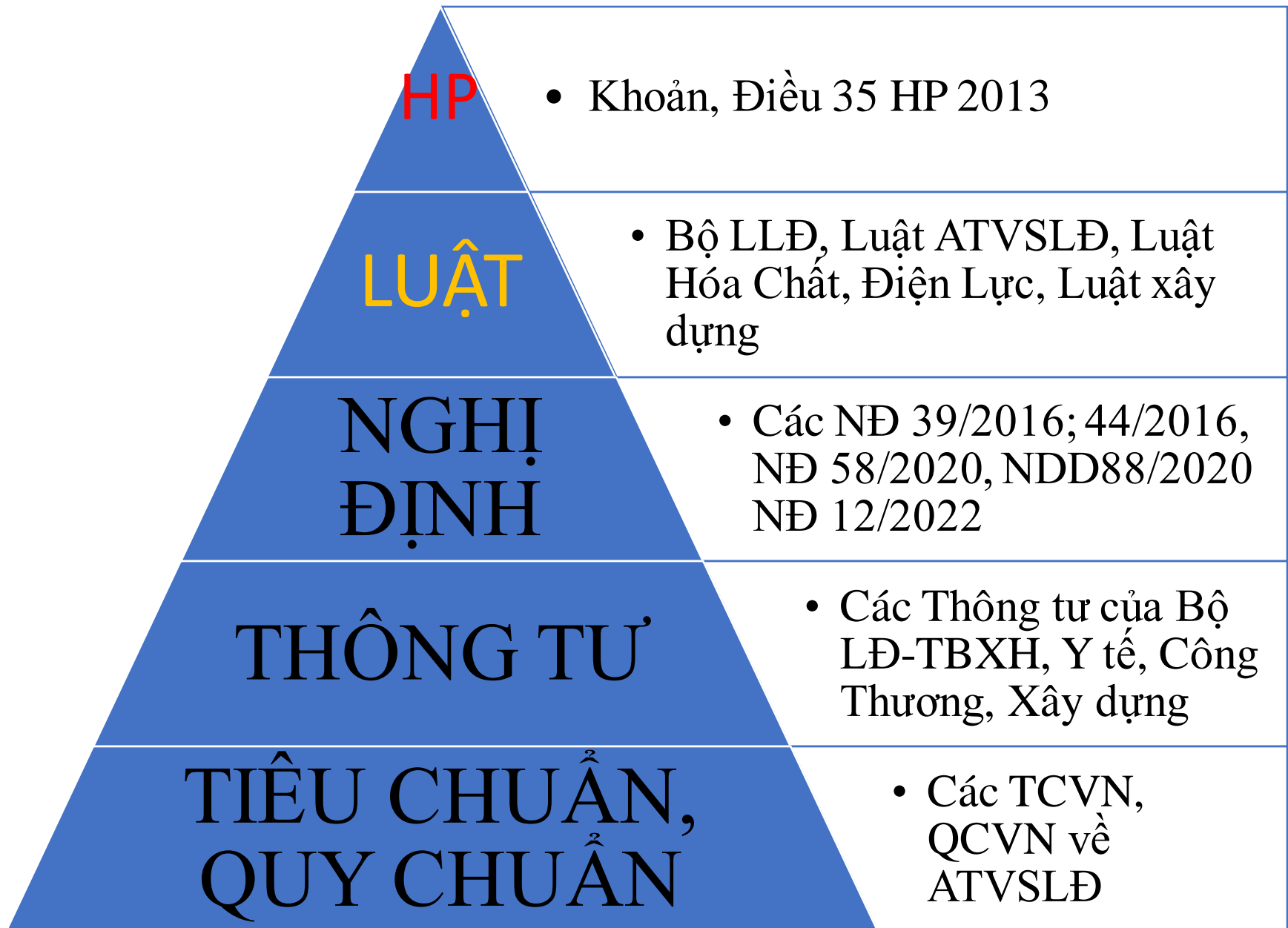


**UBND THÀNH PHỐ HÀ NỘI  
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TẬP HUẤN CÔNG TÁC  
AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**HÀ NỘI, 2024**

# HỆ THỐNG VĂN BẢN PL VỀ ATVSLĐ



# HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ ATVSLĐ

Tổng quan về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

Tại sao phải có luật riêng về ATVSLĐ

Bộ Luật Lao động ra đời năm 1994...2013, 2019 (có các Chương về Việc Làm (Luật 2013); Chương BHXH (Luật 2006,2014); Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Luật 2020); dạy nghề (Luật 2014), An toàn, vệ sinh lao động luật 2015)

## **Luật an toàn, vệ sinh lao động**

- Được Quốc hội khóa XIII thông qua, *ngày 25 tháng 06 năm 2015*
- Có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2016

# HỆ THỐNG VĂN BẢN PHÁP LUẬT

## LUẬT ATVSLĐ GỒM 07 CHƯƠNG, 93 ĐIỀU CÓ HIỆU LỰC 01.7.2016

**CHƯƠNG I:** CÁC BIỆN PHÁP PHÒNG CHỐNG CÁC YẾU TỐ NGUY HIỂM, YẾU TỐ CÓ HẠI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

**CHƯƠNG II:** CÁC BIỆN PHÁP PHÒNG CHỐNG CÁC YẾU TỐ NGUY HIỂM, YẾU TỐ CÓ HẠI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

**CHƯƠNG III:** CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ SỰ CỐ KỸ THUẬT GÂY MẤT ATVSLĐ

**CHƯƠNG IV:** BẢO ĐẢM ATVSLĐ ĐỐI VỚI MỘT SỐ LAO ĐỘNG ĐẶC THÙ

**CHƯƠNG V:** BẢO ĐẢM ATVSLĐ ĐỐI VỚI CƠ SỞ SẢN XUẤT

**CHƯƠNG VI:** QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ATVSLĐ

**CHƯƠNG VII:** ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

# LUẬT AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

## ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

<p>NLĐ làm việc theo HĐLĐ; người thử việc; người học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ</p>	<p>Cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng vũ trang nhân dân</p>	<p>NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động.</p>	<p>Người sử dụng lao động</p>	<p>Người LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ; người LĐ NN làm việc ở Việt Nam</p>	<p>Các cơ quan, tổ chức có liên quan đến công tác ATVSLĐ</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

# MỘT SỐ KHÁI NIỆM VỀ ATLĐ

AN  
TOÀN  
LAO  
ĐỘNG

- Là giải pháp phòng, chống tác động của **các yếu tố nguy hiểm** nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động

TAI  
NẠN  
LAO  
ĐỘNG

- Là tai nạn gây **tổn thương** cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây **tử vong** cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động

# MỘT SỐ KHÁI NIỆM

VỆ  
SINH  
LAO  
ĐỘNG

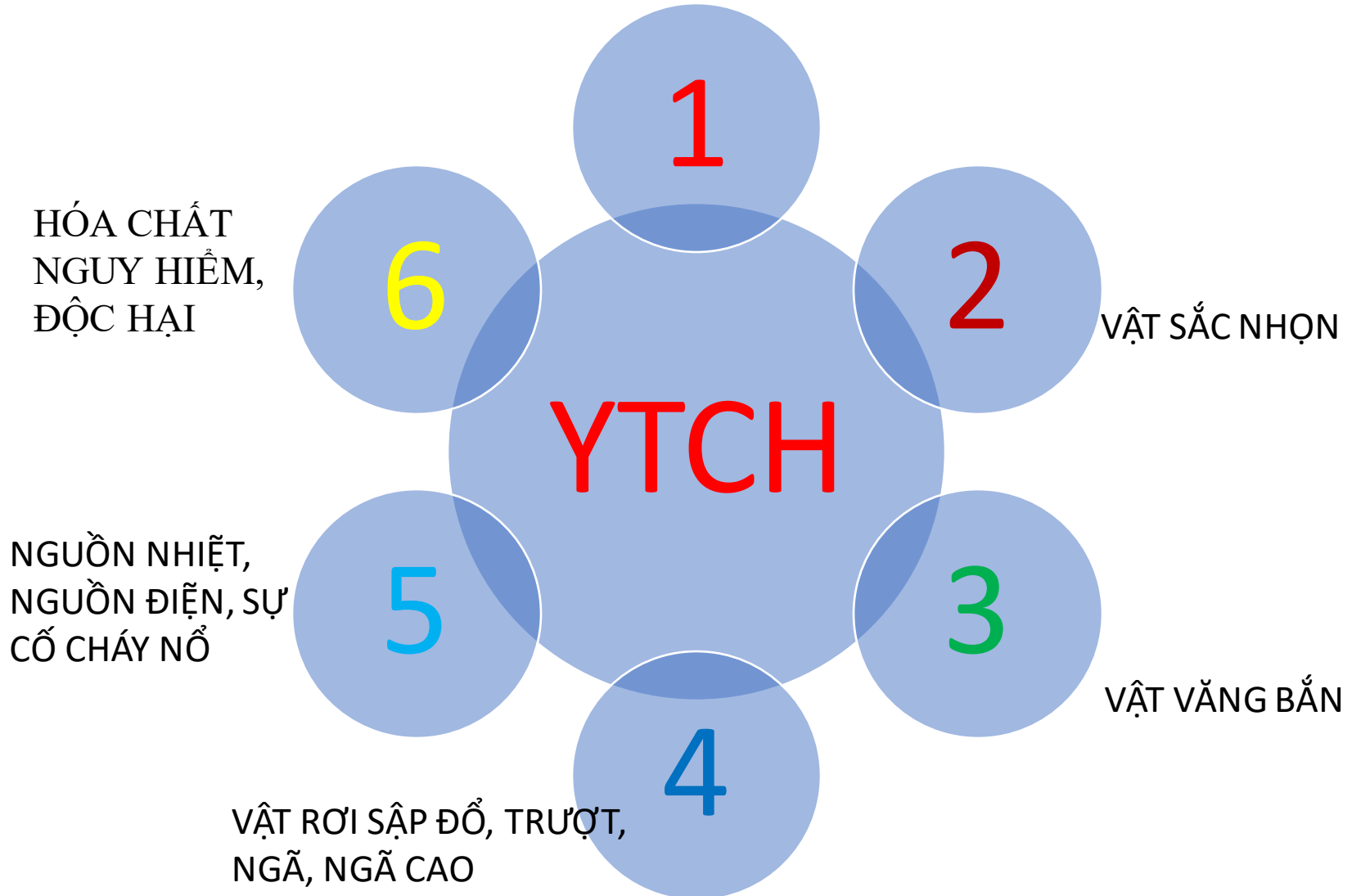
- Là giải pháp phòng, chống tác hại của các **YẾU TỐ CÓ HẠI** gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người trong quá trình lao động

BỆNH  
NGHỀ  
NGHIỆP  
LÀ GÌ

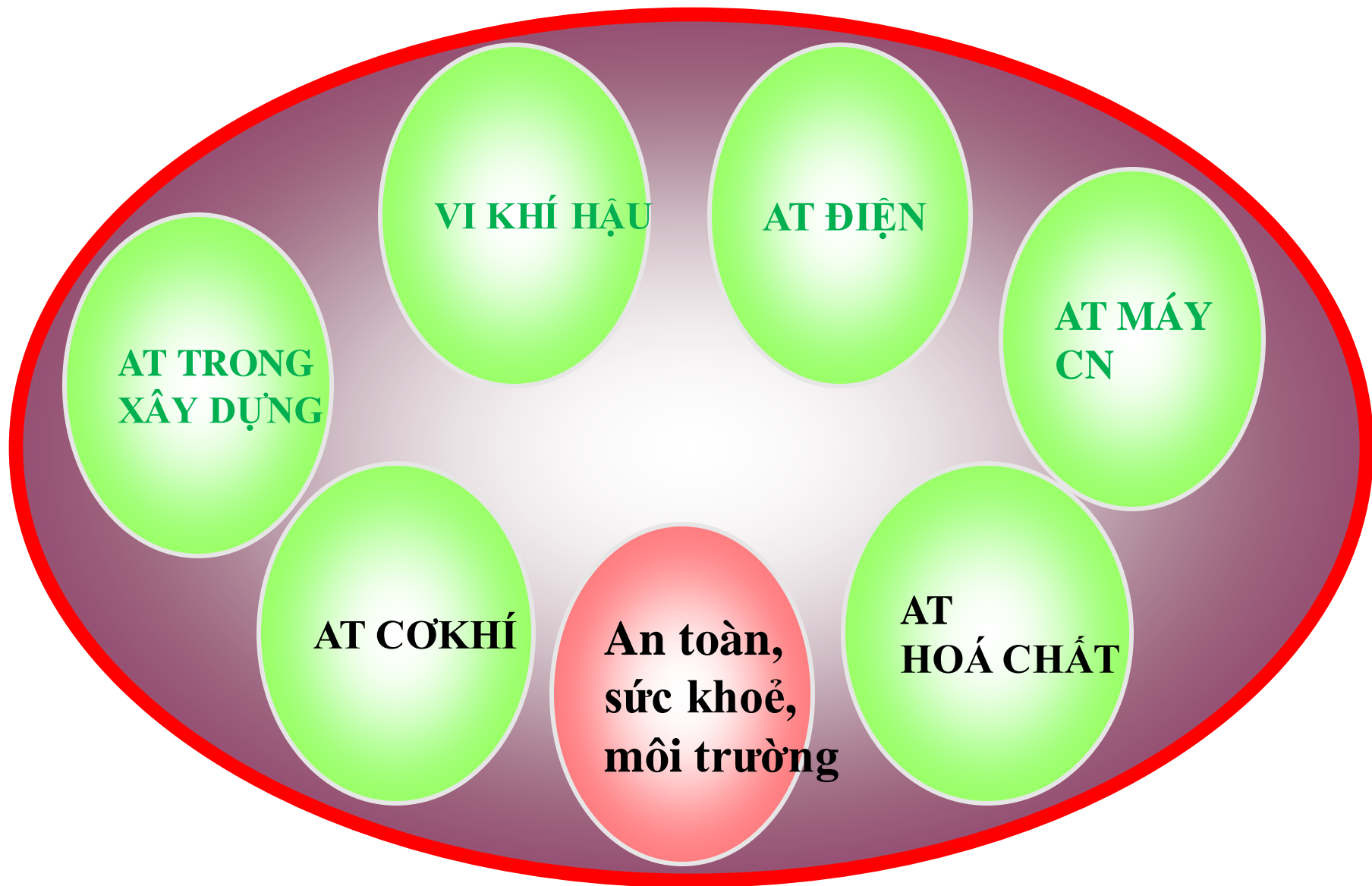
- Là bệnh phát sinh do điều kiện có hại của nghề nghiệp tác động đến người lao động

# CÁC YẾU TỐ NGUY HIỂM

BỘ PHẬN TRUYỀN  
ĐỘNG, CHUYÊN ĐỘNG



# KIỂM SOÁT CÁC MỐI NGUY HIỂM



# QUYỀN NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SDLĐ VÀ NLĐ THEO HĐLĐ

**NSDLĐ**

**04  
QUYỀN**

**07 NGHĨA  
VỤ**

**NLĐ**

**06  
QUYỀN**

**03 NGHĨA  
VỤ**

# QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG (K1 Đ6 )

6-Khiếu nại  
tổ cáo, khởi  
kiện

1-Được đảm  
bảo các điều  
kiện làm việc  
công bằng  
atvslđ

2-Được đào tạo,  
cung cấp các kiến  
thức về YTNH,  
YTCH và các  
biện pháp phòng  
chống các yếu tố  
đó

**QUYỀN  
NLĐ**

5. Được từ chối/  
rời bỏ nơi làm  
việc khi phát  
hiện ra nguy cơ  
đe dọa nghiêm  
trọng đến tính  
mạng

4. Yêu cầu  
NSDLĐ bố trí  
công việc phù  
hợp sau khia

3. Được thực  
hiện các chế  
độ BHLĐ

## NGHĨA VỤ CỦA NLĐ (K2 Đ6 )

Chấp hành nội quy, quy định và các biện pháp đảm bảo ATVSLĐ; Tuân thủ giao kết về ATVSLĐ trong HĐLĐ

Sử dụng và bảo quản PT BVCCN đã được trang cấp, các thiết bị bảo đảm ATVSLĐ

Báo cáo kịp thời khi phát hiện nguy cơ TNLĐ, BNN; chủ động cấp cứu, khắc phục sự cố theo phương án hoặc theo yêu cầu



Nghĩa vụ  
của NLĐ

# QUYỀN CỦA NSDLĐ (K2 Đ7)

Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện theo quy định của pháp luật

Huy động NLĐ tham gia ứng cứu khẩn cấp và khắc phục sự cố về ATVSLĐ

Khen thưởng NLĐ chấp hành tốt và kỷ luật NLĐ vi phạm về ATVSLĐ

Yêu cầu NLĐ chấp hành nội quy, quy định, các biện pháp bảo đảm ATVSLĐ

# NGHĨA VỤ CỦA NSDLĐ

Xây dựng các biện pháp bảo đảm ATVSLĐ; Đóng BHTNLĐ, BNN cho NLĐ

Tổ chức HL ATVSLĐ; trang bị PTBV CN; chăm sóc SK, khám phát hiện BNN; các chế độ đối với người bị TNLĐ, BNN

Không được buộc NLĐ tiếp tục làm công việc hoặc trở lại nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra TNLĐ đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của NLĐ

Cử người giám sát, kiểm tra việc thực hiện các biện pháp về ATVSLĐ

Bố trí bộ phận/ người làm công tác ATVSLĐ

Khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo công tác ATVSLĐ

Lấy ý kiến BCH công đoàn cơ sở khi xây dựng các biện pháp đảm bảo ATVSLĐ

# NGHĨA VỤ CỦA NLĐ KHÔNG THEO HĐLĐ K4Đ6

1

Chịu trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động đối với công việc do mình thực hiện theo quy định của pháp luật

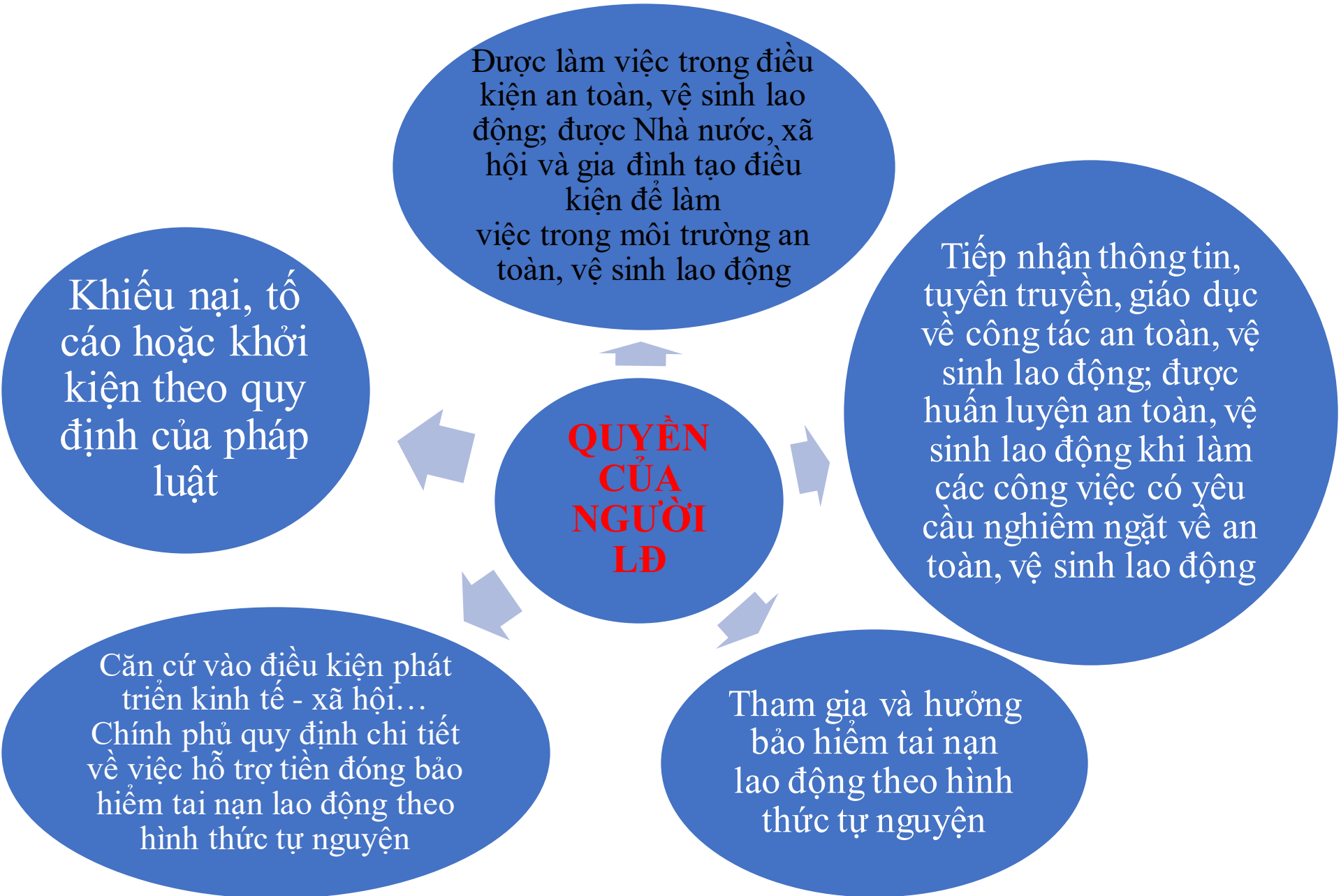
2

Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với những người có liên quan trong quá trình lao động

3

Thông báo với chính quyền địa phương để có biện pháp ngăn chặn kịp thời các hành vi gây mất an toàn, vệ sinh lao động

# QUYỀN CỦA NLĐ KHÔNG THEO HĐLĐ



# HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu:



**Làm việc trên cơ sở thỏa thuận**



**Có trả lương**



**Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên**



## Hình thức hợp đồng Lao động

- ▶ Văn bản.
- ▶ Ghi nhận phương thức mới giao kết HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có trị như HĐLĐ bằng văn bản.
- ▶ Lời nói (có thời hạn dưới 1 tháng) trừ những trường hợp theo quy định của pháp luật.



## Loại hợp đồng lao động

Có 2 loại hợp đồng lao động để giao kết là

**hợp đồng lao động không xác định thời hạn**

**hợp đồng lao động xác định thời hạn không quá 36 tháng.**



## Thử việc

Các bên có thể lựa chọn linh hoạt về thử việc, thử việc nằm trong HĐLĐ hoặc ký hợp đồng thử việc riêng.

Mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp.

# HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LĐ 2019

## HĐLĐ

(mọi HĐ bất kể tên gì đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu)

LÀM VIỆC TRÊN  
CƠ SỞ THỎA  
THUẬN

CÓ TRẢ  
LƯƠNG

CÓ SỰ ĐIỀU HÀNH  
GIÁM SÁT CỦA  
MỘT BÊN

## HÌNH THỨC HĐLĐ

VĂN  
BẢN

GHI NHẬN PHƯƠNG  
THỨC GIAO KẾT HĐLĐ  
QUA PHƯƠNG TIỆN ĐIỆN  
TỬ THEO QĐ CỦA PL

LỜI NÓI (CÓ THỜI HẠN DƯỚI 1 THÁNG)  
TRỪ NHỮNG TRƯỜNG HỢP THEO QUY  
ĐỊNH CỦA PL

## Khi nào người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện phải báo trước cho người sử dụng lao động về ý định chấm dứt.

Thời gian báo trước theo quy định tùy thuộc vào loại hợp đồng mà người đó giao kết:

Loại hợp đồng lao động	Thời gian báo trước tối thiểu
Người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn	45 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng	30 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	3 ngày làm việc

*Lưu ý: Không cần báo trước khi chấm dứt hợp đồng trong thời gian thử việc. Chính phủ có thể quy định thời gian báo trước dài hơn với một số ngành nghề, công việc đặc thù.*

## Tuy nhiên, người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp mà không cần phải báo trước trong các trường hợp sau:

- Người lao động không được trả lương đầy đủ hoặc đúng hạn theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động (trừ một số ít các trường hợp được phép trả chậm lương. Xem tài liệu: Tiến lương)
- Người lao động không được bố trí đúng công việc hoặc địa điểm làm việc, hoặc điều kiện làm việc như đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động
- Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động
- Người lao động mang thai và phải nghỉ việc (theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền)
- Người lao động đủ điều kiện nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật lao động
- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động

## Khi nào người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

- Sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động
- Chấm dứt hợp đồng lao động vì thiên tai, hoặc thay đổi chính sách của nhà nước, hoặc thay đổi cơ cấu công nghệ, lý do kinh tế
- Chấm dứt hợp đồng lao động vì chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản

- Chấm dứt hợp đồng lao động vì hiệu suất lao động thấp, ốm đau kéo dài và một số lý do khác

Người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

Loại hợp đồng lao động	Thời gian báo trước tối thiểu
Người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn	45 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	30 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	3 ngày làm việc

**Trong trường hợp người lao động vắng mặt vì ốm đau hay tai nạn, việc chấm dứt chỉ hợp pháp khi người lao động đã có khoảng thời gian điều trị như sau**

Loại hợp đồng lao động	Thời gian điều trị
Hợp đồng xác định thời hạn	12 tháng liên tục
Hợp đồng xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng	06 tháng liên tục
Hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	Quá nửa thời hạn hợp đồng

# TIỀN LƯƠNG



số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ; được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

## Mức lương tối thiểu



## Thang lương, bảng lương và định mức lao động



Làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

Được xây dựng dựa trên cơ sở người sử dụng lao động tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và chúng phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

## Hình thức trả lương

Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.



## Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

**01** Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:



Vào ngày thường,  
ít nhất bằng

**150%**

Vào ngày nghỉ  
hàng tuần, ít nhất bằng

**200%**



Vào ngày nghỉ lễ, tết,  
ngày nghỉ có hưởng lương,  
ít nhất bằng

**300%**

# 02

Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng

# 30%



Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc được trả lương ít nhất bằng 150%, 200% hoặc 300% đơn giá tiền lương ngày, hoặc thêm ít nhất 30% đơn giá tiền lương ban đêm, người lao động còn được trả thêm

# 20%

đơn giá tiền lương ban ngày.

## Tiền lương ngừng việc

- ▶ Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;
- ▶ Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu;

▶ Nếu vì sự cố không do lỗi của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

Trường hợp ngừng việc **≤ 14 ngày** thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu

Trường hợp phải ngừng việc **≥ 14 ngày** thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

## Khấu trừ tiền lương

Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

## Lao động thử việc, học nghề, tập nghề và lao động thuê lại

Người lao động trong thời gian thử việc được thỏa thuận với người sử dụng lao động về mức lương trong thời gian thử việc, ít nhất phải bằng 85% mức lương thông thường của công việc đó.

Người học nghề, tập nghề được thỏa thuận với người sử dụng lao động một mức lương phù hợp khi tham gia làm việc.

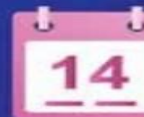
Lao động thuê lại được quyền nhận mức lương ít nhất bình đẳng với mức lương của người lao động có cùng trình độ và thực hiện công việc giống nhau hoặc công việc có giá trị tương đương tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

## Thưởng

Là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.



# THỜI GIỜ LÀM VIỆC, NGHỈ NGƠI



## Thời giờ làm việc bình thường

Thời giờ làm việc bình thường không quá

**8 giờ/ ngày**  
**48 giờ/ tuần**



Nếu áp dụng giờ làm việc theo tuần thì không được quá

**10 giờ / 1 ngày**  
**48 giờ / 1 tuần**



## Thời giờ làm thêm



Khi nào người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ?

▶ Phải được người lao động đồng ý.

▶ 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.

▶ Tổng thời gian làm thêm giờ tối đa không quá 200 giờ/năm hoặc không quá 300 giờ/năm đối với một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp theo quy định.

Những trường hợp không được làm thêm giờ:

- ▶ Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo.
- ▶ Người chưa đủ 15 tuổi.
- ▶ Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm công việc không trong danh mục nghề, công việc có thể được làm thêm giờ do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

# THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

THỜI GIỜ LÀM VIỆC BÌNH  
THƯỜNG KHÔNG QUÁ  
8 GIỜ/ NGÀY;  
48 GIỜ/ TUẦN

NẾU ÁP DỤNG GIỜ LÀM VIỆC  
THEO TUẦN THÌ KHÔNG QUÁ  
10 GIỜ/ 1 NGÀY;  
48 GIỜ/ 1 TUẦN

Phải được NLD đồng ý

Đảm bảo số giờ làm thêm của người lao động không quá

- 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày
- Trường hợp áp dụng quy định TGLV bình thường theo tuần thì Tổng TG LVBT và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 1 ngày
- Không quá 40 giờ trong 1 tháng

Khi nào  
NSDLĐ  
được sử  
dụng  
NLD làm  
thêm giờ

Tổng thời gian làm thêm giờ tối đa không quá 300 giờ/ năm  
hoặc không quá 300 giờ/ năm đối với một số ngành, nghề công  
việc hoặc TH theo quy định

## Tiền lương làm thêm giờ

Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm

Vào ngày thường, ít nhất bằng

**150%**

Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng

**200%**

Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng

**300%**

chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

## Nghỉ trong giờ làm việc

Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường hoặc theo ca làm việc tối thiểu từ 6 giờ trở lên trong 01 ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất



**30 phút/ngày**



**45 phút/đêm**

Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút.



## Nghỉ lễ, tết

Người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết (tổng cộng 11 ngày):



- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch)
- Tết Âm lịch: 05 ngày;
- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch)
- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch)
- Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau)
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch)



## Nghỉ hằng năm

• Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương 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.



• Số ngày nghỉ hằng năm của người lao động tăng thêm 01 ngày nếu đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động.

• Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng được quyền nghỉ hằng năm với số ngày tương ứng với số tháng làm việc.

• Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi khảo ý kiến của người lao động và phải báo trước cho người lao động biết.

• Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

# LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN



Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc tại nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi.

Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc về nghệ thuật, thể dục, thể thao.



01

**Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:**

- ▶ Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
- ▶ Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;
- ▶ Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;
- ▶ Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;
- ▶ Phá dỡ các công trình xây dựng;
- ▶ Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
- ▶ Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;
- ▶ Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

02

**Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:**

- ▶ Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- ▶ Công trường xây dựng;
- ▶ Cơ sở giết mổ gia súc;
- ▶ Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- ▶ Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.



# LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN



La động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc tại nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi.

Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc về nghệ thuật, thể dục, thể thao.



01

**Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:**

- ▶ Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
- ▶ Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;
- ▶ Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;
- ▶ Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;
- ▶ Phá dỡ các công trình xây dựng;
- ▶ Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
- ▶ Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;
- ▶ Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

**Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:**

- ▶ Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- ▶ Công trường xây dựng;
- ▶ Cơ sở giết mổ gia súc;
- ▶ Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- ▶ Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

02



## Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên

- ▶ Chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.
- ▶ Có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.
- ▶ Phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- ▶ Phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.



## Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc

- ▶ Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;
- ▶ Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;
- ▶ Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;
- ▶ Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.



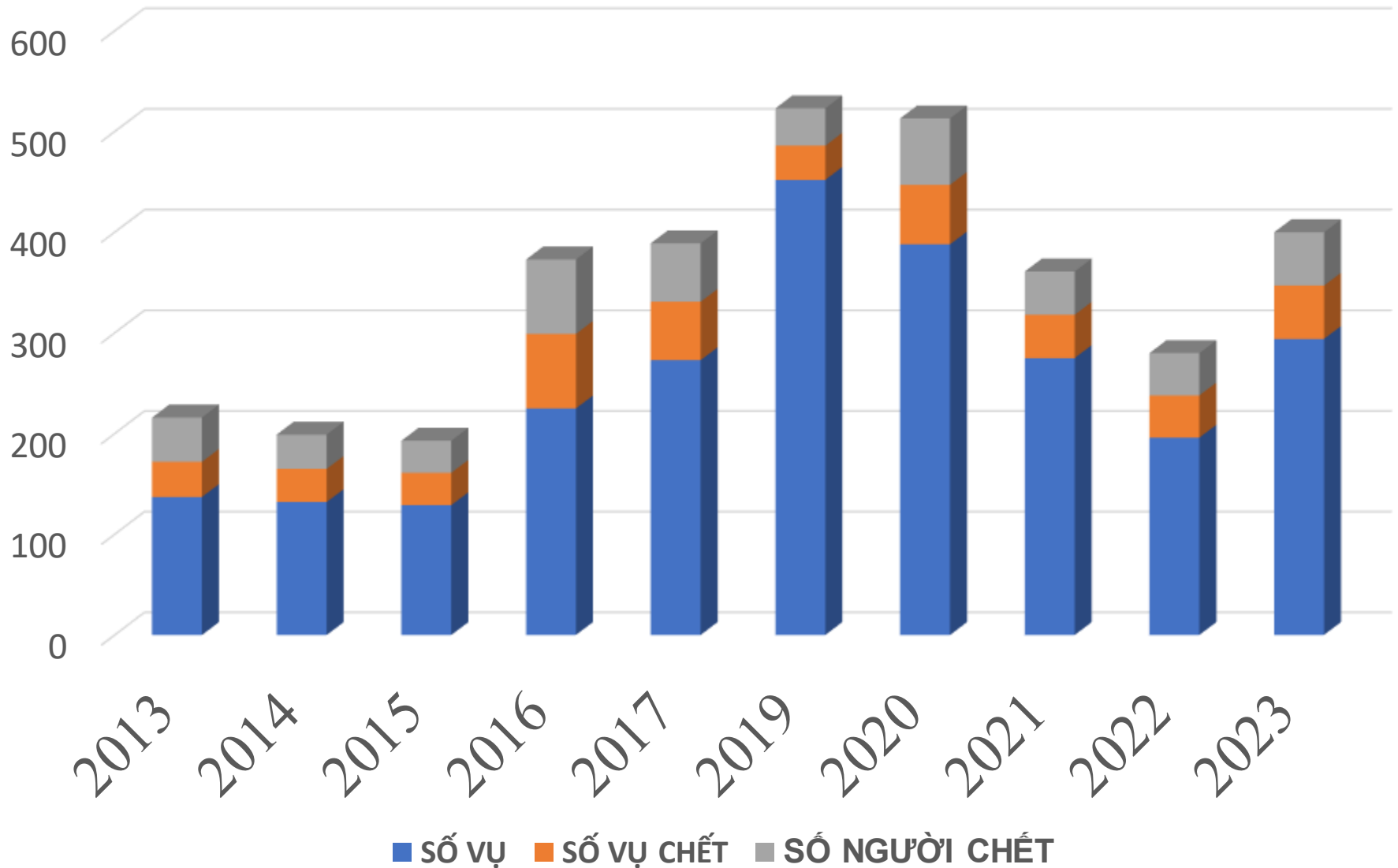
## Thời giờ làm việc của người chưa thành niên

- ▶ Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
- ▶ Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.



# TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG 2013-2023

SO SÁNH TÌNH HÌNH TNLĐ TRƯỚC VÀ SAU NĂM 2016



# TÌNH HÌNH TNLĐ TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI 2022 VÀ NĂM 2023

## NĂM 2022

196 VỤ LÀM 200  
NGƯỜI BỊ THƯƠNG  
TÍCH (42 NGƯỜI CHẾT,  
49 NGƯỜI BỊ THƯƠNG  
NẶNG

TRONG ĐÓ: SỐ BỊ CHẾT CÓ  
HĐLĐ: 25 CHẾT, 36 TN  
SỐ KHÔNG THEO HĐLĐ: 17  
CHẾT VÀ 13 TN

## NĂM 2023

294 VỤ LÀM 300  
NGƯỜI BỊ THƯƠNG  
TÍCH (53 NGƯỜI CHẾT,  
67 NGƯỜI BỊ THƯƠNG  
NẶNG

TRONG ĐÓ: SỐ BỊ CHẾT  
CÓ HĐLĐ: 27 NGƯỜI  
CHẾT, 35 TN  
SỐ KHÔNG THEO HĐLĐ:  
26 NGƯỜI CHẾT, 32 TN

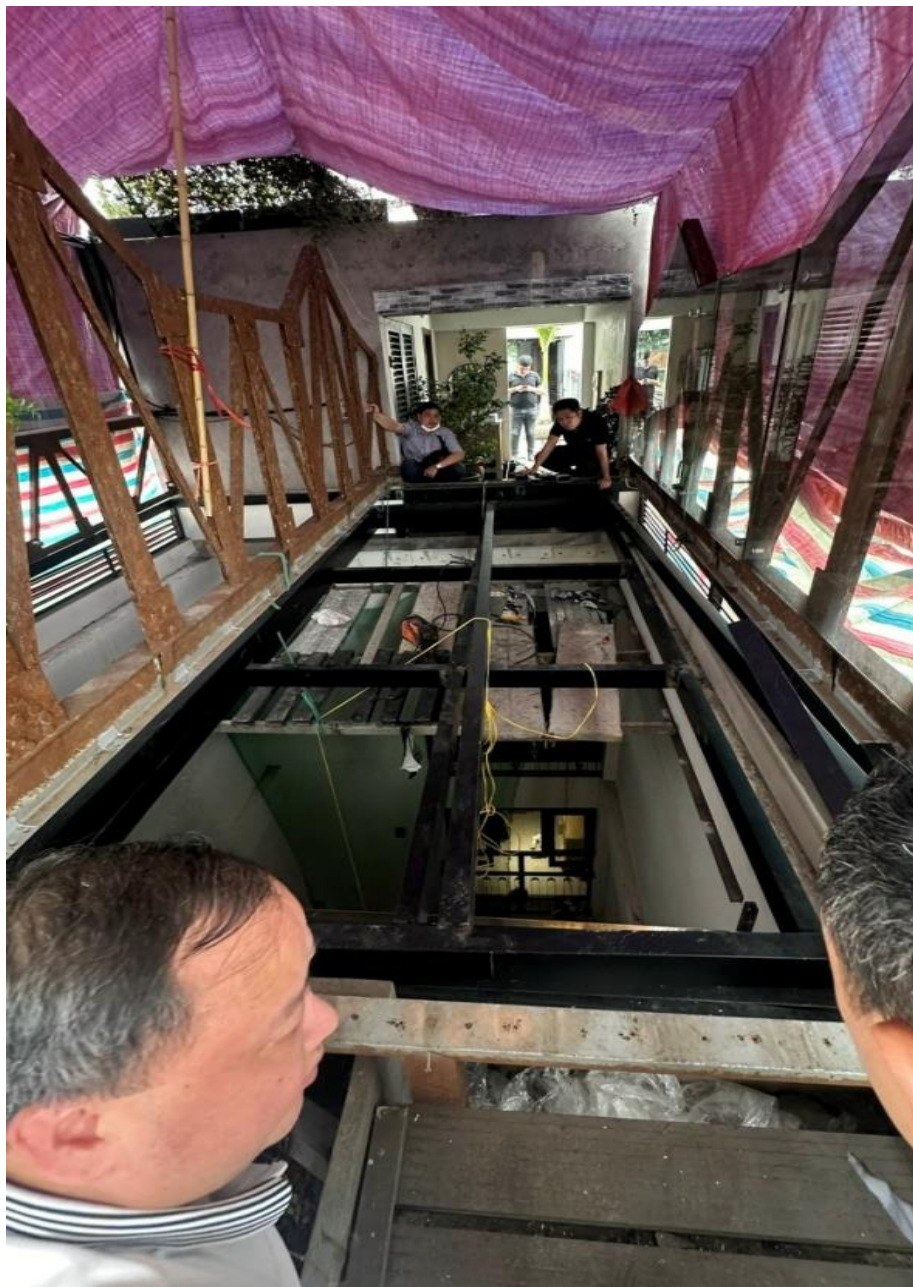
# MỘT SỐ VỤ TNLĐ CUỐI 2023 ĐẦU NĂM 2024

VỤ TNLĐ ĐẶC BIỆT NGHIÊM TRỌNG DO SÀN THAO TÁC XẢY RA TẠI KS LE PARFUM HANOI, SỐ 22 NGÕ TỨC MẠC NGÀY 15.4.2024 LÀM 02 NGƯỜI CHẾT, 02 NGƯỜI BỊ THƯƠNG NẶNG

ĐẶC BIỆT VỤ TNLĐ TẠI GARA OTO VẠN XUÂN, ĐƯỜNG PHAN TRỌNG TUỆ NGÀY 09.4.2024 LÀM 01 NGƯỜI CHẾT, DO NỔ BÌNH CHỨA KHÍ NÉN DÙNG ĐỂ BẮN LỐP XE...

NGÀY 07.11.2023 TẠI XƯỞNG CÔNG TY TNHH CƠ ĐIỆN LẠNH TÙNG NGA – HOÀNG MAI, HÀ NỘI XẢY RA TNLĐ LÀM 01 NGƯỜI CHẾT 02 NGƯỜI BỊ THƯƠNG, TAI NẠN XẢY RA KHI CÔNG NHÂN ĐANG HÀN ỐNG CHO MÁY NÉN LẠNH THÌ NỔ

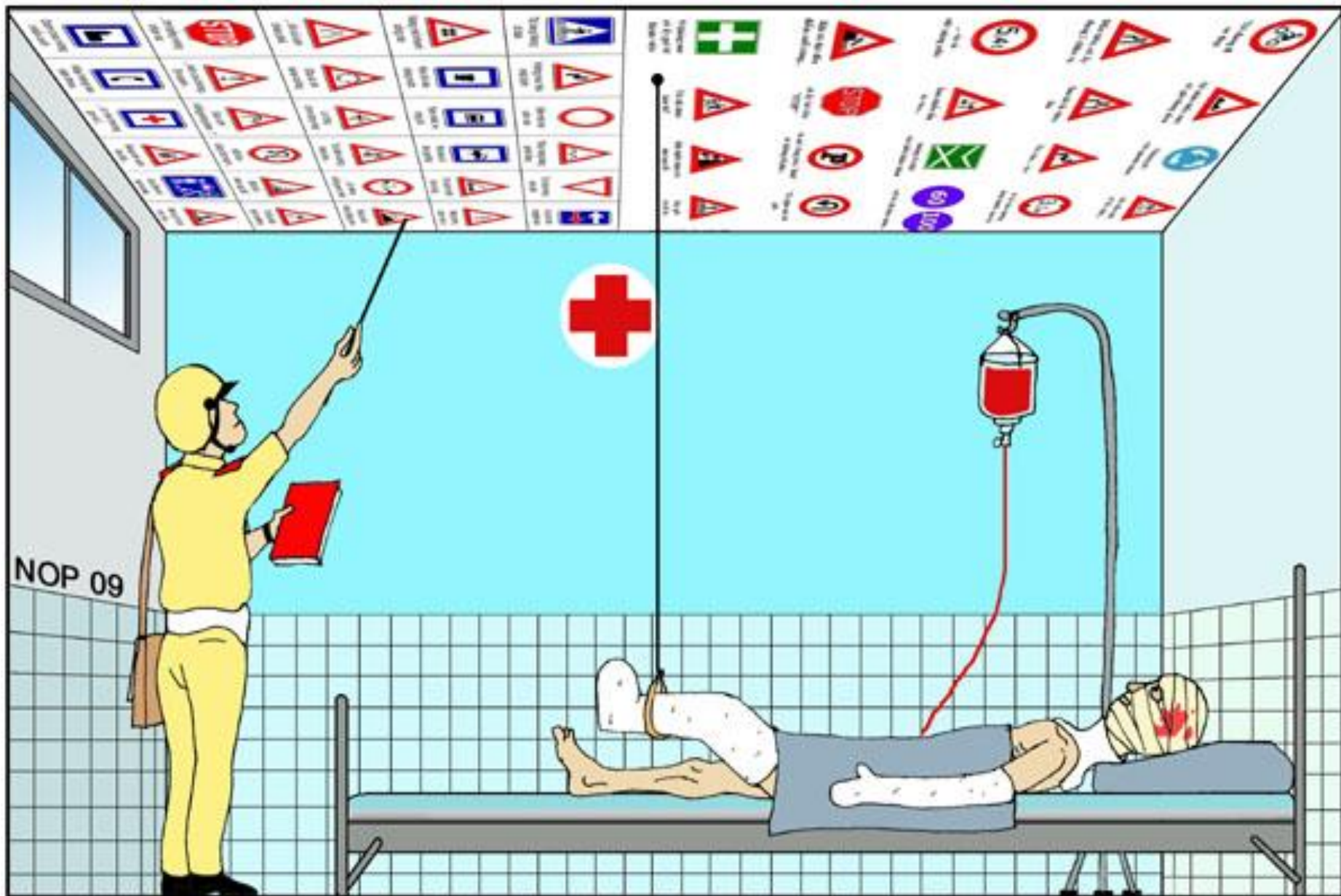
# SẬP SÀN THAO TÁC VÀ NỔ LỐC MÁY LẠNH



# NỔ BÌNH CHỨA KHÍ NÉN



# CÁC BẠN ĐƯỢC NGHE VỀ CÁC VỤ TNGT HẦU HẾT VI PHẠM LUẬT GT ĐƯỜNG BỘ



# BAO NHIÊU TIỀN CHI PHÍ CHO 1 VỤ TAI NẠN

## Đối với người lao động

\$

### Tác động trực tiếp

- Vết đau về thể xác, bệnh tật.
- Giảm thu nhập
- Giảm cơ hội nghề nghiệp
- Chi phí về y tế



### Tác động gián tiếp

Thiệt hại không bồi thường bằng tiền được, lớn hơn thiệt hại bồi thường bằng tiền từ 4 – 10 lần.

## Đối với người sử dụng lao động

- Trả lương cho nhân viên nghỉ việc điều trị chấn thương
- Chi phí y tế và bồi thường
- Sửa chữa thiệt hại về máy, thiết bị
- Thiệt hại do tạm thời ngừng sản xuất
- Chi phí tăng cường huấn luyện và quản lý
- Có thể giảm chất lượng công việc
- Ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý của nhân viên khác

- Tuyển người để thay thế
- Chi phí thời gian để đào tạo và hướng dẫn người mới
- Mất thời gian để đuổi kịp chất lượng
- Mất thời gian điều tra, phân tích, viết báo cáo
- Ảnh hưởng không tốt đến mối quan hệ
- Bị dư luận cho là có nơi điều kiện làm việc không an toàn.



# KHAI BÁO, ĐIỀU TRA, BÁO CÁO TNLĐ, SỰ CỐ KT GÂY MẤT ATVSLĐ NGHIÊM TRỌNG

Người lao động bị TN trong các trường hợp sau				
TNLĐ chết người	Chết tại nơi xảy ra tai nạn	Chết trên đường đi cấp cứu hoặc trong thời gian cấp cứu	Chết trong thời gian điều trị hoặc chết do tái phát của vết thương do tai nạn lao động gây ra theo kết luận tại biên bản giám định pháp y	Người lao động được tuyên bố chết theo kết luận của Tòa án đối với trường hợp mất tích
	TNLĐ nặng	Làm NLĐ bị ít nhất một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục II (NĐ 39/2016)		
TNLĐ nhẹ	Làm người lao động bị thương nhẹ không thuộc mục trên			

**THẨM  
QUYỀN  
ĐIỀU TRA**

**ĐỐI VỚI  
ĐƠN VỊ**

- Điều tra các vụ TNLĐ có 01 người bị thương nặng.
- Điều tra các vụ TNLĐ nhẹ.
- Đối với các vụ TNLĐ xảy ra tại nơi thuộc thẩm quyền quản lý của NSDLĐ, nhưng nạn nhân là NLĐ thuộc quyền quản lý của NSDLĐ khác, thì NSDLĐ nơi xảy ra tai nạn có trách nhiệm thành lập Đoàn điều tra TNLĐ cấp cơ sở, đồng thời mời đại diện NSDLĐ của nạn nhân tham gia Đoàn điều tra

# KHAI BÁO TNLĐ (Đ34 LUẬT AT.VSLĐ)

**Đối với cơ sở xảy ra TNLĐ:** Khai báo bằng cách nhanh nhất (trực tiếp hoặc điện thoại, fax, công điện, thư điện tử) với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi xảy ra tai nạn; trường hợp tai nạn làm chết người đồng thời báo ngay cho cơ quan Công an huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố (sau đây gọi tắt là Công an cấp huyện).

**Đối với các ngành nghề đặc thù** (vực phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân) → Báo Bộ chủ quản theo thẩm quyền và TTr Sở LĐ, Công an cấp huyện.

# THỜI GIAN ĐIỀU TRA TNLĐ

- 1) Không quá 04 ngày đối với TNLĐ làm bị thương nhẹ NLĐ;
- 2) Không quá 07 ngày đối với TNLĐ làm bị thương nặng một NLĐ;
- 3) Không quá 20 ngày đối với TNLĐ làm bị thương nặng từ hai NLĐ trở lên;
- 4) Không quá 30 ngày đối với TNLĐ chết người; không quá 60 ngày đối với TNLĐ cần phải GDKT hoặc GĐPY. Trường hợp các vụ TN có dấu hiệu tội phạm do CQĐT tiến hành điều tra nhưng sau đó ra quyết định không khởi tố vụ án hình sự thì thời hạn điều tra được tính từ khi Đoàn điều tra TNLĐ nhận được đầy đủ tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn.

# CÁC CHI PHÍ CHO ĐIỀU TRA TNLĐ

## • TRƯỜNG HỢP CÓ HĐLĐ:

NSDLĐ chi trả các chi phí bao gồm: dựng lại hiện trường; chụp, in, phóng ảnh hiện trường và nạn nhân; trưng cầu giám định kỹ thuật, giám định pháp y (khi cần thiết); khám nghiệm tử thi; in ấn các tài liệu liên quan đến vụ tai nạn lao động; phương tiện đi lại tại nơi xảy ra tai nạn lao động phục vụ quá trình điều tra tai nạn lao động; tổ chức cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động.

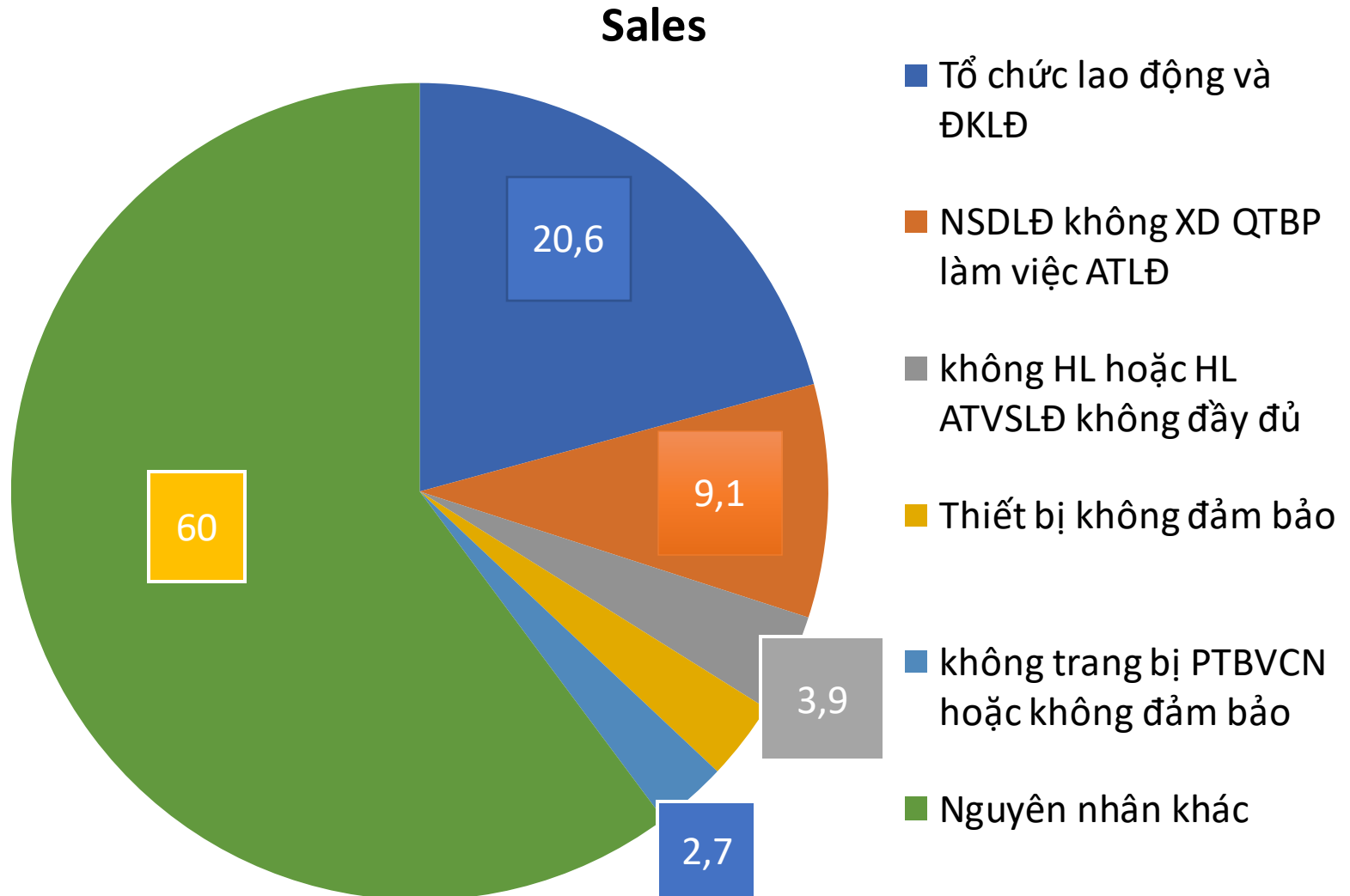
## TRƯỜNG HỢP KHÔNG CÓ HĐLĐ:

UBND cấp xã và cơ quan nhà nước có thẩm quyền điều tra tai nạn lao động chi trả, hạch toán trong chi hoạt động thường xuyên của cơ quan, đơn vị.

# CÁC TRƯỜNG HỢP TN KHÔNG ĐƯỢC GIẢI QUYẾT CHẾ ĐỘ TNLĐ (Đ40)

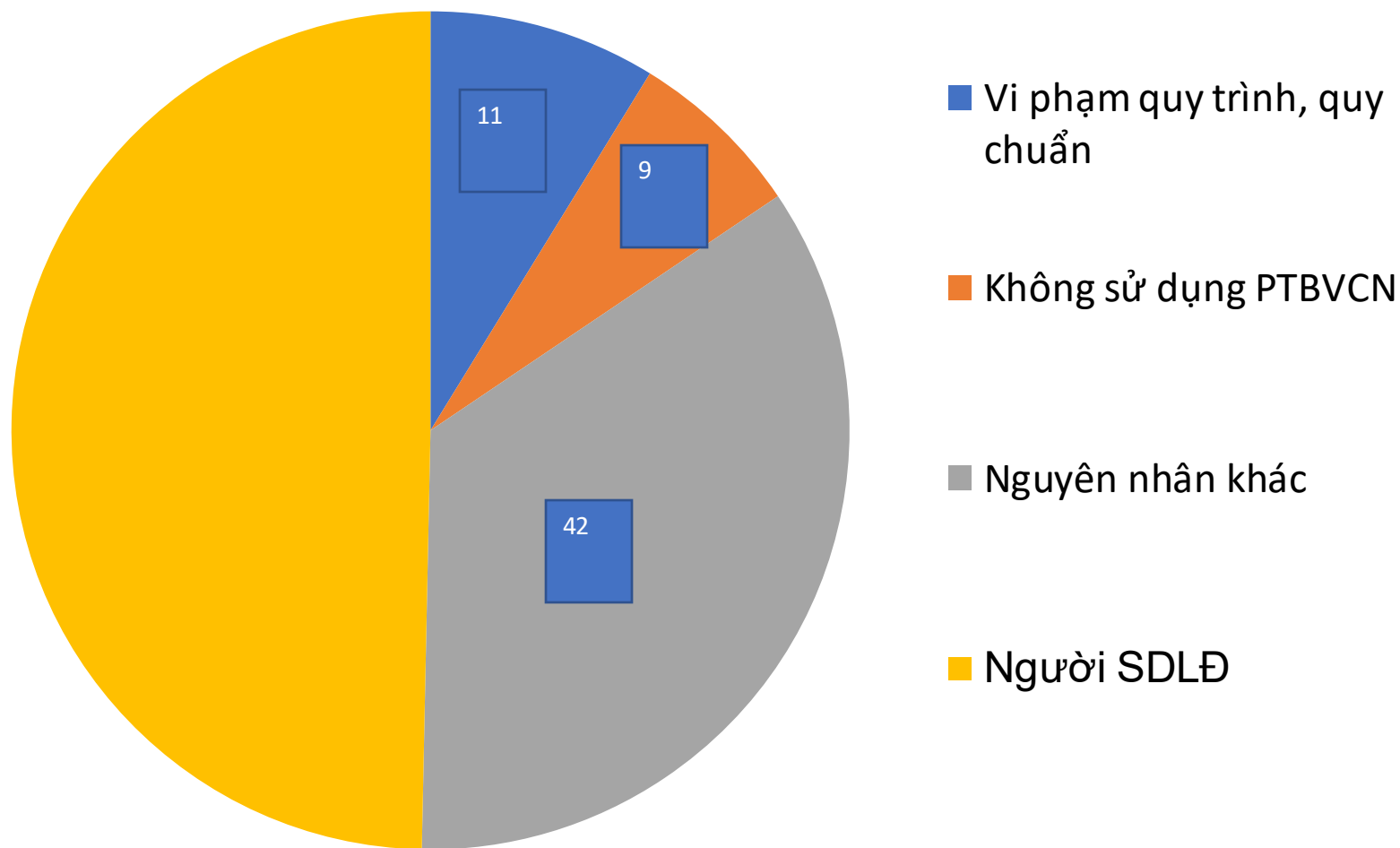
- 1- Mâu thuẫn của chính bản thân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, NV lao động.
- 2- Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân.
- 3- Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái quy định của pháp luật.

# NGUYÊN NHÂN XẢY RA TNLĐ (DO NGƯỜI SDLĐ)



# NGUYÊN NHÂN XẢY RA TNLĐ (DO NGƯỜI LAO ĐỘNG)

## Sales



# MỘT SỐ VĂN BẢN HƯỚNG DẪN

LUẬT ATVSLĐ

NĐ:44/2016/NĐ-CP

NĐ: 39/2016/NĐ-CP

NĐ: 58/2020/NĐ-CP

NĐ: 04/2023/NĐ-CP

# NGHỊ ĐỊNH 44/2016/NĐ-CP NGÀY 15.5.2016

NĐ 44

HOẠT ĐỘNG KIỂM ĐỊNH KTAT  
(TT36/2019/TT-BLĐTBXH)

HOẠT ĐỘNG HUẤN LUYỆN  
ATVSLĐ (TT06/2020/TT-BLĐTBXH)

HOẠT ĐỘNG QUAN TRẮC MÔI  
TRƯỜNG LAO ĐỘNG

# MỘT SỐ VĂN BẢN HƯỚNG DẪN

- THÔNG TƯ 06/2020/TT-BLĐTBXH NGÀY 20/8/2020 DANH MỤC CÔNG VIỆC CÓ YÊU CẦU NHIỆM NGẶT VỀ ATVSLĐ
- THÔNG TƯ 11/2020/TT-BLĐTBXH NGÀY 12/11/2020 DANH MỤC NGHỀ CV NẶNG NHỌC
- THÔNG TƯ 28/2021/TT-BLĐTBXH NGÀY 28/12/2021 BỒI THƯỜNG, TRỢ CẤP TNLĐ, BNN
- THÔNG TƯ 24/2022/TT-BLĐTBXH NGÀY 30/11/2022 BỒI DƯỠNG BẰNG HIỆN VẬT
- THÔNG TƯ 25/2022/TT-BLĐTBXH NGÀY 30/11/2022 TRANG CẤP PHƯƠNG TIỆN BVCN
- NGHỊ ĐỊNH 12/2022/NĐ-CP NGÀY 17/01/2022 XỬ PHẠT VPHC TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG

# MỘT SỐ LOẠI THIẾT BỊ PHỤC VỤ THI CÔNG XÂY DỰNG



# MỘT SỐ LOẠI THIẾT BỊ PHỤC VỤ THI CÔNG XÂY DỰNG VÀ NÂNG HẠ TRONG NHÀ XƯỞNG



# CÔNG TÁC TỔ CHỨC BỘ MÁY VỀ AT, VSLĐ

Thực hiện các quy định theo Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động:

Thành lập Ban An toàn, vệ sinh lao động hay Hội đồng An toàn, vệ sinh lao động;

quyết định người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; mạng lưới an toàn viên, vệ sinh viên.

Phân định trách nhiệm về công tác AT, VSLĐ.

# TỔ CHỨC HỘI ĐỒNG AT, VSLĐ CƠ SỞ (ĐIỀU 38 NĐ39/2016/NĐ-CP)

- Các cơ sở SX, KD từ 300 LĐ (Ngành nghề khai khoáng, sản xuất than cốc, sản xuất sản phẩm dầu mỏ tinh chế, sản xuất hóa chất, sản xuất kim loại và các sản phẩm từ kim loại, sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim, thi công công trình xây dựng, đóng và sửa chữa tàu biển, sản xuất, truyền tải và phân phối điện).
- Các cơ sở sử dụng từ 1000 LĐ trở lên.
- Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty Nhà nước.
- Các cơ sở kinh doanh không phải ngành nghề trên nếu thấy cần thiết → Thành lập Hội đồng AT, VSLĐ

# BỘ PHẬN LÀM CÔNG TÁC ATVSLĐ

## **Các ngành nghề đặc thù:(Người làm công tác AT,VSLĐ):**

- Cơ sở SXKD < 50 NLĐ ít nhất có 01 người làm công tác AT,VSLĐ theo chế độ bán chuyên trách.
- Cơ sở SXKD từ 50 đến <300 NLĐ ít nhất có 01 người làm công tác AT,VSLĐ theo chế độ chuyên trách.
- Cơ sở SXKD từ 300 đến <1000 NLĐ ít nhất 02 người làm công tác AT,VSLĐ theo chế độ chuyên trách.
- Cơ sở SXKD từ >1000 NLĐ phải bố trí ít phòng an toàn hoặc ít nhất 03 người làm công tác AT,VSLĐ theo chế độ chuyên trách.

# BỘ PHẬN LÀM CÔNG TÁC AT, VSLĐ

**Các ngành nghề khác:(Người làm công tác AT,VSLĐ):**

- Cơ sở SXKD < 300 NLĐ ít nhất có 01 người làm công tác AT, VSLĐ theo chế độ bán chuyên trách.
- Cơ sở SXKD từ 300 đến <1000 NLĐ ít nhất 01 người làm công tác AT, VSLĐ theo chế độ chuyên trách.
- Cơ sở SXKD từ >1000 NLĐ phải bố trí ít phòng an toàn hoặc ít nhất 02 người làm công tác AT, VSLĐ theo chế độ chuyên trách.

# BỘ PHẬN LÀM CÔNG TÁC Y TẾ

**Các ngành nghề đặc thù:(Người làm công tác Y tế):**

- Cơ sở SXKD < 300 NLĐ ít nhất có 01 người làm công tác y tế trình độ TC.
- Cơ sở SXKD từ 300 đến <500 NLĐ ít nhất 01 bác sĩ/y sĩ và 01 người làm công tác y tế có trình độ TC.
- Cơ sở SXKD từ 500 đến <1000 NLĐ ít nhất 01 bác sĩ và mỗi ca làm việc phải có 01 người làm công tác y tế có trình độ TC.
- Cơ sở SXKD từ >1000 NLĐ phải thành lập cơ sở y tế theo hình thức tổ chức phù hợp quy định của pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh.

# BỘ PHẬN LÀM CÔNG TÁC Y TẾ

## **Các ngành nghề khác:(Người làm công tác Y tế):**

- Cơ sở SXKD < 500 NLĐ ít nhất có 01 người làm công tác y tế trình độ TC.
- Cơ sở SXKD từ 500 đến <1000 NLĐ ít nhất 01 bác sĩ và mỗi ca làm việc phải có 01 người làm công tác y tế có trình độ TC.
- Cơ sở SXKD từ >1000 NLĐ ít nhất 01 bác sĩ và mỗi ca làm việc phải có 01 người làm công tác y tế có trình độ TC.

## THÀNH LẬP MẠNG LƯỚI AT, VSV (Đ74 LUẬT AT, VSLĐ)

THÀNH LẬP MẠNG LƯỚI AT, VSV (*Mỗi tổ sản xuất trong cơ sở sản xuất, kinh doanh*), có ít nhất một ATVSV sau khi thống nhất với công đoàn cơ sở (nếu cơ sở thành lập công đoàn)

- **Y/CẦU:** ATVSV là lao động trực tiếp, am hiểu chuyên môn, kỹ thuật AT, VSLĐ; Tự nguyện gương mẫu chấp hành quy định về AT, VSLĐ và được tổ bầu ra.
- **N/VỤ:** Đôn đốc người LĐ trong tổ chấp hành nghiêm quy định AT, VSLĐ, nhắc nhở tổ trưởng, đội trưởng, quản đốc PX chấp hành quy định AT, VSLĐ; Giám sát thực hiện QC, TC.... Tham gia xây dựng kế hoạch, kiến nghị tổ trưởng, báo cáo công đoàn, đoàn thanh tra khi KN với NSDLĐ mà chưa được khắc phục...

# CÔNG TÁC HUẤN LUYỆN AT, VSLĐ

**- NGHỊ ĐỊNH 140/2018/NĐ-CP NGÀY 08/10/2018 (Nhóm đối tượng)**

1. Nhóm 1: Người đứng đầu đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh và phòng, ban, chi nhánh trực thuộc; phụ trách bộ phận sản xuất, kinh doanh, kỹ thuật; quản đốc phân xưởng hoặc tương đương; cấp phó của người đứng đầu theo quy định tại Khoản này được giao nhiệm vụ phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động.

2. Nhóm 2: Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động bao gồm: Chuyên trách, bán chuyên trách về an toàn, vệ sinh lao động của cơ sở; người trực tiếp giám sát về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

3. Nhóm 3: Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động là người làm công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

4. Nhóm 4: Người lao động không thuộc các nhóm 1, 3, 5, 6 quy định tại khoản này, bao gồm cả người học nghề, tập nghề, thử việc để làm việc cho người sử dụng lao động.

5. Nhóm 5: Người làm công tác y tế.

6. Nhóm 6: An toàn, vệ sinh viên theo quy định tại Điều 74 Luật an toàn, vệ sinh lao động.

# THỜI GIAN HUẤN LUYỆN AT, VSLĐ

**Huấn luyện lần đầu:** Nhóm 1, nhóm 4: Tổng thời là **16 giờ**, bao gồm cả thời gian kiểm tra.

Nhóm 2: Tổng thời gian **48 giờ**, bao gồm cả thời gian huấn luyện LT, TH và KT.

Nhóm 3: Tổng thời gian **24 giờ**, bao gồm cả thời gian kiểm tra.

Nhóm 5: Tổng thời gian **16 giờ**, bao gồm cả thời gian kiểm tra.

Nhóm 6: Tổng thời gian 4 giờ ngoài nội dung đã được huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.

# THỜI GIAN HUẤN LUYỆN

**Huấn luyện định kỳ:** (Nhóm 1,2,6 được cấp chứng nhận, nhóm 5 cấp CCCN y tế lao động, nhóm 3 được người SDLĐ cấp thẻ ATLĐ)

Nhóm 1,2,3,6 ít nhất **02 năm/lần**.

Nhóm 5 được cử tham gia các cuộc họp của y tế địa phương, bộ ngành để nâng cao nghiệp vụ.

Nhóm 4 ít nhất **01 năm/lần**.

Thời gian huấn luyện định kỳ bằng 50% thời gian huấn luyện lần đầu.

**Các trường hợp khác:** thay đổi công nghệ → đã huấn luyện AT, VSLĐ trong thời gian <12 tháng thì không phải HL lại.

Cơ sở ngừng việc 6 tháng trở lên → NLĐ phải HL như lần đầu, thời gian huấn luyện là 50% thời gian HL lần đầu.

# ĐÁNH GIÁ CÁC NGUY CƠ RỦI RO THEO THÔNG TƯ 07/2016/TT-BLĐTBXH

**Lập kế hoạch đánh giá  
nguy cơ rủi ro về an  
toàn, vệ sinh lao động**



**Triển khai đánh giá  
nguy cơ rủi ro về an  
toàn, vệ sinh lao động**

Xác định  
Mục đích,  
đối tượng,  
phạm vi và  
thời gian  
thực hiện cho  
việc đánh giá  
nguy cơ rủi  
ro về  
ATVSLĐ.

Lựa chọn  
phương  
pháp nhận  
diện, phân  
tích nguy  
cơ và tác  
hại các yếu  
tố nguy  
hiểm, yếu  
tố có hại.

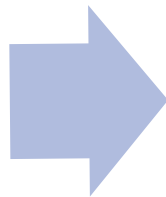
Phân công  
các phòng,  
ban, phân  
xưởng, tổ,  
đội sản xuất  
(nếu có) và  
cá nhân  
trong  
CSSXKD  
có liên  
quan đến  
việc đánh  
giá nguy cơ  
rủi ro

ĐK lao  
động; thực  
tế; khảo sát  
người lao  
động; xem  
xét các tài  
liệu như: tự  
KT, Thanh  
tra, số liệu  
QTMTLĐ;  
Khám  
SKĐK

Phân tích  
khả năng  
xuất hiện  
và hậu quả  
của việc  
mất ATVSLĐ  
phát sinh từ  
yếu tố nguy  
hiểm, yếu  
tố có hại  
được nhận  
diện.

# ĐÁNH GIÁ CÁC NGUY CƠ RỦI RO THEO THÔNG TƯ 07/2016/TT-BLĐTBXH

**Tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động**



**Hướng dẫn người lao động tự đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động**

Xếp loại mức độ nghiêm trọng của nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động tương ứng với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được nhận diện

Xác định các nguy cơ rủi ro chấp nhận được và các biện pháp giảm thiểu nguy cơ rủi ro đến mức hợp lý

Tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ; đề xuất các biện pháp phòng ngừa; cải thiện ĐK LV phù hợp với tình hình thực tế

Nhận biết các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc

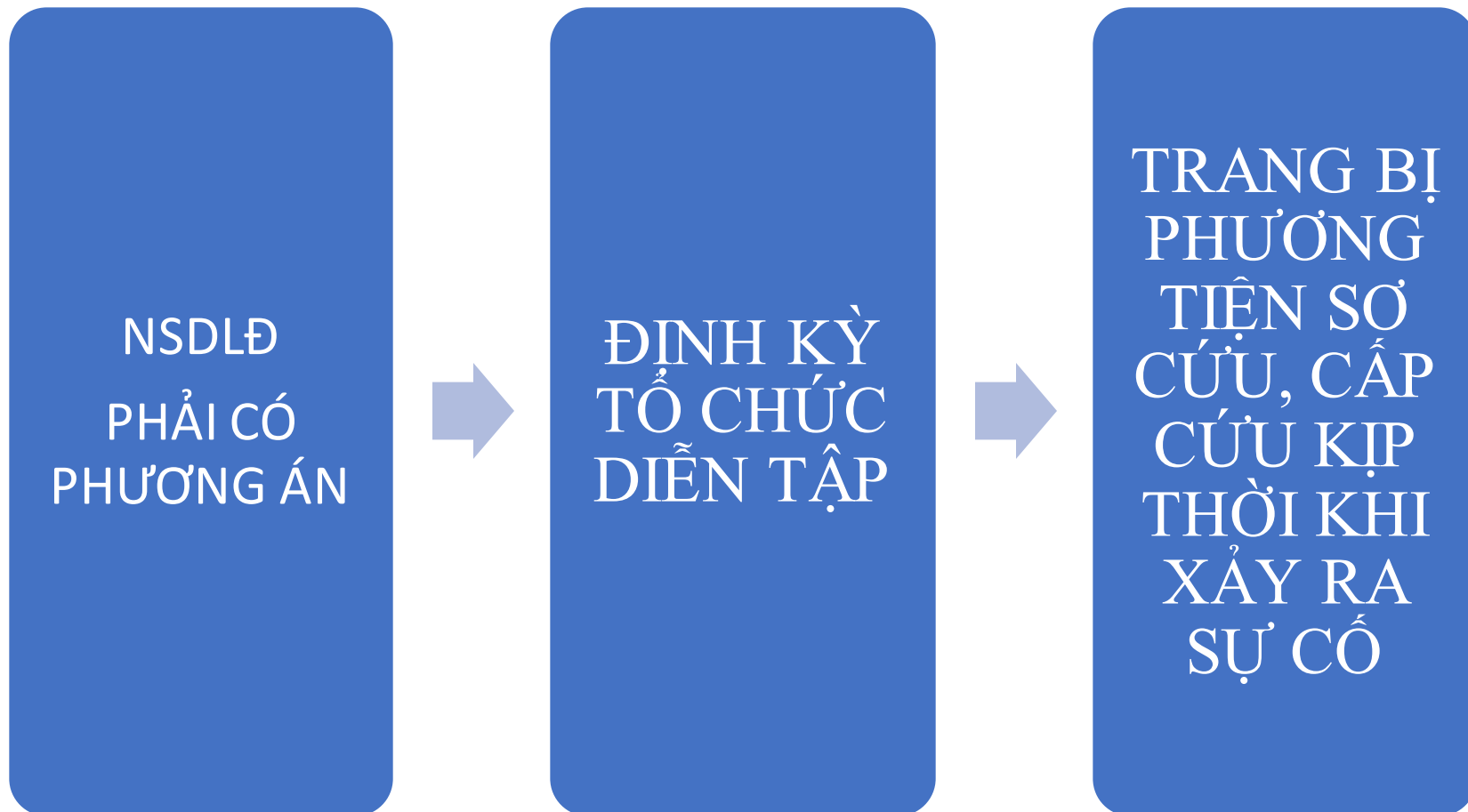
Áp dụng các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc

Phát hiện và báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm về nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất ATVSLĐ, TNLĐ, BNN

# **MỘT SỐ TC, QUY CHUẨN KỸ THUẬT**

- QUY CHUẨN KỸ THUẬT QUỐC GIA VỀ AN TOÀN ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC HÀN HƠI QCVN 17:2013/BLĐTBXH**
- QUY CHUẨN KỸ THUẬT QUỐC GIA VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI MÁY HÀN ĐIỆN VÀ CÔNG VIỆC HÀN ĐIỆN- QCVN 3: 2011/BLĐTBXH**
- QUY CHUẨN KỸ THUẬT QUỐC GIA VỀ AN TOÀN VỀ ATXD- QCVN 18:2021/BXD**
- QUY CHUẨN KỸ THUẬT QUỐC GIA VỀ AN TOÀN VỀ AN TOÀN ĐIỆN QCVN 01:2020/BCT**

# XỬ LÝ SỰ CỐ KỸ THUẬT GÂY MẤT ATVSLĐ NGHIÊM TRỌNG VÀ ỨNG CỨU KHẨN CẤP



# VĂN HÓA AN TOÀN TRONG SX, KD

## Văn hóa an toàn là gì:

Văn hóa an toàn là văn hóa mà trong đó quyền được hưởng một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh của người lao động được các cấp, ngành coi trọng, đó là văn hóa mà Chính phủ, các cấp chính quyền, người sử dụng lao động và người lao động với một hệ thống các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ được tham gia tích cực vào việc đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh; đó là văn hóa mà nguyên tắc phòng ngừa được đặt lên hàng đầu.

**3 điểm chung**, đó là: “Chăm sóc sức khỏe người lao động; đảm bảo điều kiện ATVSLĐ; bảo vệ môi trường”

**Đề đạt được:** Hệ thống pháp luật hoàn chỉnh; Doanh nghiệp chấp hành pháp luật, tạo điều kiện tốt nhất để thực thi quy trình, quy phạm ATLĐ; Sự tự giác, tự thân ý thức bảo vệ mình của người lao động

# NỔ KHÍ GAS NGÀY 15.8.2023 LÀM 04 BỊ THƯƠNG TÍCH TẠI PHỐ YÊN PHỤ



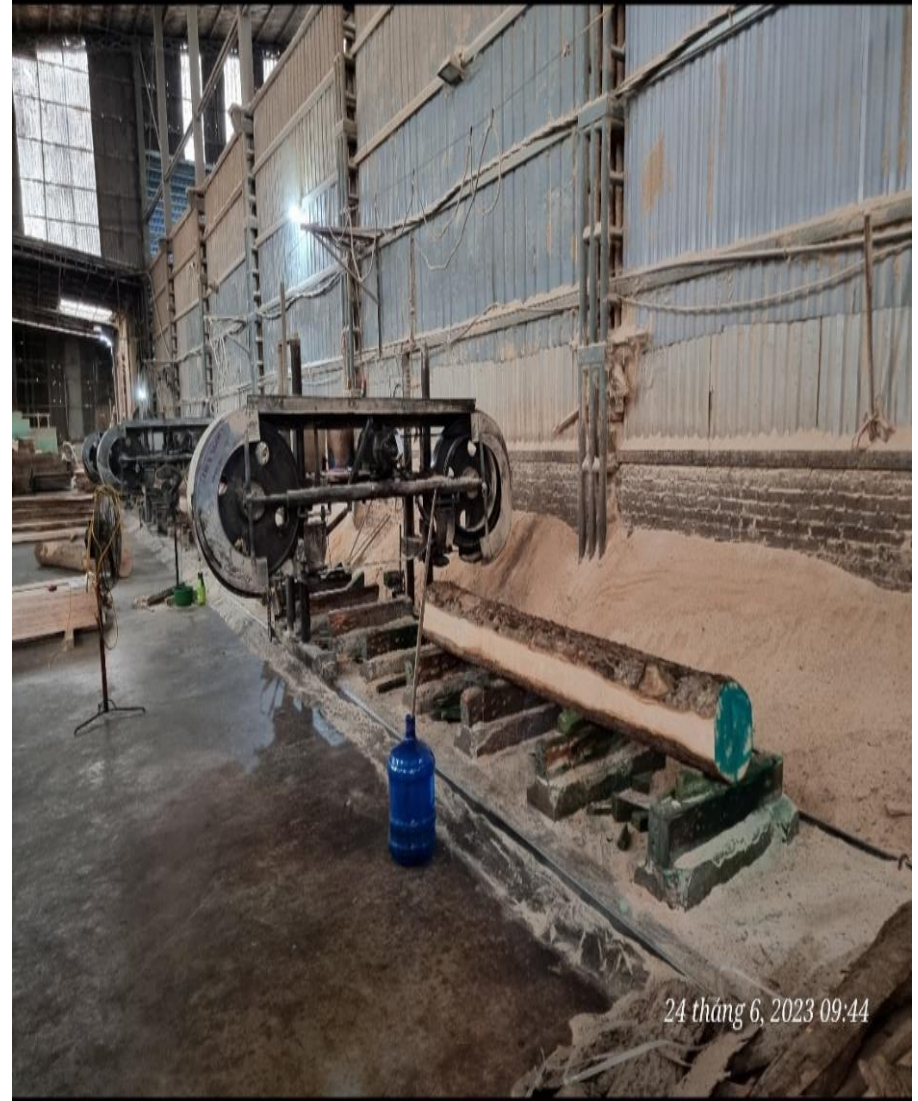
# NỔ KHÍ GAS NGÀY 15.8.2023 LÀM 04 BỊ THƯƠNG TÍCH TẠI PHỐ YÊN PHỤ



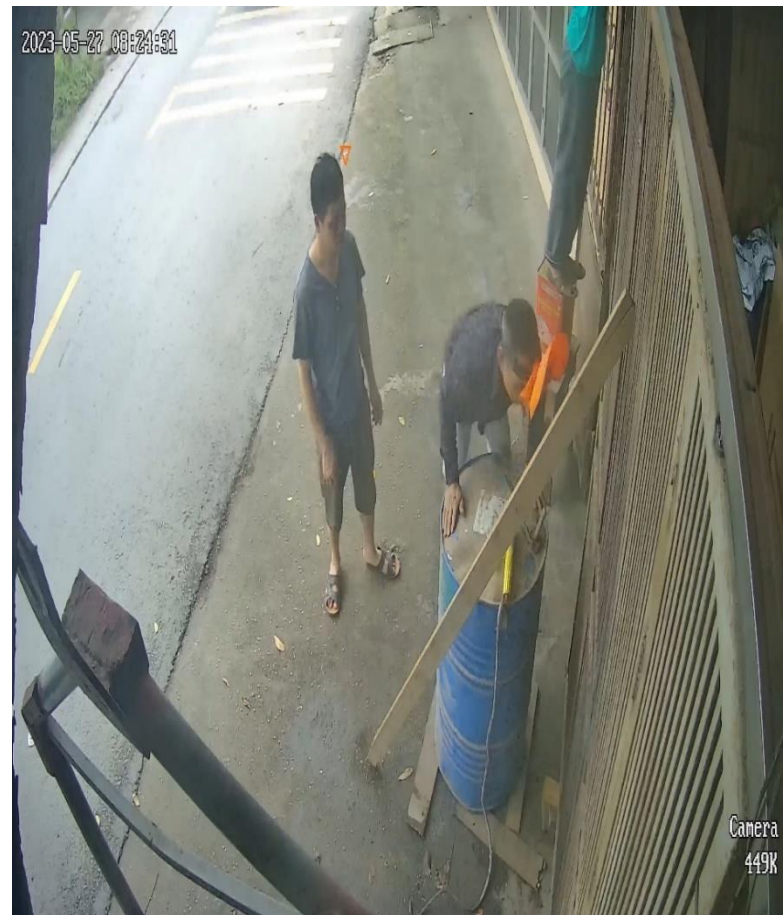
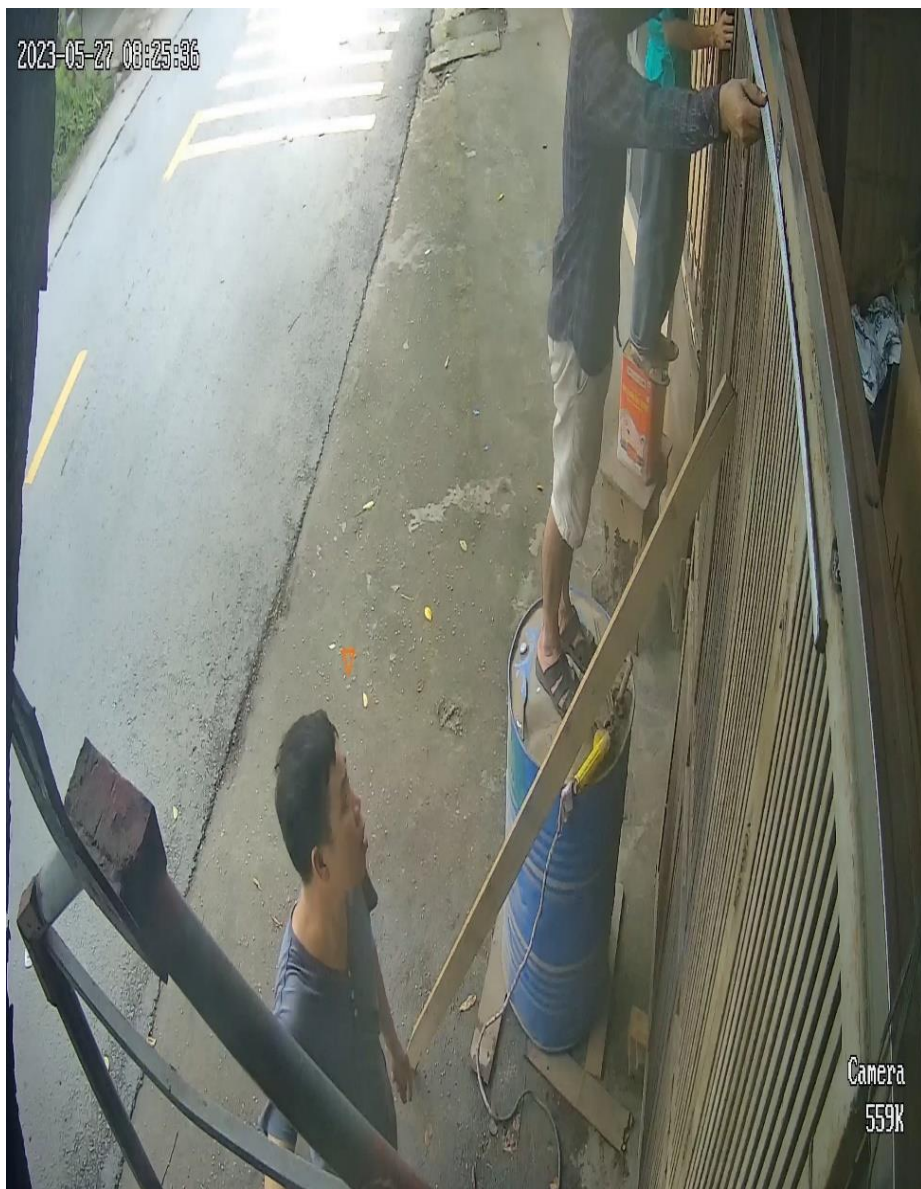
# NỔ KHÍ GAS TẠI NHÀ HÀNG - KẾT IEC THANH TRÌ



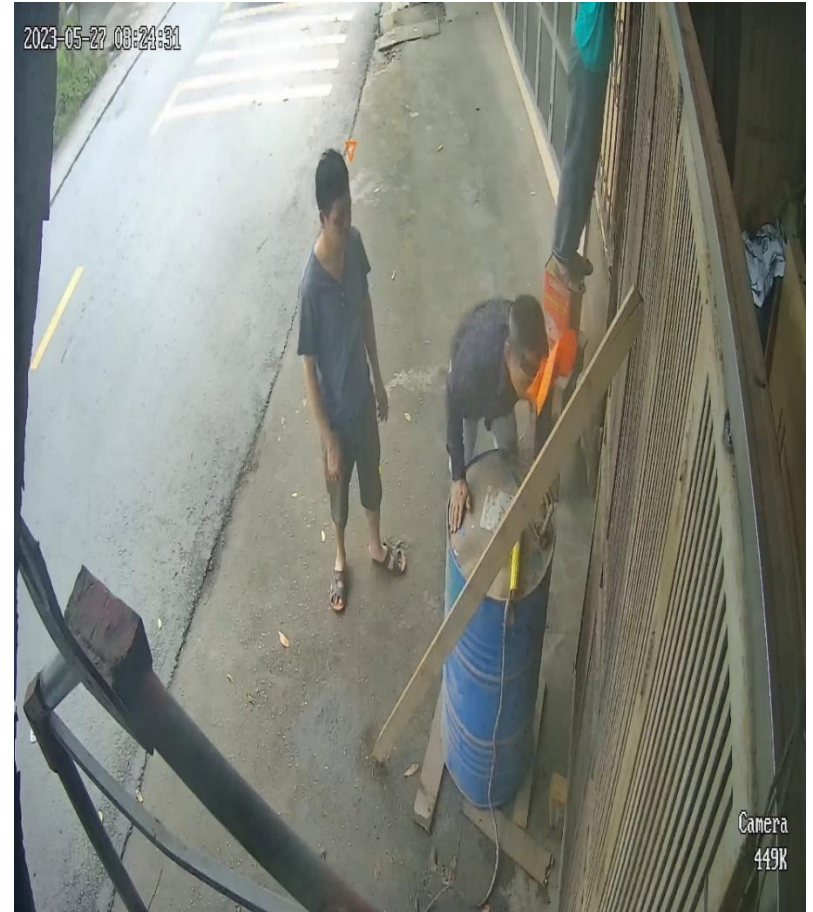
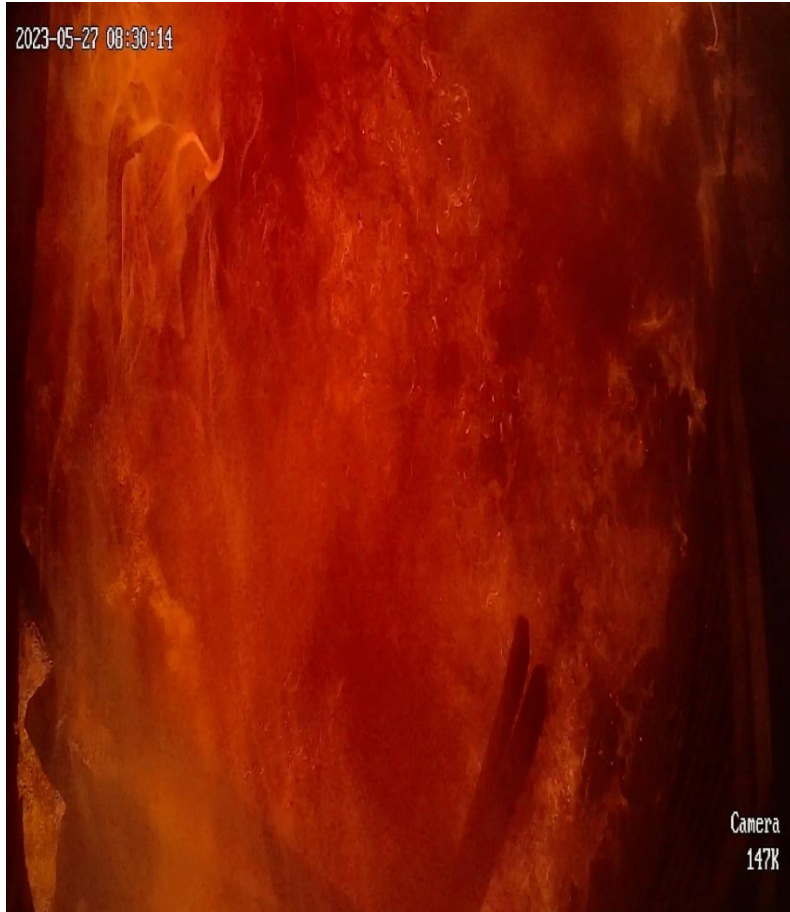
# TNLD LIÊN QUAN ĐẾN MÁY XÈ GỖ THÁNG 6/2023 TẠI THẠCH THẤT - HN



# VỤ TNLĐ XẢY XUỐNG MỘC TẠI PHÚC THỌ NGÀY 27.5.2023 LÀM 02 NGƯỜI CHẾT, 01 NGƯỜI BỊ THƯƠNG (CHỦ VÀ 02 NGƯỜI THỢ HÀN



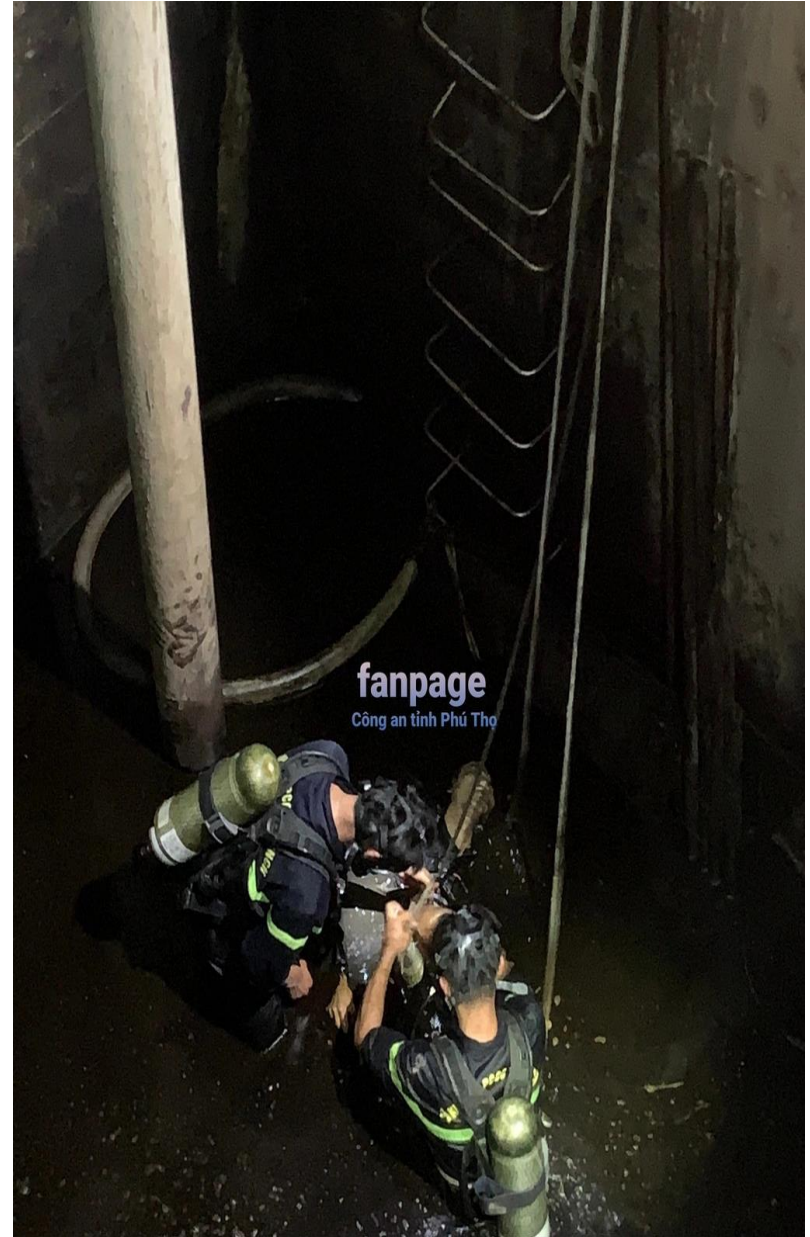
# VỤ TNLĐ XÂY XƯỞNG MỘC TẠI PHÚC THỌ NGÀY 27.5.2023 LÀM 02 NGƯỜI CHẾT, 01 NGƯỜI BỊ THƯƠNG (HÌNH ẢNH LẤY TỪ CAMERA)



# TNLĐ DO NGẠT KHÍ KHI LÀM VIỆC DƯỚI CÔNG THOÁT NƯỚC (01 NGƯỜI CHẾT, 04 BỊ THƯƠNG)



# NGẠT KHÍ LÀM 5 NGƯỜI TỬ VONG TẠI PHÚ THỌ



# TAI NẠN LŨ KHÍ BƠM BÊ TÔNG



# TAI NẠN LỖ KHI BƠM BÊ TÔNG



# THAY LỚP XE BỊ NỔ LÀM 02 NGƯỜI BỊ CHẾT TẠI NINH BÌNH 9.2023



# NGUY CƠ MẮC BỆNH NGHỀ NGHIỆP KHI LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG ĐỘC HẠI, NGUY HIỂM



# NỔ NHÀ XƯỞNG 34 CN BỊ THƯƠNG



# TNLD DO RÒ ĐIỆN LÒ NƯỚNG NGÀY 01/10/2023 TẠI HÀ NỘI



# MẤT AN TOÀN DÙNG MÁY ĐẦM

LÀO CAI: HAI MẸ CON BỊ ĐIỆN GIẬT TỬ VONG KHI ĐANG ĐẦM NỀN NHÀ

Cụ thể vào khoảng hơn 9 giờ 30 phút sáng nay (11/5), trong lúc đang dùng máy đầm chạy bằng điện để đầm nền nhà, do chiếc máy bị rò điện từ tự nên đã xảy ra vụ điện giật khiến cả 2 người tử vong.

2 nạn nhân được xác định là bà N.T.Nh (SN

Ngay sau khi xảy ra sự việc, cán bộ, y bác sĩ cùng lực lượng chức năng đã có mặt tại nhà để sơ cấp cứu nhưng 2 nạn nhân đã không qua khỏi.



# Sập công trình khi đào móng tại Phú Thọ



[nld.com.vn](http://nld.com.vn)

**Sập công trình đang thi công,  
ít nhất 4 người tử vong**

Một vụ tai nạn lao động đặc biệt nghiêm trọng vừa xảy ra sáng nay 1-9 trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, khiến ít nhất 4 người tử vong.



# NGUY CƠ MẤT AT KHI VỆ SINH BỒN CHỨA NƯỚC



# Sự cố thang máy



**CHÁY CHUNG CƯ ĐÈN LỬ**

**GIẢI CỨU 4 NGƯỜI MẮC KẸT TRONG THANG MÁY**

# MẤT AT KHI VẬN HÀNH VÀ SỬA CHỮA THANG MÁY



# Sập giàn giáo tại Long An

Giàn giáo công trình khu nhà phố bị đổ sập, 2 người chết, 6 người bị thương - Báo Người lao động



[nld.com.vn](http://nld.com.vn)

**Long An: Tai nạn lao động thương tâm, 8 người thương vong**

(NLĐO) - 5 người bị thương nặng đã được chuyển lên TPHCM cấp cứu. Hai nạn nhân tử vong đã được đưa về Bệnh viện Hậu Nghĩa (huyện Đức Hòa, tỉnh Long An) để chờ điều tra nguyên nhân vụ việc.

# Nổ chai ôxy khi hàn cắt tại Đông Anh



 [laodong.vn](http://laodong.vn)

**Hà Nội: Nổ bình gas ở xưởng cơ khí, 2 người thương vong**  
Nghe tiếng nổ bình gas lớn bên trong xưởng cơ khí, nhiều người dân xã Hải Bối (huyện Đông Anh, Hà Nội) chạy đến hiện trường thì phát hiện một...



# Nổ chai ôxy hàn cắt tại KCN Phú Thị Gia Lâm



[m.vietnamnet.vn](https://m.vietnamnet.vn)

**Nổ lớn tại khu công nghiệp  
Phú Thị ở Hà Nội, 1 người tử  
vong**

Công an huyện Gia Lâm hôm nay (4/9) cho biết, quá trình khám nghiệm hiện trường đã xác định được 3 người thương vong trong vụ tai nạn lao động tại khu công nghiệp Phú...



# Nổ nồi hơi tại chợ Đô Lương, Nghệ An

**Đô Lương đã xảy ra vụ nổ bình hơi làm 1 người chết, một người bị thương nặng.**



Hiện trường vụ nổ bình hơi bằng chuyên tráng bánh đa.



# CHÁY, NỔ MẤT AN TOÀN LAO ĐỘNG

(vụ cháy do hàn điện làm 8 người tử vong ở xã Đức Thượng, huyện Hoài Đức)



# CHÁY DO HÀN KHI SỬA CHỮA TẠI CƠ SỞ SẢN XUẤT CHẮN GA TẠI THANH OAI 3 NGƯỜI TỬ VONG



# NỔ KHI HÀN CẮT THÙNG PHI



# NỔ KHÍ HÀN CẮT THÙNG PHI



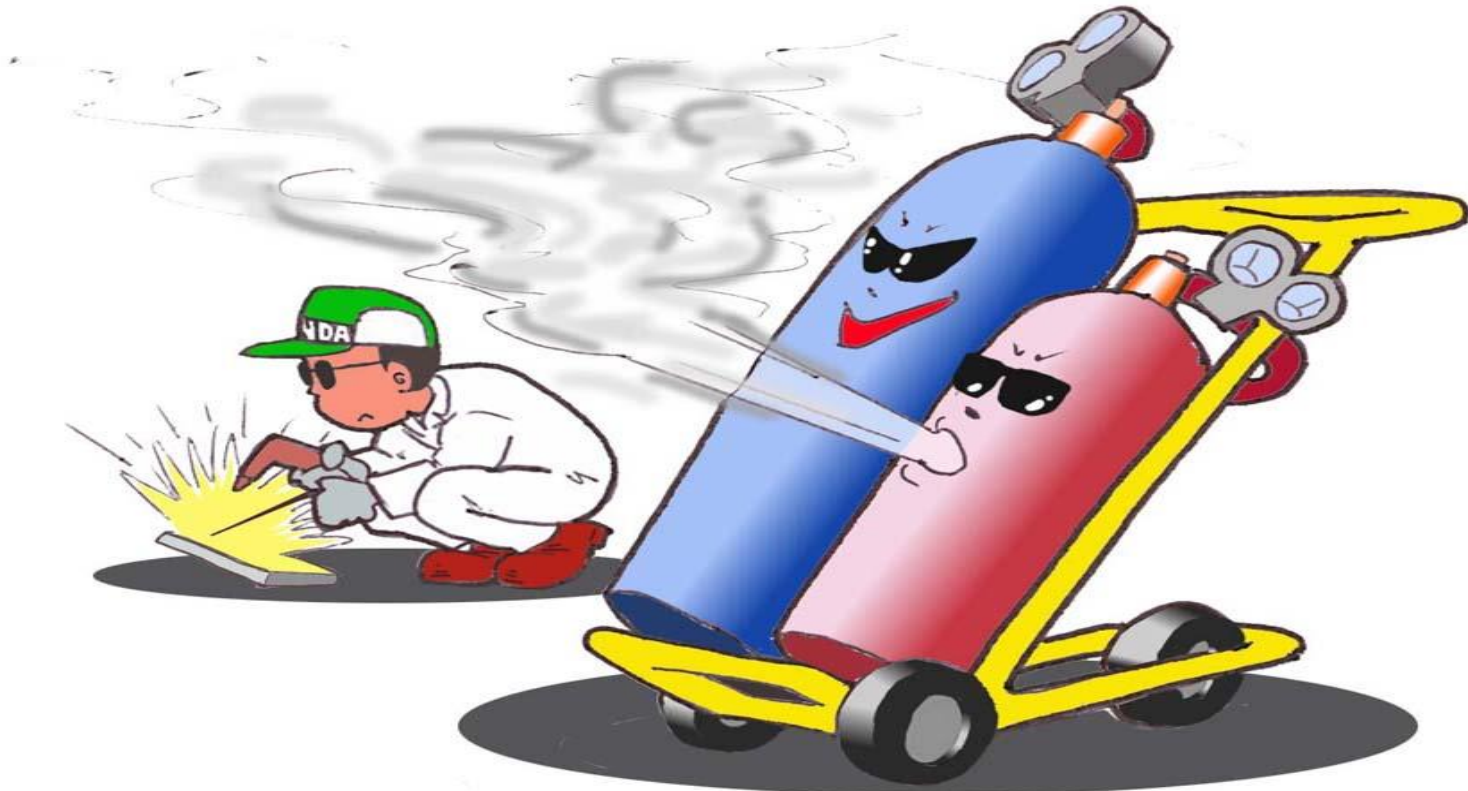
# MỘT SỐ HÌNH ẢNH VÀ NGUY CƠ MẤT ATLĐ



# MẤT ATLĐ DO VẬN CHUYỂN CHAI KHÍ



**Cấm sử dụng máy hàn gas, khí, khi chưa kiểm tra có rò rỉ khí hay không.**



Chú ý: “ **Việc kiểm tra phải được thực hiện định kỳ thường xuyên và đầy đủ** ”

*Bình khí gas hoặc hoặc ống dẫn khí gas bị rò rỉ sẽ xảy ra cháy nổ,*

*=> tai nạn lao động trong khi làm việc.*

**Vụ nổ làm 6 người tử vong tại chỗ, 7 nạn nhân bị thương. Các công nhân bị nạn khi đang làm việc tại xưởng sản xuất đồ gỗ ngày 01.5.2024 tại Đồng Nai**



Chúc các anh chị sức khỏe, an toàn, hạnh phúc.  
XIN CẢM ƠN!

NGUYỄN MẠNH TOÀN  
PHÒNG VIỆC LÀM – AN TOÀN LAO ĐỘNG  
TEL:0913022973

Mail:manhtoandolisa@gmail.com