

PHẦN II

CẨM NANG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG - ATLĐ

I. ATVSLĐ

Câu 1: Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên

- Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên do ai thành lập ? phụ cấp cho an toàn viên do ai chi trả ? ai là người hướng dẫn mạng lưới hoạt động ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 74 Luật ATVSLĐ:

Người sử dụng lao động ra quyết định thành lập và ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên sau khi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động chi trả sau khi thống nhất thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên. An toàn, vệ sinh viên hoạt động dưới sự quản lý và hướng dẫn của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, trên cơ sở quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

Câu 2:

Thanh toán chi phí y tế trong trường hợp người lao động bị TNLĐ ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 38 Luật ATVSLĐ: Người sử dụng lao động có trách nhiệm đối với người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp như sau:

- Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị TNLĐ và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị TNLĐ hoặc bệnh nghề nghiệp;
- Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế;
- Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

Do đó, doanh nghiệp phải thanh toán những khoản không nằm trong danh mục bảo hiểm y tế khi người lao động cung cấp các chứng từ thanh toán phù hợp quy định

Câu 3:

Trường hợp nào người lao động không được hưởng chế độ TNLĐ theo quy định ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 40 của Luật ATVSLĐ, những trường hợp sau không được hưởng chế độ TNLĐ:

- a) Do mâu thuẫn của chính nạn nhân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động;
- b) Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;
- c) Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

Câu 4:

Quy định về trang bị phương tiện và xử lý tình huống khẩn cấp tại các khu vực sử dụng hoá chất ăn mòn ?

Trả lời

1.Theo khoản 9.3.3 Mục II Quy chuẩn 05A:2020/BCT ban hành kèm theo Thông

tư số 48/2020/TT-BCT ngày 21/12/2020 của Bộ Công Thương ban hành Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn trong sản xuất, kinh doanh, sử dụng, bảo quản và vận chuyển hóa chất nguy hiểm quy định: “Tại nơi có hóa chất ăn mòn phải có tủ thuốc cấp cứu, vòi nước, thùng chứa hóa chất trung hoà: dung dịch natri cacbonat (NaHCO₃) nồng độ 0,3%, dung dịch axit (CH₃COOH) nồng độ 0,3% hoặc các dung dịch phù hợp khác để phục vụ ứng cứu sự cố hóa chất”.

2. Về hướng dẫn đối tượng xử lý và số lượng cần trang bị: Căn cứ khoản 4.2 Phần II Quy chuẩn 05A:2020/BCT của Bộ Công Thương quy định: “Chỉ những người hiểu rõ chất nguy hiểm của hóa chất, nắm vững quy trình ứng phó sự cố, phương pháp xử lý và có đủ phương tiện bảo vệ cá nhân mới được tham gia xử lý sự cố”.

Tùy thuộc vào tình hình thực tế hoạt động hóa chất, quy mô, nguy cơ, mức độ xảy ra sự cố của doanh nghiệp, doanh nghiệp tổ chức trang bị số lượng trang thiết bị, hóa chất ứng phó phù hợp.

Câu 5:

Nhà máy có một số công việc không nằm trong danh mục nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nhưng theo đánh giá nội bộ của nhà máy thì vẫn xét cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để trả lương và chi trả các loại phụ cấp, trợ cấp phù hợp theo quy định. Tuy nhiên, nhà máy muốn biết hiện BHXH có xác nhận những người lao động này thuộc nhóm nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay không, người lao động thuộc nhóm này có được hưởng các chế độ từ BHXH không (45 ngày nghỉ bệnh...). Nếu không được hưởng các chế độ liên quan đến BHXH thì doanh nghiệp cần phải làm gì ?

Trả lời:

- Theo Công văn số 1398/LĐT BXH-ATLĐ ngày 22/04/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc điều chỉnh chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ghi chưa đúng trong sổ BHXH: Cơ quan BHXH sẽ ghi sổ BHXH đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo đúng tên nghề, công việc theo Danh mục do Bộ Nội vụ ban hành (tại Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội); đồng thời giải quyết chế độ BHXH tương ứng với chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo đúng quy định của Luật BHXH.

- Tại Điều 2 Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH có quy định: Hằng năm, các bộ quản lý ngành, lĩnh vực, người sử dụng lao động chủ động rà soát, đánh giá Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo phương pháp được Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định để đề xuất sửa đổi, bổ sung Danh mục phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ và quản lý trong từng thời kỳ. Do đó, doanh nghiệp có thể gửi kết quả đánh giá về Bộ Nội vụ để được hướng dẫn hoặc bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn.

- Đối với kết quả đánh giá nội bộ của doanh nghiệp chỉ dùng để thực hiện các chính sách, chế độ theo quy chế, quy định riêng của doanh nghiệp.

Câu 6:

Thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt được kiểm định và khai báo sử dụng lần đầu, khi hết hạn, được kiểm định lại, vậy doanh nghiệp có cần khai báo lại không?

Trả lời:

Căn cứ khoản 2 Điều 3 Nghị định 4/2023/NĐ-CP ngày 13/02/2023 của Chính phủ quy định:

“Khai báo với Sở Nội vụ tại địa phương trong khoảng thời gian 30 ngày trước

hoặc sau khi đưa vào sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLD, trừ pháp luật chuyên ngành có quy định khác.”

Như vậy, doanh nghiệp chỉ khai báo 1 lần sau khi lắp đặt và kiểm định lần đầu.

Câu 7:

Việc lập biên bản điều tra và tổ chức cuộc họp công bố kết quả điều tra TNLD đối với tai nạn nhẹ được tổ chức trong vòng 4 ngày tính từ thời điểm nhận được tin báo có bao gồm ngày nghỉ, ngày lễ không ?, nếu trùng vào ngày lễ thì doanh nghiệp tiến hành điều tra và tổ chức họp vào ngày thứ 5 có phù hợp không ?.

Trả lời:

Theo quy định tại điểm a, khoản 6, Điều 35 Luật ATVSLĐ quy định thì thời hạn điều tra vụ TNLD được tính từ thời điểm nhận tin báo, khai báo TNLD đến khi công bố biên bản điều tra TNLD không quá 04 ngày (bao gồm cả ngày nghỉ, ngày lễ) đối với TNLD làm bị thương nhẹ người lao động và mục đích là để kịp thời điều tra và kết luận nguyên nhân và đưa ra các biện pháp phòng ngừa TNLD tương tự tái diễn. Như vậy, những trường hợp doanh nghiệp tổ chức điều tra TNLD vượt quá 4 ngày là không phù hợp quy định.

Câu 8:

Nhân viên phụ trách công tác ATLD của doanh nghiệp đã được huấn luyện ATVSLĐ (nhóm 2) rồi thì có cần phải học thêm nhóm 3 (An toàn leo cao, không gian hạn chế khi leo cao để giám sát) ?

Trả lời:

Trường hợp nhân viên phụ trách công tác ATLD của doanh nghiệp đã được huấn luyện ATVSLĐ (nhóm 2), nếu được phân công thực hiện công việc thuộc nhóm 3 (làm việc trên cao, không gian hạn chế,...) thì phải được huấn luyện ATVSLĐ bổ sung nội dung liên quan đến công việc thuộc nhóm 3.

Câu 9:

- Người lao động bị tai nạn giao thông ngày 03 tháng 05, đến ngày 15 tháng 08 người lao động mới cung cấp văn bản xác nhận của Cơ quan Công an, vậy ngày lập biên bản điều tra tai nạn là ngày xảy ra tai nạn (03/5) hay là ngày nhận được văn bản xác nhận (15/8) ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 23, Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định: Trường hợp người lao động bị tai nạn giao thông khi đang thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động hoặc khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc đi từ nơi làm việc về nơi ở thì Đoàn Điều tra TNLD có thẩm quyền quy định tại các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 35 Luật ATVSLĐ, Điều 11 và Điều 21 Nghị định này tiến hành xác minh, lập biên bản Điều tra TNLD **căn cứ vào một trong các văn bản, tài liệu sau đây:**

1. Hồ sơ giải quyết tai nạn giao thông của cơ quan cảnh sát giao thông;
2. Văn bản xác nhận bị tai nạn của cơ quan công an cấp xã nơi xảy ra tai nạn;
3. Văn bản xác nhận bị tai nạn của chính quyền địa phương nơi xảy ra tai nạn.

Như vậy ngày lập biên bản điều tra tai nạn được tính từ ngày doanh nghiệp nhận được một trong ba văn bản nêu trên.

Câu 10:

Trách nhiệm của doanh nghiệp khi người lao động bị TNLD

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 38 Luật ATVSLĐ: Người sử dụng lao động có trách nhiệm

đối với người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị TNLĐ và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị TNLĐ hoặc bệnh nghề nghiệp;

2. Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị TNLĐ hoặc bệnh nghề nghiệp như sau:

a) Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế;

b) Trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa;

c) Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế;

3. Trả đủ tiền lương cho người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động;

4. Bồi thường cho người lao động bị TNLĐ mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do TNLĐ, bệnh nghề nghiệp;

5. Trợ cấp cho người lao động bị TNLĐ mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều 38 với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng;

6. Giới thiệu để người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động theo quy định pháp luật;

7. Thực hiện trợ cấp đối với người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có kết luận của Hội đồng giám định y khoa về mức suy giảm khả năng lao động hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra TNLĐ công bố biên bản điều tra TNLĐ đối với các vụ TNLĐ chết người;

8. Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;

9. Lập hồ sơ hưởng chế độ về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo quy định;

Như vậy: sau khi người lao động đi giám định, nếu có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5 % trở lên thì doanh nghiệp thực hiện trợ cấp cho người lao động và lập hồ sơ gửi cơ quan bảo hiểm xã hội để người lao động được hưởng chế độ theo quy định.

Câu 11:

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì đối với người lao động bị tai nạn (khi đi nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở) ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 39 Luật ATVSLĐ: Trường hợp người lao động bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở theo tuyến đường và thời

gian hợp lý

Người sử dụng lao động trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 38 của Luật ATVSLĐ (một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức bồi thường).

Câu 12:

Trường hợp doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm y tế cho người lao động, khi họ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thì chi phí y tế do ai chi trả ?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 38 của Luật ATVSLĐ và Điều 8, Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

Người sử dụng lao động thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người lao động và trả đủ tiền lương cho người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động.

Câu 13:

Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà bị tai nạn trên đường đi từ nơi làm việc của doanh nghiệp này đến nơi làm việc của doanh nghiệp khác thì doanh nghiệp nào phải chịu trách nhiệm ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 8, Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

Doanh nghiệp nơi người lao động đến làm việc mà người lao động bị tai nạn được xác định là người sử dụng lao động của doanh nghiệp đó phải chịu trách nhiệm lập hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ TNLĐ cho người lao động.

Câu 14:

Người lao động có tham gia bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp khi bị TNLĐ thì được hưởng những chế độ gì ?

Trả lời:

- Chế độ bồi thường hoặc trợ cấp do người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Điều 38 Luật ATVSLĐ.

- Người lao động được hưởng chế độ trợ cấp từ quỹ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 15:

Căn cứ pháp lý và danh mục quy định về trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động ?

Trả lời:

Doanh nghiệp căn cứ danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân ban hành kèm theo Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vụ để trang cấp cho người lao động theo từng công việc cụ thể.

Câu 16:

Căn cứ vào đâu để doanh nghiệp xác định TNLĐ nặng ? hay dựa vào tai nạn mới xảy ra hoặc sau khi giám định để xác định ?

Trả lời:

Để xác định TNLĐ nặng, doanh nghiệp đối chiếu chấn thương của người lao động với một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị

định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ, từ đó để xác định tai nạn nặng hoặc nhẹ.

Câu 17:

Đơn vị nào thực hiện gửi công văn thông báo cho Sở Nội vụ khi tổ chức huấn luyện ATVSLĐ ?

Trả lời:

Theo quy định tại Thông tư số 31/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vụ, trách nhiệm của tổ chức, đơn vị huấn luyện ATVSLĐ phải thông báo bằng văn bản hoặc bằng thư điện tử trước 03 ngày đến Sở Nội vụ.

Câu 18:

Quy định về thời gian khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động ?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 7 của Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế và Điều 21 Luật ATVSLĐ: người lao động tiếp xúc với các yếu tố có hại có khả năng mắc bệnh nghề nghiệp hoặc làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp ít nhất 06 tháng một lần.

Câu 19:

Quy định về đối tượng được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 6 của Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế quy định “Đối tượng phải khám phát hiện bệnh nghề nghiệp là người lao động tiếp xúc với các yếu tố có hại có khả năng mắc bệnh nghề nghiệp hoặc làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ...”.

Câu 20:

Người lao động làm những công việc gì thì doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí công việc ?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 21 Luật ATVSLĐ quy định: người lao động trước khi được bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động thì người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động.

Như vậy, người lao động trước khi được bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc thì được khám sức khỏe trước khi bố trí công việc.

Câu 21

Điều kiện hưởng chế độ TNLĐ của người lao động từ quỹ BHTNLD, BNN ?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 45 Luật ATVSLĐ thì người lao động tham gia bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ TNLĐ khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ Luật lao động và nội

quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh;

b) Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động;

c) Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý;

2. Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn;

Câu 22.

Khi nào người lao động được Giám định mức suy giảm khả năng lao động?

Trả lời:

1. Người lao động bị TNLD, bệnh nghề nghiệp được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe;

b) Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định;

c) Đối với trường hợp thương tật hoặc bệnh nghề nghiệp không có khả năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì người lao động được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị.

2. Người lao động được giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Vừa bị TNLD vừa bị bệnh nghề nghiệp;

b) Bị TNLD nhiều lần;

c) Bị nhiều bệnh nghề nghiệp.

3. Người lao động sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại TNLD, bệnh nghề nghiệp sau 24 tháng, kể từ ngày người lao động được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao động liền kề trước đó; trường hợp do tính chất của bệnh nghề nghiệp khiến người lao động suy giảm sức khỏe nhanh thì thời gian giám định được thực hiện sớm hơn theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

Câu 23.

Quy định về Trợ cấp TNLD một lần ?

Trả lời:

1. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần từ quỹ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp.

2. Mức trợ cấp một lần được quy định như sau:

a) Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng năm lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở;

b) Ngoài mức trợ cấp quy định tại điểm a khoản này, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị TNLD hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị TNLD ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó.

Câu 24.

Tại công trình có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc thì công tác ATVSLĐ được quy định thế nào ?

Trả lời: Tại nơi làm việc có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc thì chủ dự án hoặc chủ đầu tư phải tổ chức để những người sử dụng lao động cùng lập văn bản xác định rõ trách nhiệm của từng người sử dụng lao động trong việc bảo đảm ATVSLĐ cho người lao động và cử người để phối hợp kiểm tra ATVSLĐ.

Câu 25.

Khi doanh nghiệp đồng ý cho người lao động nhận công việc về làm tại nhà, có quy định về ATVSLĐ đối với họ hay không ?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 69 Luật ATVSLĐ thì doanh nghiệp vẫn phải thực hiện về các quy định ATVSLĐ:

1. Người lao động khi thỏa thuận bằng văn bản với người sử dụng lao động về việc giao công việc về làm tại nhà trên cơ sở căn cứ vào việc người lao động bảo đảm được yêu cầu về ATVSLĐ đối với công việc được giao tại nhà.

2. Nếu xảy ra TNLĐ khi làm việc tại nhà, thì người lao động hoặc thân nhân của họ phải báo cáo ngay để người sử dụng lao động biết.

Trường hợp người bị TNLĐ đã tham gia bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thì được giải quyết các chính sách, chế độ liên quan đến người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật ATVSLĐ.

Trường hợp người bị TNLĐ là người thuộc diện không phải tham gia bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 và 10 Điều 38 của Luật ATVSLĐ.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm kiểm tra việc bảo đảm ATVSLĐ đối với nơi làm việc của người lao động nhận công việc về làm tại nhà; thực hiện các cam kết trong thỏa thuận với người lao động nhận công việc về làm tại nhà; báo cáo TNLĐ xảy ra khi làm việc tại nhà của người lao động cùng với báo cáo chung về TNLĐ quy định tại Điều 36 của Luật ATVSLĐ.

Câu 26.

DN ghi không đúng chức danh công việc phải làm theo Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 do Bộ Lao động Thương binh – Xã hội ban hành trong hợp đồng lao động. Vậy DN phải thực hiện thủ tục gì để người lao động được hưởng các chế độ theo quy định.

Trả lời: Doanh nghiệp phải tổ chức rà soát để xác định cụ thể công việc của người lao động đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động và đối chiếu với tên nghề, công việc quy định trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã được Bộ Nội vụ ban hành. Nếu tên nghề, công việc người lao động đang làm (theo hợp đồng lao động) được quy định trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nêu trên thì doanh nghiệp liên hệ với cơ quan Bảo hiểm xã hội để được hướng dẫn điều chỉnh thông tin trên sổ bảo hiểm xã hội của người lao động và thực hiện đầy đủ các chế độ cho người lao động: tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và các chế độ khác theo quy định.

Câu 27.

Người lao động làm việc trong điều kiện nào thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, mức hưởng như thế nào ?

Trả lời: Tại Điều 3 Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ Lao động Thương binh – Xã hội quy định điều kiện người lao động được hưởng bồi dưỡng bằng hiện:

- Làm các nghề, công việc thuộc danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Đang làm việc trong môi trường lao động có ít nhất 01 trong 02 yếu tố vật lý và yếu tố hoá học không đạt tiêu chuẩn vệ sinh lao động.

- Bồi dưỡng bằng hiện vật được tính theo định suất hàng ngày và có giá trị bằng tiền theo các mức bồi dưỡng sau:

+ Mức 1: 13.000 đồng;

+ Mức 2: 20.000 đồng;

+ Mức 3: 26.000 đồng;

+ Mức 4: 32.000 đồng.

Câu 28.

NLĐ trên đường đi làm về do chóng mặt nên tự té ngã dẫn đến tai nạn phải nhập viện điều trị. Trường hợp này doanh nghiệp phải thực hiện những công việc gì ?

Trả lời: Doanh nghiệp căn cứ điểm a khoản 1 Điều 11 của Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ để thành lập Đoàn điều tra TNLĐ cấp cơ sở, tiến hành điều tra, xác minh, kết luận tai nạn và giải quyết chế độ trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 39 Luật ATVSLĐ và Điều 4 của Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động Thương binh – Xã hội; Đồng thời người lao động được hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 25 Luật Bảo hiểm xã hội khi đủ điều kiện.

Câu 29.

Doanh nghiệp có phải đóng vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp người lao động phải nằm viện điều trị do bị tai nạn giao thông trên đường đi làm không ?

Trả lời: Theo quy định tại khoản 4 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP quy định: Người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng đủ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, bao gồm cả tiền lãi theo quy định đối với người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc để kịp thời giải quyết quyền lợi cho người lao động (trường hợp đủ điều kiện hưởng chế độ TNLĐ, BNN: điểm c, khoản 1 Điều 45 Luật ATLĐ gồm trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý).

II. Pháp luật lao động

Câu 1:

Việc bố trí thời giờ nghỉ ngơi trong giờ làm việc cho người lao động được quy định như nào?

Việc bố trí thời giờ nghỉ ngơi trong giờ làm việc thực hiện theo quy định tại Điều 109 Bộ luật Lao động và Điều 64 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Câu 2:

Việc trả lương trong thời gian nghỉ trước khi làm thêm giờ ?

Hiện pháp luật lao động không quy định về thời gian nghỉ được tính vào giờ làm việc có hưởng lương trước khi tổ chức làm thêm giờ. Do vậy, đối với nội dung này thực hiện theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động trong Nội quy lao động, quy chế làm việc của doanh nghiệp.

Câu 3:

Về quy định chăm sóc sức khỏe đối với người lao động:

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày hành kinh trong tháng để được nghỉ 30 phút/ngày tính theo thời gian thực tế của từng lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong 01 tháng.

Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định tại điểm a, khoản 3 Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì người lao động nữ được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ (thời gian làm việc này không tính là thời giờ làm thêm của người lao động).

Câu 4:

Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động, lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đồng thời, lao động nữ trong trường hợp trên khi nuôi con dưới 12 tháng tuổi vẫn được hưởng chế độ theo quy định tại khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động, khoản 4 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ (giảm 02 giờ làm việc/ngày).

Câu 5:

Về việc hỗ trợ người lao động chi phí gửi trẻ, mẫu giáo:

Căn cứ quy định tại Điều 82 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, người sử dụng lao động căn cứ điều kiện cụ thể để có kế hoạch hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc bằng hiện vật. Do đó, theo quy định trên doanh nghiệp căn cứ vào tình hình thực tế phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở để quyết định mức hỗ trợ, thời gian, đối tượng hỗ trợ cho người lao động, đồng thời ghi nhận trong Thỏa ước lao động tập thể để có cơ sở áp dụng thực hiện.

Câu 6:

Về chế độ BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động trong thời gian thử việc:

Hiện nay pháp luật lao động không quy định người lao động trong thời gian thử việc thuộc đối tượng chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời, tại điểm a khoản 3 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định: “Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc, thời gian được người sử dụng lao động cử đi học;...”. Như vậy, thời gian thử việc được tính là thời gian người đã làm việc thực tế để chi trả trợ cấp thôi việc theo Điều 46 Bộ luật Lao động.

Câu 7:

Do thay đổi cơ cấu tổ chức lại lao động:

Tại Điều 42, Bộ luật Lao động 2019 có quy định: Trường hợp thay đổi cơ cấu,

công nghệ (Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động) mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động 2019; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên

đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Trường hợp doanh nghiệp không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 47, của Bộ luật Lao động 2019. Theo đó, đối với người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. Cách tính thời gian làm việc để trả trợ cấp mất việc làm được thực hiện theo Khoản 2, Điều 47, Bộ luật Lao động 2019.

Câu 8:

Kỳ hạn trả lương cho người lao động:

Theo khoản 3 Điều 97 Bộ luật Lao động quy định: *“Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng”*. Như vậy, doanh nghiệp căn cứ theo hợp đồng lao động hoặc các văn bản khác mà hai bên đã thỏa thuận để xác định thời điểm trả lương cho người lao động. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà doanh nghiệp không thể trả lương đúng hạn thì thực hiện theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động.

Câu 9:

Về quy định ngày nghỉ hằng tuần cho người lao động

Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2019 thì chế độ nghỉ hằng tuần của người lao động như sau:

“1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày;

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động”.

Như vậy, trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể bố trí cho người lao động nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày và phải đảm bảo tính ổn định, đồng thời nội dung này phải được ghi vào nội quy lao động của doanh nghiệp.

Câu 10:

Về việc tổ chức làm thêm giờ trên 40 giờ trong 01 tháng.

Tại khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các doanh nghiệp được phép huy động người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các yêu cầu sau:

- Phải được sự đồng ý của người lao động;

- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm.

Riêng doanh nghiệp thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 61 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì được phép được huy động người lao động làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ

trong 01 năm.

Như vậy, các doanh nghiệp căn cứ các quy định nêu trên, đối chiếu với ngành nghề hoạt động sản xuất, kinh doanh và thời giờ làm việc được đăng ký trong nội quy lao động của doanh nghiệp để triển khai áp dụng nhằm đảm bảo việc tổ chức làm thêm giờ tại doanh nghiệp được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật

Câu 11:

Về cách tính ngày nghỉ hằng năm

Theo quy định tại Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2019: “Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật Lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày”. Như vậy, thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm tăng thêm cho người lao động bao gồm thời gian làm việc thực tế, liên tục và thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại Điều 65 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ

Theo quy định khoản 1 Điều 113 Bộ luật lao động năm 2019: “Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau: 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”. Trường hợp trong 01 năm, người lao động vừa có thời gian làm công việc nặng nhọc độc hại và đồng thời có thời gian làm công việc trong điều kiện bình thường thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc công việc nặng nhọc độc hại và số tháng làm công việc trong điều kiện bình thường theo quy định tại khoản 2 Điều 113 Bộ luật lao động năm 2019.

Câu 12:

Về việc hoán chuyển ngày nghỉ lễ, ví dụ: doanh nghiệp muốn chuyển ngày nghỉ lễ Giỗ Tổ Hùng Vương như sau: Ngày 18/4/2024 ngày lễ chuyển thành đi làm tính lương bình thường, ngày 29/4/2024 ngày đi làm tính lương bình thường chuyển thành ngày lễ.

Theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động, người lao động được nghỉ ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày và ấn định là ngày 10 tháng 3 âm lịch. Như vậy, người sử dụng lao động không được phép hoán đổi ngày nghỉ lễ sang ngày làm việc bình thường khác. Trường hợp do yêu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh người sử dụng lao động phải huy động người lao động làm việc vào ngày lễ thì người sử dụng lao động phải trả lương làm thêm giờ cho người lao động theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động./.

PHẦN III

NGHIỆP VỤ LĨNH VỰC LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ XÃ, PHƯỜNG

I. Tiếp nhận Đăng ký nội quy lao động (Điều 67) và những điểm cần lưu ý khi duyệt Nội quy

Nội dung của Nội quy lao động gồm 9 nội dung (k2 Đ118, k2 Đ69), gồm:

1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.
2. Trật tự doanh nghiệp.
3. An toàn, vệ sinh lao động.
4. Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
5. Bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của nsdlđ

6. Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

7. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ và các hình thức xử lý kỷ luật lao động.

8. Trách nhiệm vật chất.

9. Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

II. Nhận Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công (Điều 68)

- Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, UBND cấp xã và cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc UBND cấp tỉnh theo quy định tại khoản 3 Điều 202 Bộ luật Lao động.

- **Vậy trách nhiệm UBND cấp xã?**

+ Nhận diện (Khái niệm Điều 198).

+ Kiểm chứng đã qua các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động (Điều 199).

+ Kiểm chứng nơi sử dụng lao động không được đình công (Điều 105 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

+ Kiểm chứng tính hợp pháp (Điều 204)

+ Nhận văn bản về việc quyết định đình công của Tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

III. Nhận Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc (Điều 69)

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho UBND cấp xã có nơi làm việc dự kiến đóng cửa theo quy định tại khoản 3 Điều 205 Bộ luật Lao động

IV. Nhiệm vụ: Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục (Điều 70)

Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các Điều 200, 201 và 202 của Bộ luật Lao động, Chủ tịch UBND cấp xã nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chủ trì, phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục theo quy định tại Điều 211 Bộ luật Lao động.

V. Trách nhiệm quản lý lao động là người giúp việc gia đình (Điều 72)

Cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ UBND cấp xã (Phòng VHXXH), thực hiện:

1. Thực hiện tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình theo quy định Điều 89, Điều 90 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

2. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn;

3. Phân công đầu mối theo dõi, quản lý, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động về người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý

VI. Bổ nhiệm hòa giải viên lao động (Điều 73)

*** Phòng VHXXH thực hiện:**

1. Rà soát nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động thuộc thẩm quyền quản lý để lập kế hoạch và báo cáo Sở Nội vụ trước ngày 31 tháng 3 hàng năm.

2. Triển khai Kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm Hòa giải viên được Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt.

- Đăng thông tin;
- Gửi văn bản thông báo.

3. Tiếp nhận hồ sơ giới thiệu tham gia dự tuyển hòa giải viên lao động của cơ quan, tổ chức và cá nhân.

*** Hồ sơ dự tuyển gồm:**

- Đơn dự tuyển hòa giải viên lao động;
- Sơ yếu lý lịch có xác nhận của cấp có thẩm quyền;
- Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp theo quy định của Bộ Y tế;
- Bản sao từ sổ gốc, bản sao có chứng thực hoặc bản sao xuất trình kèm bản chính để đối chiếu các văn bằng, chứng chỉ liên quan;
- Văn bản giới thiệu tham gia làm hòa giải viên lao động của các cơ quan, tổ chức liên quan).

4. Rà soát người đủ tiêu chuẩn, tổng hợp, báo cáo Sở Nội vụ thẩm định trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hết hạn nộp hồ sơ ghi trong thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động;

*** Tiêu chuẩn (Điều 92 Nghị định 145/2020/NĐ-CP):**

+ Là công dân Việt Nam, có hành vi năng lực dân sự đầy đủ theo qđ Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức.

+ Có trình độ Đại học, có 3 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động.

+ Không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.

+ Công khai, cập nhật, đăng tải danh sách họ tên, địa bàn phân công hoạt động, số điện thoại, địa chỉ liên hệ của hòa giải viên lao động được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại trên cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng tại địa phương để người lao động, người sử dụng lao động biết và liên hệ

VII. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động (Điều 74)

*** Phòng VHXX thực hiện:**

Rà soát, đánh giá, báo cáo Sở Nội vụ trình Chủ tịch UBND cấp tỉnh xem xét, miễn nhiệm hòa giải viên lao động đối với các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, gồm:

- Có đơn xin thôi làm Hòa giải viên lao động.
- Không đáp ứng đủ tiêu chuẩn.
- Có hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích các bên, lợi ích nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ hòa giải viên lao động.
- Có 2 năm không hoàn thành nhiệm vụ theo Quy chế.
- Từ chối nhiệm vụ từ 02 lần trở lên khi được cử thực hiện nhiệm vụ là không có lý do chính đáng theo Quy chế

VIII. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động (Điều 75)

*** Phòng VHXX thực hiện:**

1. Trực tiếp nhận đơn:

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu có trách nhiệm phân loại và có văn bản cử hòa giải viên lao động giải quyết.

2. Đơn do hòa giải viên lao động chuyển đến:

Thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, phân loại và ra văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 95 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Ghi chú:

- Văn bản cử hòa giải viên lao động thống nhất theo mẫu chung của Sở.
- Đề nghị Sở cử đối với địa phương chưa có HGVLD.

IX. Quản lý hòa giải viên lao động (Điều 76)

*** Phòng VHXX thực hiện:**

1. Thực hiện quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn;
2. Lập và thực hiện kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hằng năm;
3. Cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ;
4. Bảo đảm điều kiện làm việc cho hòa giải viên lao động;
5. Đánh giá hoạt động và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động;
6. Thực hiện chế độ bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng đối với hòa giải viên lao động;
7. Quản lý, lưu trữ hồ sơ các vụ việc giải quyết tranh chấp và các tài liệu liên quan khác;
8. Cử hòa giải viên lao động tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ do Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ tổ chức;
9. Hằng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn báo cáo Sở Nội vụ.

X. Trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã trong trình tự, thủ tục thực hiện ngừng đình công (Điều 78)

*** Phòng VHXX: Xét thấy cuộc đình công đang diễn ra khi**

1. Xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm tình trạng khẩn cấp theo QĐPL.
2. Đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng đến môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe nhân dân trên địa bàn.
3. Có hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng của nhà đầu tư, gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.

Phải báo ngay cho Chủ tịch UBND cấp xã

*** Trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã**

1. Trong thời hạn 12 giờ, xem xét đề nghị Chủ tịch UBND tỉnh quyết định ngừng đình công, đồng thời gửi Giám đốc Sở Nội vụ.

- Nội dung thông báo:

- + Tên các bên.
- + Địa điểm, thời điểm bắt đầu đình công.
- + Phạm vi đình công.
- + Số lượng người tham gia.
- + Yêu cầu của tổ chức đại diện người lao động.
- + Lý do đề nghị ngừng đình công.
- + Biện pháp để thực hiện quyết định ngừng đình công.

2. Nhận thông báo quyết định ngừng đình công của Chủ tịch UBND.

3. Trong thời hạn 24 giờ, kể từ khi nhận thông báo ngừng đình công báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh về kết quả thực hiện ngừng đình công

XI. Giải quyết quyền lợi của người lao động khi hoãn, ngừng đình công (Điều 79)

UBND cấp xã phối hợp các bên, hỗ trợ thương lượng, hòa giải; nhận thông báo về đình công

1. Phối hợp với Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, người sử dụng lao động nơi bị hoãn, ngừng đình công và các cơ quan liên quan hỗ trợ các bên thương lượng, hòa giải để giải quyết quyền lợi của người lao động và các bất đồng khác liên quan

2. Nhận thông báo bằng văn bản khi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công tiếp tục khi hết thời gian tạm hoãn, ngừng đình công mà các bên không thương lượng giải quyết được quyền lợi của người lao động và các bất đồng khác.....