh Phú Thọ;- Thành phố Ninh Bình thuộc tỉnh Ninh Bình;- Thành phố Huế thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế;- Các quận, huyện thuộc thành phố Đà Nẵng;- Thành phố Nha Trang và thị xã 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;- Các huyện 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;- Thị xã Thủ Dầu Một và các huyện Thuận An, Dĩ An, Bến Cát, Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương;- Thành phố Vũng Tàu, thị xã Bà Rịa và huyện Tân Thành thuộc tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu;- Thành phố Mỹ Tho thuộc tỉnh Tiền Giang;- Các quận thuộc thành phố Cần Thơ;- Thành phố Rạch Giá thuộc tỉnh Kiên Giang;- Thành phố Long Xuyên thuộc tỉnh An Giang;- Thành phố Cà Mau thuộc tỉnh Cà Mau.
III	<ul style="list-style-type: none">- Các thành phố trực thuộc các tỉnh còn lại (trừ các thành phố trực thuộc tỉnh nêu tại vùng II);- Các huyện còn lại thuộc thành phố Hà Nội;- Các huyện còn lại thuộc thành phố Hải Phòng;- 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 Yên Lạc, Vĩnh Tường, Tam Đảo, Tam Dương, Lập Thạch, Sông Lô thuộc tỉnh Vĩnh Phúc;

Vùng	Địa phương
III	<ul style="list-style-type: none"> - Các huyện Phù Ninh, Lâm Thao thuộc tỉnh Phú Thọ; - Các huyện Gia Bình, Thuận Thành, Lương Tài thuộc tỉnh Bắc Ninh; - Các huyện Việt Yên, Yên Dũng, Hiệp Hòa thuộc tỉnh Bắc Giang; - Các thị xã Uông Bí, Cẩm Phả và các huyện Hoành Bồ, Đông Triều thuộc tỉnh Quảng Ninh; - Các huyện Mỹ Hào, Văn Lâm, Văn Giang, Yên Mỹ thuộc tỉnh Hưng Yên; - Thị xã Sông Công và các huyện Phổ Yên, Phú Bình, Phú Lương, Đông Hỷ, Đại Từ thuộc tỉnh Thái Nguyên; - Huyện Mỹ Lộc thuộc tỉnh Nam Định; - Các huyện Duy Tiên, Kim Bảng thuộc tỉnh Hà Nam; - Thị xã Tam Điệp và các huyện Gia Viễn, Yên Khánh, Hoa Lư thuộc tỉnh Ninh Bình; - Thị xã Bỉm Sơn và huyện Tĩnh Gia thuộc tỉnh Thanh Hóa; - Huyện Kỳ Anh thuộc tỉnh Hà Tĩnh; - Thị xã Hương Thủy và các huyện Hương Trà, Phú Lộc, Phong Điền, Quảng Điền, Phú Vang thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế; - Các huyện Điện Bàn, Đại Lộc, Duy Xuyên, Núi Thành thuộc tỉnh Quảng Nam; - Các huyện Bình Sơn, Sơn Tịnh thuộc tỉnh Quảng Ngãi; - Thị xã Sông Cầu thuộc tỉnh Phú Yên; - Các huyện Cam Lâm, Diên Khánh, Ninh Hòa, Vạn Ninh thuộc tỉnh Khánh Hòa; - Các huyện Ninh Hải, Thuận Bắc thuộc tỉnh Ninh Thuận; - 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 huyện Trảng Bàng, Gò Dầu thuộc tỉnh Tây Ninh; - Các thị xã Đông Xoài, Phước Long, Bình Long và các huyện Chơn Thành, Đồng Phú thuộc tỉnh Bình Phước; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Đồng Nai; - Các huyện còn lại thuộc tỉnh Bình Dương; - Các huyện Long Điền, Đất Đỏ, Xuyên Mộc, Châu Đức, Côn Đảo thuộc tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu; - Các huyện Thủ Thừa, Đức Hòa, Bến Lức, Cấn Đức, Cấn Giuộc thuộc tỉnh Long An; - Thị xã Gò Công và huyện Châu Thành thuộc tỉnh Tiền Giang; - Huyện Châu Thành thuộc tỉnh Bến Tre; - Các huyện Bình Minh, Long Hồ thuộc tỉnh Vĩnh Long; - Các huyện thuộc thành phố Cần Thơ; - Thị xã Hà Tiên và các huyện Kiên Lương, Phú Quốc, Kiên Hải, Giang Thành, Châu Thành thuộc tỉnh Kiên Giang; - Các thị xã Châu Đốc, Tân Châu thuộc tỉnh An Giang; - Thị xã Ngã Bảy và các huyện Châu Thành, Châu Thành A thuộc tỉnh Hậu Giang; - Các huyện Năm Căn, Cái Nước, U Minh, Trần Văn Thời thuộc tỉnh Cà Mau.
IV	Gồm các địa bàn còn lại

Các vùng áp dụng mức lương tối thiểu từ 01/7/2011

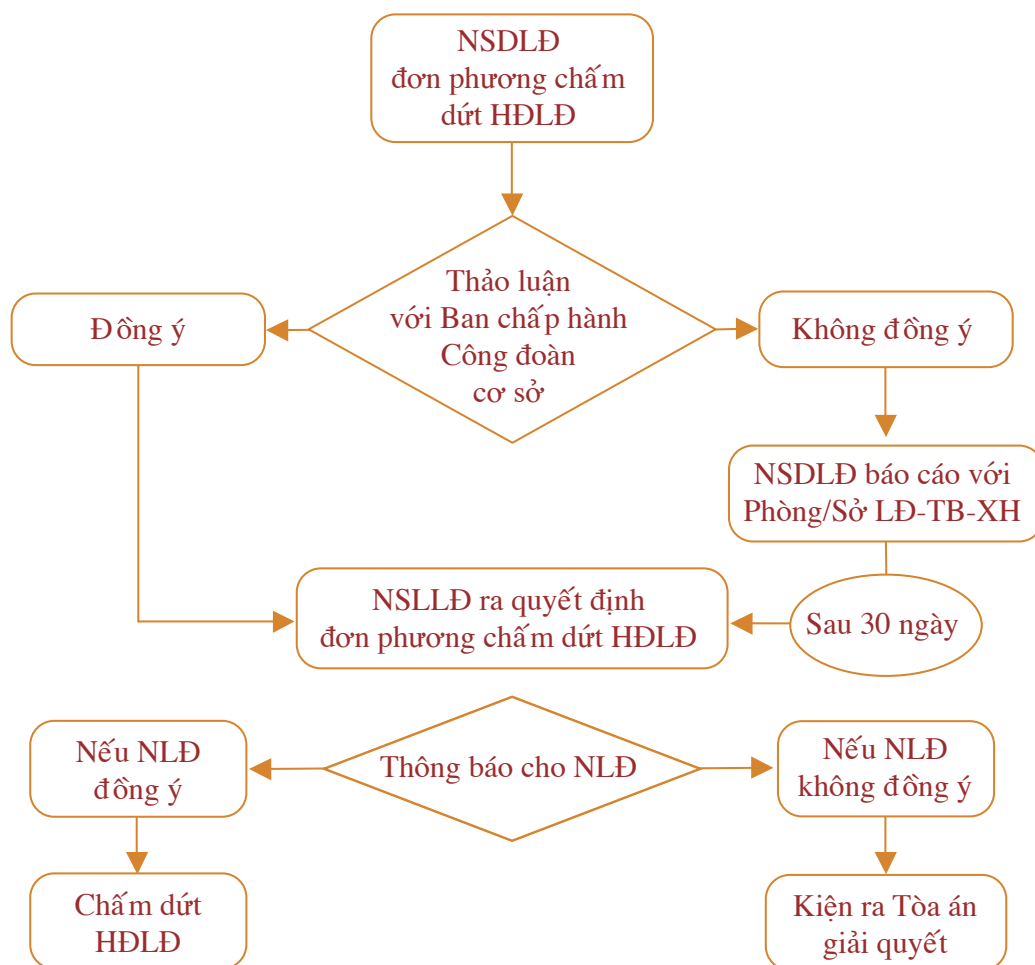
Vùng	Địa phương
I	<ul style="list-style-type: none"> - Các huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh; - Thành phố Biên Hòa và các huyện Nhơn Trạch, Long Thành, Vĩnh Cửu, Trảng Bom thuộc tỉnh Đồng Nai; - Thị xã Thủ Dầu Một và các huyện Thuận An, Dĩ An, Bến Cát, Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương; - Thành phố Vũng Tàu thuộc tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.
II	<ul style="list-style-type: none"> - Các huyện Định Quán, Xuân Lộc thuộc tỉnh Đồng Nai; - Các huyện Phú Giáo, Dầu Tiếng thuộc tỉnh Bình Dương; - Thành phố Tân An và các huyện Đức Hòa, Bến Lức, Cần Đước, Cần Giuộc thuộc tỉnh Long An.
III	<ul style="list-style-type: none"> - Các huyện Thủ Thừa, Đức Huệ, Châu Thành, Tân Trụ thuộc tỉnh Long An.

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

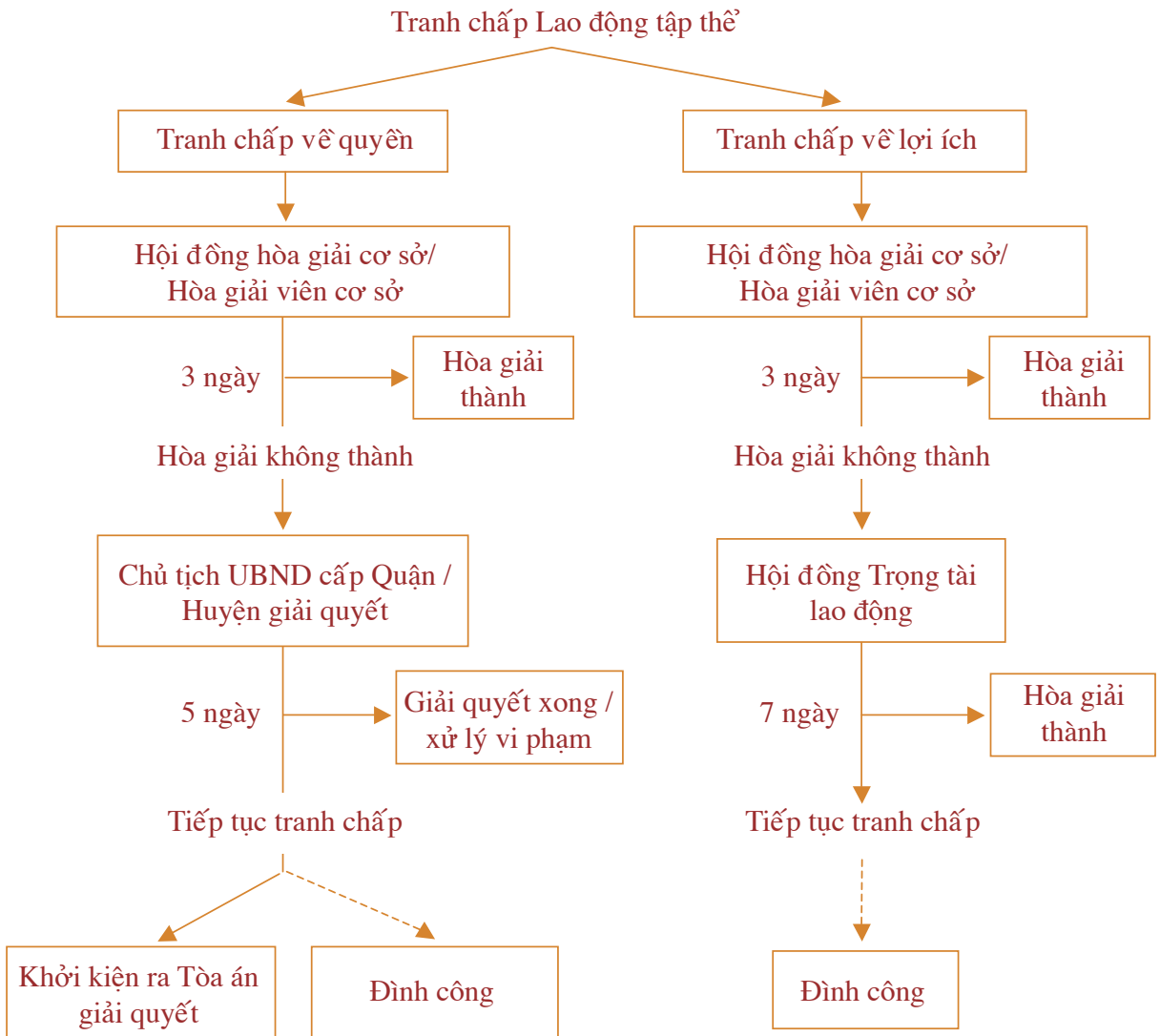
THÔNG TƯ 33/1987/TT-LB

- 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

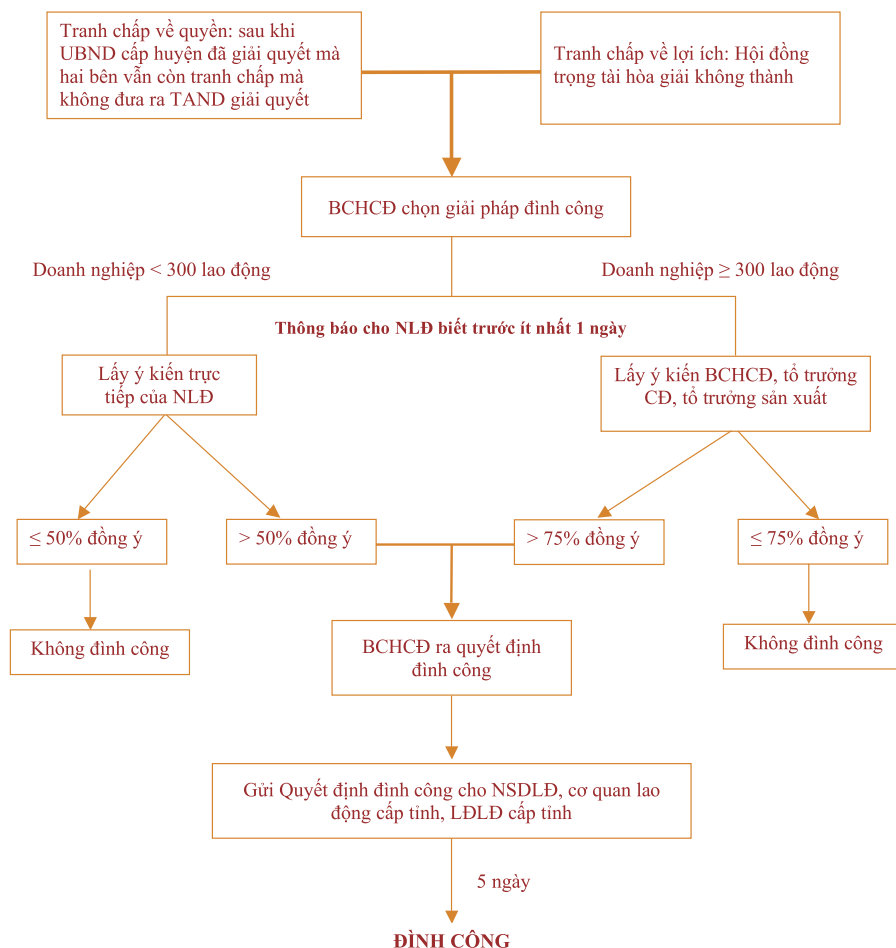
PHỤ LỤC 3: QUY TRÌNH ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ (MỤC 8.5.2.3)



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: NỘI DUNG HUẤN LUYỆN ATVSLĐ (MỤC 9.2)

- Mục đích, ý nghĩa của công tác an toàn vệ sinh lao động
- Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và NLD trong việc chấp hành quy định về an toàn vệ sinh lao động
- Nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động của cơ sở
- Điều kiện lao động, các yếu tố nguy hiểm, độc hại gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và biện pháp phòng ngừa
- Những kiến thức cơ bản về kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động
- Cách xử lý tình huống và các phương pháp sơ cứu người bị nạn khi có tai nạn, sự cố
- Công dụng, cách sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân
- Đặc điểm sản xuất, quy trình làm việc và các quy định an toàn vệ sinh lao động bắt buộc NLD phải tuân thủ khi thực hiện công việc

PHỤ LỤC 7: VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT VỀ ATVSLĐ



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 được chế biến phải đảm bảo vệ sinh và an toàn
- Thức ăn phải được bảo quản kỹ và đậy 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



TỦ THUỐC SƠ CỨU

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ
- 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 8: LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI

1. TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

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

- Đủ 18 tuổi
- Có sức khỏe phù hợp
- Là nhà quản lý hoặc chuyên gia
- Không bị kết án tù hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự

Có giấy phép lao động do Sở LĐTBXH cấp trừ các trường hợp quy định tại khoản 1 điều 9 nghị định 34/2008/NĐ-CP.

**NGHỊ ĐỊNH 34/2008/NĐ-CP,
ĐIỀU 3**

2. HỒ SƠ XIN CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG

Đối với NLD		
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	Chứng nhận bằng cấp, chuyên môn	
5	Giấy khám sức khỏe	
6	3 ảnh màu (3x4cm)	
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 34/2008/NĐ-CP,
ĐIỀU 9 KHOẢN 1 & 4**

**THÔNG TƯ 80/2008/TT-
BLĐTBXH**

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa không quá 36 tháng

Ghi chú: Doanh nghiệp phải tham gia BHYT cho NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam nếu ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với NLD nước ngoài.

PHỤ LỤC 9: BẢNG DANH MỤC TẠM THỜI: “Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” (Loại IV) và “Nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” (Loại VI, V) (Kèm theo Quyết định số 1629/LĐTBXH-QĐ ngày 26 tháng 12 năm 1996) (MỤC 7.13.2)

XII. DỆT – MAY

STT	Tên nghề hoặc công việc	Đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc
Điều kiện lao động loại IV		
1	Vận hành máy cung bông và máy chải cúi.	Công việc nặng nhọc, chịu tác động của nóng, ồn.
2	Vận hành dây chuyền sợi.	Đứng và đi lại suốt ca làm việc, chịu tác động nóng, bụi và ồn.
3	Vệ sinh máy chải, dây chuyền sợi, dệt, nhuộm.	Công việc thủ công, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, bụi, dầu mỡ.
4	Đổ sợi cho máy sợi con, máy se.	Phải đi lại nhiều, công việc đơn điệu, nhịp độ lao động cao, chịu tác động của ồn, bụi.
5	Vận hành máy hồ sợi dọc.	Công việc nặng nhọc, nguy hiểm, chịu tác động của nóng, ồn.
6	Vận hành máy dệt kiểm	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và bụi.
7	Vận hành máy sấy văng, máy sấy cuộn vải.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và các hoá chất độc.
8	Vận hành máy đốt lông, nấu tẩy vải bằng NaOH, Cl ₂ .	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của hoá chất độc
9	Vận chuyển kiện bông, kiện vải, trục sợi, trục vải, hoá chất, thuốc nhuộm.	Công việc thủ công rất nặng nhọc, chịu tác động của bụi, hoá chất độc.
10	Vận hành máy giặt, nhuộm liên hợp	Chịu tác động của nóng, ồn và hoá chất độc.
11	Vận hành máy in hoa trên trục, trên lưới	Chịu tác động của nóng, ồn và hoá chất độc
12	Vận hành máy cào lông.	Tư thế lao động gò bó, chịu tác động của nóng, ồn và bụi nồng độ rất cao.
13	Nhuộm, hấp len, sợi tổng hợp.	Chịu tác động của nóng và các hoá chất tẩy, nhuộm.
14	Dệt len thủ công.	Công việc nặng nhọc, đơn điệu, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của bụi.
15	Giặt, tẩy, mài quần bò	Chịu tác động của nóng, bụi và hoá chất độc.
16	Máy 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 10: BẢNG 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-BLĐTBXH ngày 18/9/2003 của Bộ trưởng BLĐTBXH) (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 thò.	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 gỡ, 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 dẫu máy dệt, máy se, máy hồ.	Công việc thủ công, tư thế lao động gò bó, tiếp xúc với dẫu, 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.

STT	Tên nghề hoặc công việc	Đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc
Điều kiện lao động loại IV		
19	Vận hành máy phòng co vải (Sanfor) trong dây chuyền nhuộm.	Chịu tác động của nhiệt độ cao và hơi hoá chất.
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	May 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 gắp 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 ri, 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.