

## CÁC VĂN BẢN DÙNG GIẢI QUYẾT CÁC CHẾ ĐỘ BHXH

\*\_\*

### **\* Về chế độ BHXH bắt buộc (Ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất)**

- Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014;
- Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng BHXH một lần đối với người lao động;
- Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc;
- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.
- Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH ngày 08/9/2016 của Bộ LĐ-TB&XH.
- Công văn số 4831/LĐTBXH-BHXH ngày 17/11/2017 của Bộ Lao động – TB&XH.

### **\* Về chế độ BHXH tự nguyện**

- Nghị định số 134/2015/NĐ-CP ngày 29/12/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH tự nguyện.
- Thông tư số 01/2016/TT-BLĐTBXH ngày 18/02/2016 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.

### **\* Về chế độ TNLĐ:**

1. Luật An toàn, vệ sinh lao động
2. Nghị định số 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi Tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm TNLĐ-BNN bắt buộc.
3. Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động.
4. TT 26/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20/9/2017 của Bộ Lao động – TB&XH
5. Nghị định 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 Quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, *hiệu lực thi hành từ 15/7/2020*

### **\* Về BH thất nghiệp:**

1. Luật Việc làm số 38/2013/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 16/11/2013.
2. Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/03/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp
3. Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ LĐ-TB&XH hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp
4. Nghị định 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 sửa đổi một số điều của Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 hướng dẫn Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp: *hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 7 năm 2020*

**\* Các quy định khác liên quan:**

1. Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 của Bộ Y tế Quy định chi tiết thi hành Luật BHXH và Luật an toàn, vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực y tế.

2. Quy trình giải quyết hưởng các chế độ BHXH, chi trả các chế độ BHXH, BHTN ban hành kèm theo Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31 /01/ 2019 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

3. Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

**Mục I**  
**NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN NLĐ, NSDLĐ**

**I. Mở rộng đối tượng tham gia BHXH**

**1) BHXH bắt buộc**

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ 1 tháng đến dưới 3 tháng (có hiệu lực từ 01/01/2018);

- Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động (có hiệu lực từ 01/01/2018);

*(Điểm b Khoản 1 và Khoản 2 Điều 2 của Luật BHXH; Khoản 1 Điều 124 của Luật BHXH)*

- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã (hưởng 02 chế độ: Hưu trí và tử tuất).

**2) BHXH tự nguyện** (Nghị định số 134/2015/NĐ-CP, Thông tư số 01/2016/TT-BLĐTBXH)

- Không không chế tuổi trần tham gia BHXH tự nguyện.

- Hạ mức sàn thu nhập làm căn cứ đóng để phù hợp với khả năng của người tham gia thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn

- Đa dạng các phương thức đóng (có thể đóng một lần) .

+ Người lao động được một lần cho những năm còn thiếu đối với người tham gia BHXH đã đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu theo quy định nhưng thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm (120 tháng) thì được đóng cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu. *(Khoản 2 Điều 9 Nghị định số 134/2015/NĐ-CP)*

+ Trường hợp người tham gia BHXH đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định mà thời gian đã đóng BHXH còn thiếu trên 10 năm nếu có nguyện vọng thì tiếp tục đóng BHXH tự nguyện theo một trong các phương thức sau: hằng tháng, 03 tháng, 06 tháng, 12 tháng, một lần cho nhiều năm về sau nhưng không quá 5 năm một lần cho đến khi thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm thì được đóng một lần cho những năm còn thiếu để hưởng lương hưu theo quy định trên. *(Khoản 2 Điều 6 NĐ 134)*

+ Số tiền đóng 1 lần mức điều chỉnh bằng 1 *(Khoản 3 Điều 4 NĐ 134)*

- Nhà nước có chính sách hỗ trợ tiền đóng BHXH đối với người tham gia BHXH tự nguyện.

+ Người tham gia BHXH tự nguyện được Nhà nước hỗ trợ tiền đóng theo tỷ lệ phần trăm (%) trên mức đóng BHXH hằng tháng theo mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn quy định tại *Khoản 1 Điều 10 Nghị định 134*, cụ thể:

- . Bằng 30% đối với người tham gia BHXH tự nguyện thuộc hộ nghèo;
- . Bằng 25% đối với người tham gia BHXH tự nguyện thuộc hộ cận nghèo;
- . Bằng 10% đối với các đối tượng khác.

+ Thời gian hỗ trợ tùy thuộc vào thời gian tham gia BHXH tự nguyện thực tế của mỗi người nhưng không quá 10 năm (120 tháng).

## **II. Các chế độ BHXH:**

Ngoài BHXH bắt buộc gồm 5 chế độ, BHXH tự nguyện 2 chế độ, thêm Bảo hiểm hưu trí bổ sung do Chính phủ quy định (*Khoản 3 Điều 4 Luật BHXH*).

Bảo hiểm hưu trí bổ sung là chính sách BHXH mang tính chất tự nguyện nhằm mục tiêu bổ sung cho chế độ hưu trí trong BHXH bắt buộc, có cơ chế tạo lập quỹ từ sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động dưới hình thức tài khoản tiết kiệm cá nhân, được bảo toàn và tích lũy thông qua hoạt động đầu tư theo quy định của pháp luật

## **III. Quyền và trách nhiệm của các bên tham gia BHXH**

### **1) Đối với người lao động (NLD) và thân nhân NLD:**

#### **a. Đối với người lao động (Điều 18, 19 Luật BHXH)**

- Được quản lý sổ BHXH;
- Được hưởng BHYT trong thời gian nghỉ thai sản và nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động mắc bệnh thuộc danh mục cần chữa trị dài ngày;
- Được người sử dụng lao động, tổ chức BHXH định kỳ cung cấp thông tin về quá trình đóng BHXH;
- Được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động trong trường hợp: Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định, đang bảo lưu thời gian đóng BHXH; được thanh toán phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện để hưởng BHXH.

#### **b. Đối với thân nhân NLD: (Khoản 4 Điều 25 TT số 59, Khoản 4 Điều 67 Luật BHXH)**

- Thân nhân của người lao động được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để làm cơ sở giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng, trừ trường hợp thân nhân người lao động đã được tổ chức có thẩm quyền kết luận bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc được cấp giấy xác nhận khuyết tật đặc biệt nặng.

- Thời hạn đề nghị khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp tuất hằng tháng như sau:

+ Trong thời hạn 04 tháng kể từ ngày người tham gia BHXH chết thì thân nhân có nguyện vọng phải nộp đơn đề nghị;

+ Trong thời hạn 04 tháng trước hoặc sau thời điểm thân nhân hết thời hạn hưởng trợ cấp theo quy định (đang hưởng trợ cấp tuất hằng tháng) thì thân nhân có nguyện vọng phải nộp đơn đề nghị.

**2) Đối với người sử dụng lao động (NSDLĐ): (Điều 20, 21 Luật BHXH)**

- Không quản lý sổ BHXH;
- Không giữ lại 2% quỹ ốm đau, thai sản;
- Định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng BHXH cho người lao động;
- Hằng năm, niêm yết công khai thông tin đóng BHXH của người lao động do cơ quan BHXH cung cấp

**3) Đối với tổ chức BHXH : (Điều 22, 23 Luật BHXH)**

- Yêu cầu NSDLĐ xuất trình sổ quản lý lao động, bảng lương và thông tin, tài liệu khác liên quan đến việc đóng, hưởng BHXH.
- Được cung cấp thông tin liên quan đến thành lập doanh nghiệp, mã số thuế, tình hình sử dụng và thay đổi lao động,...
- Hằng năm, xác nhận thời gian đóng BHXH cho từng NLĐ; cung cấp thông tin về việc đóng BHXH của NLĐ để NSDLĐ niêm yết công khai.
- Được quyền thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH;
- Xử lý vi phạm pháp luật về BHXH.
- Công khai trên phương tiện truyền thông về NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ đóng BHXH, BHTN, BHYT.

**4) Đối với tổ chức công đoàn: (Điểm d Khoản 1 Điều 14 Luật BHXH)**

Quyền khởi kiện ra tòa đối với các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

## **Mục II CÁC CHẾ ĐỘ BHXH**

**1) Chế độ ốm đau:**

**1. Điều kiện hưởng:** (Điều 25 Luật BHXH; Điều 3 TT 59)

- Bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động hoặc điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc.

- Nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau

- Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con.

- *Không giải quyết chế độ ốm đau đối với các trường hợp sau đây:*

+ Người lao động bị ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự huỷ hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy.

+ Người lao động nghỉ việc điều trị lần đầu do TNLĐ, BNN.

+ Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động; nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH .

**2. Thời gian hưởng chế độ ốm đau:** (Điều 26 Luật BHXH; Điều 4 TT 59):

- Làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng 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 nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên thì được hưởng 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.

- Việc xác định người lao động làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên để tính thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm, được căn cứ vào nghề, công việc và nơi làm việc của người lao động tại thời điểm người lao động bị ốm đau, tai nạn. <sup>(VD)</sup>

- Quy định thời gian hưởng tối đa chế độ ốm đau trong trường hợp mắc bệnh cần chữa trị dài ngày bằng thời gian đã đóng BHXH khi đã hưởng hết 180 ngày. <sup>(VD)</sup>

**3. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau:** (Điều 27 Luật BHXH; Điều 5 TT 59)

- Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 03 tuổi; tối đa là 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 03 tuổi đến dưới 07 tuổi.

- Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động có từ 2 con trở lên dưới 7 tuổi bị ốm đau, thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau được tính bằng thời gian thực tế người lao động nghỉ việc chăm sóc con ốm đau; thời gian tối đa người lao động nghỉ việc trong một năm cho mỗi con được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật BHXH. <sup>(VD)</sup>

- Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH thì tùy theo điều kiện của mỗi người để luân phiên nghỉ việc chăm sóc con ốm đau, thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật BHXH <sup>(VD)</sup>

- Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH bắt buộc, cùng nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau thì cả cha và mẹ đều được giải quyết hưởng chế độ khi con ốm đau; thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật BHXH <sup>(VD)</sup>

**4. Mức hưởng chế độ ốm đau:** (Điều 28 Luật BHXH, Điều 6 TT 59)

a. *Mức hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 và Điều 27 (bản thân người lao động ốm ngừng ngày và chăm con ốm) của Luật BHXH được tính như sau:*

$$\text{Mức hưởng chế độ ốm đau} = \frac{\text{Tiền lương tháng đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc}}{24 \text{ ngày}} \times 75 (\%) \times \text{Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau}$$

- Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

*b. Mức hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày theo quy định tại khoản 2 Điều 26 của Luật BHXH được tính như sau:*

$$\begin{array}{l} \text{Mức hưởng chế} \\ \text{độ ốm đau đối} \\ \text{với bệnh cần} \\ \text{chữa trị dài ngày} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương đóng} \\ \text{BHXH của tháng liền} \\ \text{kề trước khi nghỉ việc} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ} \\ \text{hưởng chế} \\ \text{độ ốm đau} \\ \text{(\%)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Số tháng} \\ \text{nghỉ việc} \\ \text{hưởng chế} \\ \text{độ ốm đau} \end{array}$$

Trong đó:

- Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau được tính bằng 75% đối với thời gian hưởng chế độ ốm đau của người lao động trong 180 ngày đầu. Sau khi hưởng hết thời gian 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau cho thời gian tiếp theo được tính như sau:

. Bằng 65% nếu người lao động đã đóng BHXH từ đủ 30 năm trở lên;

. Bằng 55% nếu người lao động đã đóng BHXH từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm;

. Bằng 50% nếu người lao động đã đóng BHXH dưới 15 năm.

- Tháng nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau được tính từ ngày bắt đầu nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau của tháng đó đến ngày trước liền kề của tháng sau liền kề. Trường hợp có ngày lễ không trọn tháng thì cách tính mức hưởng chế độ ốm đau cho những ngày này như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Mức hưởng chế} \\ \text{độ ốm đau đối} \\ \text{với bệnh cần} \\ \text{chữa trị dài ngày} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Tiền lương đóng BHXH của} \\ \text{tháng liền kề trước khi nghỉ việc} \end{array}}{24 \text{ ngày}} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ} \\ \text{hưởng} \\ \text{chế độ} \\ \text{ốm đau} \\ \text{(\%)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Số ngày nghỉ} \\ \text{việc hưởng} \\ \text{chế độ ốm} \\ \text{đau} \end{array}$$

Trong đó:

Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau theo quy định trên.

Số ngày nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. <sup>(VD)</sup>

**\* Chế độ đối với người đang hưởng trợ cấp ốm đau do mắc bệnh cần chữa trị dài ngày trước ngày 01 tháng 01 năm 2016:** (Điều 22 NB 115, Điều 32 TT 59):

Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành đang hưởng chế độ ốm đau trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 và từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 vẫn đang hưởng trợ cấp ốm đau thì được tiếp tục thực hiện chế độ ốm đau theo các quy định trước ngày 01 tháng 01 năm 2016.

Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành đang hưởng chế độ ốm đau trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 và từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 vẫn đang hưởng trợ cấp ốm đau thì được tiếp

tục thực hiện chế độ ốm đau, không bị không chế thời hạn hưởng trợ cấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 26 của Luật BHXH .

Trường hợp người lao động đang hưởng trợ cấp ốm đau mà có thời gian đóng BHXH dưới 15 năm thì không điều chỉnh mức hưởng theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 28 của Luật BHXH.

c. Trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải tai nạn lao động hoặc nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau ngay trong tháng đầu thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc mà thời gian nghỉ việc từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì mức hưởng chế độ ốm đau được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của chính tháng đó. <sup>(VD)</sup>

d. Người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH .

e. Trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau do bị mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày, người lao động được hưởng bảo hiểm y tế do quỹ BHXH đóng cho người lao động.

f. Không điều chỉnh mức hưởng chế độ ốm đau khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu vùng.

#### **5. DS - PHSK sau khi ốm đau (Điều 29 Luật BHXH, Điều 7 TT 59)**

- Người lao động đã hưởng chế độ ốm đau từ đủ 30 ngày trở lên trong năm, kể cả người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 29 của Luật BHXH .

- Người lao động đủ điều kiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe trong năm nào thì thời gian nghỉ việc hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được tính cho năm đó.

- Trường hợp người lao động không nghỉ việc thì không được hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

- Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

### **II) Chế độ thai sản**

#### **1. Điều kiện hưởng chế độ thai sản (Điều 31 Luật BHXH, Điều 9 TT 59)**

a. *Điều kiện hưởng chế độ thai sản của lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ và người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi*

- Người lao động phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

- Người lao động đã đóng BHXH từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng BHXH từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con

- Thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được xác định như sau:



+ Trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi trước ngày 15 của tháng, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi không tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

+ Trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng BHXH, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. Trường hợp tháng đó không đóng BHXH thì thực hiện theo quy định trên. <sup>(VD)</sup>

b. Điều kiện hưởng trợ cấp một lần khi sinh con:

- Đối với trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH thì cha phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con;

- Đối với người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng tính đến thời điểm nhận con.

c. Trong thời gian đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con mà lao động nữ phải nghỉ việc để khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai thì được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các điều 32, 33 và 37 của Luật BHXH.

**\* Không giải quyết chế độ thai sản đối với các trường hợp sau đây (Điểm 1.2 Công văn số 4831/LĐTBXH-BHXH):**

Theo quy định tại Điều 32, Điều 33 của Luật bảo hiểm xã hội thì trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai; khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

Căn cứ quy định nêu trên, trong thời gian người lao động đang nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động thì không giải quyết chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33 và chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 41 của Luật bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ việc khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý ngoài thời gian nghỉ phép hàng năm nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương được tính hưởng chế độ thai sản theo quy định.

**\* Hỏi khác:** Trường hợp người lao động bị ốm đau, thai sản trong thời gian chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc trong thời gian phải điều trị bệnh bắt buộc theo quy định của pháp luật hoặc trong thời gian bị tạm giam có được giải quyết hưởng chế độ ốm đau, thai sản hay không?

Theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động thì người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc thuộc các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Do vậy, trong thời gian này người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nên không giải quyết chế độ ốm đau, thai sản, trừ trường hợp hưởng chế độ thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. **(Điểm 1.3 Công văn số 4831/LĐTBXH-BHXH):**

## **2. Thời gian hưởng chế độ thai sản**



a. *Thời gian hưởng chế độ khi khám thai:* không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. (Điều 32 Luật BHXH)

Khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

b. *Thời gian hưởng chế độ khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý:* Tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. (Điều 33 Luật BHXH)

10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi; 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

c. *Thời gian hưởng chế độ khi sinh con* (Điều 34 Luật BHXH)

- Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

- Lao động nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau: 05 ngày làm việc (khi vợ sinh con bình thường); 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi; Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc; Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại khoản 2 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội thì có thể nghỉ làm nhiều lần nhưng tổng thời gian không quá thời gian quy định. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của lao động nam được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con, đối với trường hợp nghỉ làm nhiều lần thì thời gian bắt đầu nghỉ việc lần cuối cùng vẫn phải trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con. (Điểm đ Khoản 2 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH)

- Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

- *Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con theo quy định tại khoản 1 Điều 34 của Luật BHXH và được hưởng dẫn cụ thể như sau:* (Khoản 1 Điều 10 TT 59)

+ Trong thời gian lao động nữ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước khi sinh mà thai chết lưu, nếu lao động nữ đủ điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật

BHXH thì ngoài chế độ thai sản đối với thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ quy định tại Điều 33 của Luật BHXH tính từ thời điểm thai chết lưu. <sup>(VD)</sup>

+ Trường hợp lao động nữ nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, sau khi sinh con mà con bị chết, nếu lao động nữ đủ điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật BHXH thì ngoài chế độ thai sản đối với thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, lao động nữ được hưởng chế độ quy định tại khoản 3 Điều 34 của Luật BHXH.

- Trường hợp mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hưởng chế độ thai sản quy định tại các khoản 4, 5 và 6 Điều 34 của Luật BHXH và được hưởng dẫn cụ thể như sau: (Khoản 2 Điều 10 TT 59)

+ Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người mẹ.

+ Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha.

+ Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH nhưng không đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật BHXH mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của các tháng đã đóng BHXH của người mẹ.

+ Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia BHXH nhưng người mẹ không đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật BHXH mà chết thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha.

+ Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hưởng thai sản khi mẹ chết mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương vẫn được hưởng chế độ thai sản. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người mẹ.

+ Trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha.

+ Đối với trường hợp hưởng thai sản khi mẹ chết mà người cha đóng BHXH chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân

tiền lương tháng của các tháng đã đóng BHXH .

- Thời gian nghỉ thai sản đối với các trường hợp sinh đôi lưu ý các trường hợp đặc biệt sau:

+ Trường hợp lao động nữ mang thai đôi trở lên mà khi sinh nếu có thai bị chết hoặc chết lưu thì chế độ thai sản được giải quyết đối với con còn sống. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con của lao động nữ được tính theo số con được sinh ra, bao gồm cả con bị chết hoặc chết lưu.

+ Trường hợp tất cả các thai đều chết lưu thì thời gian được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại Điều 33 của Luật BHXH đối với từng thai chết lưu, không tính trùng thời gian hưởng.

+ Trường hợp tất cả các thai đều bị chết sau khi sinh thì thời gian được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Luật BHXH, áp dụng đối với con chết sau cùng.

**3. Thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi** (Điều 36 Luật BHXH, Điều 11 TT 59):

Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật này thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ; trường hợp không nghỉ việc thì chỉ được hưởng trợ cấp một lần quy định tại Điều 38 của Luật BHXH .

**4. Thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai** (Điều 37 Luật BHXH): Tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

- 07 ngày đối với lao động nữ đặt vòng tránh thai;

- 15 ngày đối với người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.

**5. Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi** (Điều 38 Luật BHXH):

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.

Lao động nữ mang thai đôi trở lên mà khi sinh nếu có con bị chết hoặc chết lưu hoặc tất cả các con đều bị chết thì trợ cấp một lần khi sinh con theo quy định tại Điều 38 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo số con được sinh ra, bao gồm cả con bị chết hoặc chết lưu (*Điểm a Khoản 2 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Trợ cấp một lần khi sinh con trong trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội theo Điều 38 của Luật bảo hiểm xã hội cũng được thực hiện đối với cả trường hợp người mẹ không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà người cha đủ điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 9 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội. (*Điểm c Khoản 2 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

**6. Mức hưởng chế độ thai sản** (Điều 39 Luật BHXH, Điều 12 TT 59):

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề gần nhất trước khi nghỉ việc. Nếu thời gian đóng BHXH không liên tục thì được cộng dồn.

- Đối với trường hợp người lao động hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, các khoản 2, 4, 5 và 6 Điều 34, Điều 37 của Luật BHXH ngay trong tháng đầu thuộc diện tham gia BHXH thì mức hưởng chế độ thai sản được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của chính tháng đó.

- Mức hưởng một ngày đối với trường hợp quy định tại Điều 32 và khoản 2 Điều 34 của Luật BHXH được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày;

- Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính theo mức trợ cấp tháng quy định, trường hợp có ngày lễ hoặc trường hợp quy định tại Điều 33 và Điều 37 của Luật BHXH thì mức hưởng một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 30 ngày.

- *Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng BHXH quy định tại khoản 2 Điều 39 của Luật BHXH được hưởng dẫn như sau:*

+ Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng BHXH, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng BHXH.

+ Thời gian hưởng chế độ thai sản của người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi quy định tại khoản 4 Điều 31 của Luật BHXH không được tính là thời gian đã đóng BHXH.

+ Trường hợp người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng, người mẹ nhờ mang thai hộ, người cha nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hưởng chế độ thai sản mà không nghỉ việc thì người lao động và người sử dụng lao động vẫn phải đóng BHXH, bảo hiểm y tế.

*+ Trường hợp người lao động đang nghỉ hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng mà đơn vị giải thể hoặc phá sản thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản sau khi đơn vị giải thể, phá sản có được tính là thời gian đóng BHXH không?:*

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 9 Luật bảo hiểm xã hội thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

Theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 12 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH thì trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ

việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

Căn cứ quy định nêu trên, trường hợp người lao động đang nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà đơn vị giải thể hoặc phá sản thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi chấp dứt hợp đồng lao động không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội. (*Điểm 1.6 Công văn số 4831/LĐT BXH-BHXH*)

- Mức hưởng chế độ thai sản của người lao động không được điều chỉnh khi Chính phủ điều chỉnh tăng mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu vùng.

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng BHXH quy định, được ghi theo mức tiền lương đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản người lao động được nâng lương thì được ghi theo mức tiền lương mới của người lao động từ thời điểm được nâng lương.

- Người lao động đang làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên.

**7. Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con** (Điều 40 Luật BHXH; Điểm c Khoản 2 Điều 12 TT 59)

- Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này khi có đủ các điều kiện sau đây:

+ Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 04 tháng;

+ Phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý.

- Ngoài tiền lương của những ngày làm việc, lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này.

- Trường hợp lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh được tính là thời gian đóng BHXH, kể từ thời điểm đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con thì lao động nữ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật BHXH nhưng người lao động và người sử dụng lao động phải đóng BHXH, bảo hiểm y tế.

**8. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản** (Điều 41 của Luật BHXH, điểm c khoản 3 Điều 3 của NĐ 115 và Điều 13 TT 59)

- Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều 33, khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm

việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe, trừ trường hợp lao động nữ mang thai hộ chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con.

- Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe quy định do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:

- + Tối đa 10 ngày đối với lao động nữ sinh một lần từ hai con trở lên;
- + Tối đa 07 ngày đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật;
- + Tối đa 05 ngày đối với các trường hợp khác.

- Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

- Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước<sup>(VD)</sup>

- Thời gian tối đa nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản quy định tại khoản 2 Điều 41 của Luật bảo hiểm xã hội được tính cho một năm, kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch. Thời gian tính hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được tính trên cơ sở *thời gian thực tế* người lao động nghỉ việc bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. (*Điểm e Khoản 2 Công văn số 3432/LDTBXH-BHXH*).

**9/ Quy định người đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản trước ngày 01/01/2016:**  
(Khoản 2 Điều 39 TT 59)

a) Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 được giải quyết chế độ thai sản theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, Luật BHXH năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

b) Lao động nữ sinh con hoặc con của lao động nữ tại điểm a nêu trên mà chết từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì chế độ đối với người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hoặc chế độ đối với người mẹ được thực hiện theo quy định của Luật BHXH năm 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

c) Chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản của lao động nữ sau thời gian hưởng chế độ khi sinh con được căn cứ vào quy định của chính sách tại thời điểm bắt đầu nghỉ việc hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe để giải quyết, cụ thể:

Trường hợp thời điểm bắt đầu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì thực hiện theo quy định của Luật BHXH năm 2006, mức hưởng một ngày bằng 25% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 40% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung.



Trường hợp thời điểm bắt đầu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì thực hiện theo quy định của Luật BHXH năm 2014, mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở<sup>(VD)</sup>

**\* Tìm hiểu chế độ mang thai hộ.**

Luật Hôn nhân và Gia đình số 52/2014/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 19/06/2014 qui định về chế độ mang thai hộ và Nghị định 10/2015/NĐ-CP ngày 28/01/2015 quy định về sinh con bằng kỹ thuật thụ tinh trong ống nghiệm và điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.

Vợ, chồng đang không có con chung, đã được tư vấn về y tế, pháp lý, tâm lý và có xác nhận của tổ chức y tế có thẩm quyền về việc người vợ không thể mang thai và sinh con ngay cả khi áp dụng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản có thể nhờ người mang thai hộ từ ngày 01/01/2015.

Trong đó, việc mang thai hộ phải vì mục đích nhân đạo, được thực hiện bằng việc lấy noãn của người vợ và tinh trùng của người chồng để thụ tinh trong ống nghiệm, sau đó cấy vào tử cung của người phụ nữ tự nguyện mang thai; đặc biệt, người được nhờ mang thai hộ chỉ được mang thai hộ 01 lần và phải là người thân thích cùng hàng của bên vợ hoặc bên chồng nhờ mang thai hộ; ở độ tuổi phù hợp, có xác nhận của tổ chức y tế có thẩm quyền về khả năng mang thai hộ; đã được tư vấn về y tế, pháp lý, tâm lý và đã từng sinh con. Trường hợp người phụ nữ mang thai hộ có chồng thì phải có sự đồng ý bằng văn bản của người chồng; Người mang thai hộ được hưởng chế độ chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về lao động và BHXH cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho bên nhờ mang thai hộ. Trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng cho đến khi đủ 60 ngày. Việc sinh con do mang thai hộ không tính vào số con theo chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình. Đồng thời, người mẹ nhờ mang thai hộ cũng được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi

*Người thân thích cùng hàng của bên vợ hoặc bên chồng nhờ mang thai hộ (theo Nghị định 10/2015/NĐ-CP) bao gồm:* Anh, chị, em cùng cha mẹ, cùng cha khác mẹ, cùng mẹ khác cha; anh, chị, em con chú, con bác, con cô, con cậu, con dì của họ; anh rể, em rể, chị dâu, em dâu của người cùng cha mẹ hoặc cùng cha khác mẹ, cùng mẹ khác cha với họ.

**\* Chế độ thai sản đối với lao động nữ mang thai hộ:** Lao động nữ mang thai hộ có đóng BHXH bắt buộc được hưởng các chế độ sau:

- + Hưởng chế độ khi khám thai;
- + Hưởng chế độ khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý;
- + Hưởng trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ mang thai hộ sinh con;

- + Nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến ngày giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 34 của Luật BHXH ;



+ Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đưa trẻ hoặc thời điểm đưa trẻ chết mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì lao động nữ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

+ Được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe

+ Khi lao động nữ mang thai hộ sinh con thì người chồng đang đóng BHXH bắt buộc được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

#### **\* Chế độ thai sản của người mẹ nhờ mang thai hộ**

Người mẹ nhờ mang thai hộ đã đóng BHXH bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng tính đến thời điểm nhận con thì được hưởng các chế độ sau:

- Trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ mang thai hộ sinh con trong trường hợp lao động nữ mang thai hộ không tham gia BHXH bắt buộc hoặc không đủ điều kiện quy định tại Khoản 3 Điều 3 của Nghị định này;

Trường hợp lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ không tham gia BHXH bắt buộc hoặc không đủ điều kiện quy định tại Khoản 3 Điều 3 của Nghị định này thì người chồng đang đóng BHXH bắt buộc vào quỹ ốm đau, thai sản của người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh cho mỗi con.

Được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ thêm 01 tháng;

Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ không nghỉ việc thì ngoài tiền lương vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định.

Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ chết hoặc gặp rủi ro mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền khi con chưa đủ 06 tháng tuổi thì người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ nhờ mang thai hộ theo quy định;

Trường hợp người cha nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng quy định đang tham gia BHXH bắt buộc mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ nhờ mang thai hộ theo quy định;

Trường hợp sau khi sinh con, nếu con chưa đủ 06 tháng tuổi bị chết thì người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Khoản 3 Điều 34 của Luật BHXH .

#### **\* Thời hạn nộp và giải quyết hồ sơ:**

- Người lao động: Nộp hồ sơ cho người sử dụng lao động nhưng không quá 45 ngày kể từ ngày trở lại làm việc.

- Người sử dụng lao động: lập hồ sơ quy định nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ từ người lao động.

- Cơ quan BHXH: Trong thời hạn 06 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định từ người sử dụng lao động

- Trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định từ người lao động thôi việc trước thời điểm sinh con, nhận nuôi con nuôi, cơ quan bảo hiểm xã hội phải giải quyết và tổ chức chi trả cho người lao động.

*(Điều 102 Luật BHXH, Điều 8 và Điều 14 TT 59/2015/TT-BLĐTBXH, Quyết định Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31 /01/ 2019 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam).*

**III. Chế độ TNLĐ: Theo qui định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động số: 84/2015/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015. Có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2016.**

**\* Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (K2 Điều 43 Luật ATVSLĐ)**

Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng lao động đã giao kết nếu người lao động thuộc đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc. Khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng, hưởng do Chính phủ quy định.

**\* Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động (Điều 5 NĐ 37/2016/NĐ-CP)**

Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động quy định tại Khoản 2 Điều 43 Luật an toàn, vệ sinh lao động được quy định như sau: Hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng hoặc một lần được tính trên cơ sở tổng các mức tiền lương làm căn cứ đóng vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của tất cả các hợp đồng lao động tại thời Điểm xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nhưng không quá mức tối đa theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội.

**\* Thời gian, tiền lương tháng làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (Điều 4 Thông tư số 26/2017/TT-BLĐTBXH)**

- Thời gian làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tổng thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động, không kể thời gian đóng trùng của các hợp đồng lao động; thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu không liên tục thì được cộng dồn; thời gian người lao động giữ các chức danh theo quy định tại Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 01 năm 1998 trước ngày 01 tháng 01

năm 1998 mà được tính hưởng bảo hiểm xã hội thì thời gian đó được tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, thời gian không làm việc hoặc nghỉ việc không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì tháng đó người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tháng đó không được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều 3 Thông tư này.

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng người sử dụng lao động không phải đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, cụ thể như sau:

+ Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Thời gian hưởng chế độ thai sản của người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi quy định tại khoản 4 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Trường hợp lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, kể từ thời điểm đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con thì lao động nữ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Trường hợp người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng, người mẹ nhờ mang thai hộ, người cha nhờ mang thai hộ hưởng chế độ thai sản mà không nghỉ việc thì người sử dụng lao động vẫn phải đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Người lao động quy định tại Khoản 1 Điều 2 của Thông tư này khi bị tạm giam, bị tạm đình chỉ công tác mà phải tạm dừng tham gia quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu sau đó được đóng bù theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội thì thời gian đóng bù được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Thời gian đóng bảo hiểm xã hội đã được tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì không tính vào thời gian làm cơ sở tính hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Tổng số năm đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

+ Đối với trường hợp bị tai nạn lao động là tổng số năm đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tính đến tháng trước liền kề tháng bị tai nạn lao động;

+ Đối với trường hợp bị bệnh nghề nghiệp là tổng số năm đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tính đến tháng trước liền kề tháng làm công việc mà công việc đó gây ra bệnh nghề nghiệp.

Một năm tính đủ 12 tháng.

Trường hợp người lao động đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì thời gian đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trùng nhau của các hợp đồng lao động chỉ được tính một lần.

- Tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hiểu là tiền lương tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; là tiền lương tháng cuối cùng đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của công việc đã làm mà công việc đó gây ra bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp. Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong tháng đầu trở lại làm việc đóng bảo hiểm sau thời gian đóng gián đoạn do chấm dứt hợp đồng lao động thì bằng tiền lương đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của chính tháng đó. Trường hợp người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 mà thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì mức tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp được tính trên cơ sở hệ số tiền lương và phụ cấp (nếu có) nhân với mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng trợ cấp.

Trường hợp người lao động đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì tiền lương tính hưởng trợ cấp bằng tổng các mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của tất cả các hợp đồng lao động tại tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp của lần sau cùng nhưng không quá 20 tháng lương cơ sở.

#### **\* Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động (Điều 45 Luật ATVSLĐ)**

Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:

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

+ 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;

+ 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;

+ 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;

- Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn quy định trên

\* Người lao động không được hưởng chế độ do Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả nếu thuộc một trong các nguyên nhân quy định tại khoản 1 Điều 40 của Luật này:

- 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;

- 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;

- Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;

- Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

\* **Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp (Điều 46 Luật ATVSLD)**

- Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

+ Bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật này;

+ Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh quy định tại điểm a khoản này.

- Người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật này mà phát hiện bị bệnh nghề nghiệp trong thời gian quy định thì được giám định để xem xét, giải quyết chế độ theo quy định của Chính phủ.

\* **Một số trường hợp người lao động không được hưởng chế độ tai nạn lao động và giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp cá biệt (Điều 11 Thông tư số 26/2017/TT-BLĐTBXH)**

- Đối với trường hợp người lao động sau khi về hưu mới đề nghị giải quyết chế độ tai nạn lao động thì người sử dụng lao động nơi người bị tai nạn lao động lập thủ tục hồ sơ theo quy định chuyên cơ quan Bảo hiểm xã hội nơi chi trả lương hưu và trong trường hợp này hồ sơ không gồm sổ bảo hiểm xã hội. Trường hợp đơn vị đang làm thủ tục giải thể thì Hội đồng giải thể có trách nhiệm lập thủ tục hồ sơ; nếu đơn vị đã giải thể thì cơ quan, đơn vị quản lý cấp trên trực tiếp chịu trách nhiệm lập thủ tục hồ sơ.

- Trường hợp người lao động đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì đơn vị nơi phân công nhiệm vụ, công việc cho người lao động khi chịu trách nhiệm lập hồ sơ và đề nghị giải quyết hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Trường hợp người lao động đồng thời 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 đơn vị này đến nơi làm việc của đơn vị khác mà được xác định là tai nạn lao động, thì đơn vị nơi người lao động đến làm việc được xác định là đơn vị nơi người lao động bị tai nạn lao động và người sử dụng lao động của đơn vị đó phải chịu trách nhiệm lập hồ sơ và đề nghị giải quyết hưởng chế độ tai nạn lao động cho người lao động.

- Tai nạn do các yếu tố bệnh lý trong quá trình lao động thì căn cứ kết quả điều tra tai nạn lao động của Đoàn điều tra tai nạn lao động sau khi được thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt để giải quyết chế độ cho người lao động.

- Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian không đăng ký đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm giải quyết quyền lợi đối với người lao động theo Khoản 4 Điều 39 của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

- Các trường hợp người lao động không được hưởng chế độ tai nạn lao động

+ Tai nạn 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;

+ Tai nạn do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;

+ Tai nạn do say rượu, bia hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy theo Danh mục ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành danh mục các chất ma túy và tiền chất và Nghị định số 126/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 12 năm 2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Danh mục các chất ma túy và tiền chất ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất hoặc chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

**\* Giám định mức suy giảm khả năng lao động (Điểm c K1 Điều 47 Luật ATVSLĐ)**

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.

**\* Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật (Điều 54 Luật ATVSLĐ)**

Mức hưởng 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

**\* Hồ sơ hưởng chế độ tai nạn lao động (Điều 57 Luật ATVSLĐ)**

1. Sổ BHXH .

2. Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị tai nạn lao động đối với trường hợp nội trú.

3. Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa.

4. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ tai nạn lao động theo mẫu do BHXH Việt Nam ban hành sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**\* Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp (Điều 58 Luật ATVSLĐ)**

1. Sổ BHXH .

2. Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi điều trị bệnh nghề nghiệp; trường hợp không điều trị nội trú tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì phải có giấy khám bệnh nghề nghiệp.

3. Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa; trường hợp bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp thì thay bằng Giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

4. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp theo mẫu do BHXH Việt Nam ban hành sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**\* Giám định cho người lao động phát hiện bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp (Điều 6 NĐ 37/2016/NĐ-CP)**

Người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp mà phát hiện bị bệnh nghề nghiệp quy định tại Khoản 2 Điều 46 Luật an toàn, vệ sinh lao động được quy định như sau:

1. Đối tượng quy định tại Khoản 3 Điều 2 Nghị định này mà phát hiện bị bệnh nghề nghiệp do yếu tố tác hại của nghề cũ gây nên trong Khoảng thời gian bảo đảm kể từ ngày nghỉ hưu, chuyển việc khác hoặc thôi việc thì được chủ động đi khám phát hiện và giám định mức suy giảm khả năng lao động do mắc bệnh nghề nghiệp.

2. Người bị bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Khoản 1 Điều này được Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hỗ trợ kinh phí khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục 1 và Mục 2 Chương IV Nghị định này.

3. Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp đối với người lao động phát hiện bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu, thôi việc, chuyển việc khác không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp gồm:

a) Sổ bảo hiểm xã hội đối với người lao động đang làm việc hoặc bản sao quyết định hưởng chế độ hưu trí đối với người lao động đã nghỉ hưu;

b) Hồ sơ khám bệnh nghề nghiệp;

c) Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa;

d) Văn bản đề nghị giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp.

**\* Một số lưu ý:**

1. Người sử dụng lao động và các cá nhân liên quan đến tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng phải có nghĩa vụ hợp tác với Đoàn điều tra, cung cấp đầy đủ thông tin, tài liệu có liên quan và không được từ chối hoặc cản trở quá trình điều tra.

Trường hợp tai nạn trên đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền có trách nhiệm cung cấp cho Đoàn điều tra một trong các giấy tờ sau đây:

- Biên bản khám nghiệm hiện trường và sơ đồ hiện trường vụ tai nạn;

- Biên bản điều tra tai nạn giao thông;



- Trường hợp không có các giấy tờ quy định tại điểm a, điểm b khoản này thì phải có văn bản xác nhận bị tai nạn của cơ quan Công an xã, phường, thị trấn nơi xảy ra tai nạn theo đề nghị của người lao động hoặc thân nhân của người lao động.

*(Khoản 5 Điều 35 Luật ATVSLĐ)*

2. Thời hạn điều tra vụ tai nạn lao động thuộc thẩm quyền của Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở, cấp tỉnh và cấp trung ương quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 35 được tính từ thời điểm nhận tin báo, khai báo tai nạn lao động đến khi công bố biên bản điều tra tai nạn lao động như sau:

- Không quá 04 ngày đối với tai nạn lao động làm bị thương nhẹ người lao động;  
- Không quá 07 ngày đối với tai nạn lao động làm bị thương nặng một người lao động;

- Không quá 20 ngày đối với tai nạn lao động làm bị thương nặng từ hai người lao động trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với tai nạn lao động chết người; không quá 60 ngày đối với tai nạn lao động cần phải giám định kỹ thuật hoặc giám định pháp y. Trường hợp các vụ tai nạn có dấu hiệu tội phạm do cơ quan điều tra 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 tai nạn lao động nhận được đầy đủ tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn.

Đối với tai nạn lao động được quy định tại các điểm b, c và d của khoản này có tình tiết phức tạp thì được gia hạn thời gian điều tra một lần nhưng thời hạn gia hạn không vượt quá thời hạn quy định tại các điểm này.

*(Khoản 6 Điều 35 Luật ATVSLĐ)*

#### **IV. CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ**

##### **1/ Điều kiện hưởng lương hưu (Điều 54 Luật BHXH)**

a/ Người lao động khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;  
- Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

*Khoản 2 Điều 15 TT 59:* Có tổng thời gian làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành và thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên từ đủ 15 năm trở lên

- Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò:

*Khoản 1 Điều 6 NĐ 115: Người lao động từ đủ 50 tuổi trở lên khi nghỉ việc và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò được hưởng lương hưu theo quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 54 của Luật BHXH. Công việc khai thác than trong hầm lò do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.*

- Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

*Khoản 2 Điều 6 NĐ 115: Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao, đã đóng BHXH từ đủ 20 năm trở lên thì được hưởng lương hưu*

b. Lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia BHXH khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng BHXH và đủ 55 tuổi thì được hưởng lương hưu.

*Khoản 3 Điều 15 TT 59: Điều kiện hưởng lương hưu đối với lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật BHXH, được hướng dẫn cụ thể như sau:*

- Việc xác định là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn được căn cứ vào thời điểm trước khi nghỉ việc hưởng chế độ BHXH ;

- Thời gian đóng BHXH từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm là thời gian đóng BHXH bắt buộc.

- Trường hợp lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Khoản 3 Điều 54 của Luật Bảo hiểm xã hội mà bảo lưu thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội và tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thì được hưởng lương hưu khi có yêu cầu.

- Trường hợp tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (không còn thuộc diện người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn) thì việc giải quyết chế độ hưu trí thực hiện theo khoản 1, khoản 4 Điều 54 và Điều 55 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. (*Điểm b Khoản 3 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

- Thời gian tính hưởng lương hưu được thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp thời gian tính hưởng lương hưu chưa đủ 20 năm thì mức lương hưu hằng tháng được thực hiện theo quy định tại *khoản 4 Điều 56* của Luật Bảo hiểm xã hội. Trường hợp thời gian tính hưởng lương hưu từ đủ 20 năm trở lên thì mức lương hưu hằng tháng được thực hiện theo quy định tại *Điều 74* của Luật Bảo hiểm xã hội.

c. Trường hợp người lao động đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng BHXH bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng:

Người lao động được lựa chọn đóng một lần cho số tháng còn thiếu với mức đóng hằng tháng bằng tổng mức đóng của người lao động và người sử dụng lao động theo mức tiền lương tháng đóng BHXH trước khi nghỉ việc vào quỹ hưu trí và tử tuất

đề hưởng lương hưu. Người lao động được hưởng lương hưu tại tháng đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu và đã đóng đủ BHXH cho số tháng còn thiếu <sup>(VD2)</sup>.

**2/ Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động (Điều 55 Luật BHXH)**

- Suy giảm KNLD 61% đến 80%:

Thời điểm nghỉ hưu	ĐK về tuổi với nam	ĐK về tuổi với nữ
Năm 2016	Đủ 51 tuổi	Đủ 46 tuổi
Năm 2017	Đủ 52 tuổi	Đủ 47 tuổi
Năm 2018	Đủ 53 tuổi	Đủ 48 tuổi
Năm 2019	Đủ 54 tuổi	Đủ 49 tuổi
Từ năm 2020 trở đi	Đủ 55 tuổi	Đủ 50 tuổi <sup>(VD)</sup>

- Suy giảm KNLD 81% trở lên (2019): Đủ 50,51,52,53 tuổi với nam và đủ 45, 46, 47, 48 tuổi với nữ;

- Bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên và có đủ 15 năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành (*không qui định tuổi đời*).

**3/ Mức lương hưu hằng tháng (Điều 56 Luật BHXH)**

*a. Đối với lao động nữ:*

- Người lao động nghỉ hưu từ ngày 01/01/2016 đến trước ngày 01/01/2018: vẫn thực hiện như hiện hành: tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì tính thêm 3%; mức tối đa bằng 75%.

- Lao động nữ nghỉ hưu từ ngày 01/01/2018 trở đi: tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

*b. Đối với lao động nam:*

- Người lao động nghỉ hưu từ ngày 01/01/2016 đến trước ngày 01/01/2018: vẫn thực hiện như hiện hành: tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

- Lao động nam nghỉ hưu từ ngày 01/01/2018 trở đi: tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với số năm đóng BHXH như sau:

Năm nghỉ hưu	Thời gian đóng BHXH tương ứng với tỷ lệ hưởng 45%	Thời gian đóng BHXH để có được tỷ lệ hưởng tối đa 75%
2018	16 năm	31 năm
2019	17 năm	32 năm

2020	18 năm	33 năm
2021	19 năm	34 năm
Từ 2022 trở đi	20 năm	35 năm

Sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH, được tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

- Cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 2%.

Trường hợp tuổi nghỉ hưu có thời gian lẻ đến đủ 06 tháng thì mức giảm là 1%, từ trên 06 tháng thì không giảm tỷ lệ phần trăm do nghỉ hưu trước tuổi. <sup>(VD3)</sup>

c. Mốc tuổi để tính số năm nghỉ hưu trước tuổi làm cơ sở tính giảm tỷ lệ hưởng lương hưu quy định tại Khoản 3 Điều 56 của Luật BHXH được xác định như sau (*Khoản 3 Điều 7 ND 115*):

- Người lao động làm việc trong điều kiện bình thường quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 54 của Luật BHXH thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 60 tuổi đối với nam và đủ 55 tuổi đối với nữ;

- Người lao động làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 55 tuổi đối với nam và đủ 50 tuổi đối với nữ;

- Người lao động làm công việc khai thác than trong hầm lò quy định tại Khoản 1 Điều 6 của Nghị định này thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 50 tuổi;

- Trường hợp hồ sơ của người lao động không xác định được ngày, tháng sinh thì lấy ngày 01 tháng 01 của năm sinh để tính tuổi làm cơ sở tính số năm nghỉ hưu trước tuổi. <sup>(VD)</sup>

d. Mức lương hưu hằng tháng của lao động nữ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 3 Điều 54 được tính theo số năm đóng BHXH và mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH như sau: đủ 15 năm đóng BHXH tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH quy định tại Điều 62 của Luật này. Từ đủ 16 năm đến dưới 20 năm đóng BHXH, cứ mỗi năm đóng tính thêm 2%.

e. Mức lương hưu hằng tháng thấp nhất của người lao động tham gia BHXH bắt buộc đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 54 và Điều 55 của Luật này bằng mức lương cơ sở, trừ trường hợp quy định tại điểm i khoản 1 Điều 2 và khoản 3 Điều 54 của Luật này.

f. Khi tính tỷ lệ hưởng lương hưu trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm; từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

#### **4. Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu (Điều 58 Luật BHXH)**

- Người lao động có thời gian đóng BHXH cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75% thì khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng BHXH cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75%, cứ mỗi năm đóng BHXH thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

### **5. Thời điểm hưởng lương hưu (Điều 59 Luật BHXH; Điều 18 TT 59)**

- Thời điểm đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu là ngày 01 tháng liền kề sau tháng sinh của năm mà người lao động đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu.

- Thời điểm đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu đối với trường hợp không xác định được ngày sinh, tháng sinh (chỉ ghi năm sinh) là ngày 01 tháng 01 của năm liền kề sau năm người lao động đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu.

Ví dụ 32: Bà C làm việc trong điều kiện bình thường, trong hồ sơ chỉ ghi sinh năm 1961. Thời điểm bà C đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/01/2017.

- Thời điểm đủ điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động đối với người có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đóng BHXH được tính từ ngày 01 tháng liền kề sau tháng có kết luận bị suy giảm khả năng lao động

- Thời điểm hưởng lương hưu đối với người lao động đang đóng BHXH bắt buộc hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH thực hiện theo quy định trên

Trường hợp người sử dụng lao động nộp hồ sơ chậm so với quy định thì phải có văn bản giải trình nêu rõ lý do và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung giải trình.

Trường hợp người lao động nộp hồ sơ chậm so với quy định thì phải giải trình nêu rõ lý do nộp chậm và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung giải trình.

5. Thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp không còn hồ sơ gốc quy định tại khoản 7 Điều 23 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP là thời điểm ghi trong văn bản giải quyết của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**6/ BHXH một lần** (Điều 60, 77 Luật BHXH, NQ 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội, Điều 8 NĐ 115 và Điều 19 TT 59, Điều 4 Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017):

a. Điều kiện hưởng:

- Đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại các Khoản 1, 2 và 4 Điều 54 của Luật BHXH mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH hoặc theo quy định tại Khoản 3 Điều 54 của Luật BHXH mà chưa đủ 15 năm đóng BHXH và không tiếp tục tham gia BHXH tự nguyện;

- Trường hợp người lao động tham gia BHXH bắt buộc sau 01 năm nghỉ việc, người tham gia BHXH tự nguyện sau 01 năm không tiếp tục đóng BHXH mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH khi có yêu cầu thì được nhận BHXH một lần.

- Ra nước ngoài để định cư;

- Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế ;

\* Các bệnh được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần gồm:

- Ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS đồng thời *không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn.*

- Các bệnh, tật ngoài các bệnh quy định tại khoản 1 Điều này có mức suy giảm khả năng lao động hoặc mức độ khuyết tật từ 81% trở lên và không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hằng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn.

b. Mức hưởng BHXH một lần được tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm được tính như sau:

- 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng trước năm 2014;

- 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi;

- Khi tính mức hưởng BHXH một lần trong trường hợp thời gian đóng BHXH có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm, từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

Trường hợp tính đến trước ngày 01 tháng 01 năm 2014 nếu thời gian đóng BHXH có tháng lẻ thì những tháng lẻ đó được chuyển sang giai đoạn đóng BHXH từ ngày 01 tháng 01 năm 2014 trở đi để làm căn cứ tính hưởng BHXH một lần. <sup>(vd)</sup>

- Trường hợp thời gian đóng BHXH chưa đủ một năm thì mức hưởng BHXH bằng số tiền đã đóng, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

\* Mức hưởng BHXH một lần thực hiện theo quy định trên không bao gồm số tiền Nhà nước hỗ trợ đóng BHXH tự nguyện, trừ trường hợp quy định tại Điểm d Khoản 1 Điều 8 NĐ 115 (Mắc bệnh nan y)

c. Thời điểm tính hưởng BHXH một lần là thời điểm ghi trong quyết định của cơ quan BHXH

**7/ Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH để tính lương hưu, trợ cấp một lần** (Điều 62 Luật BHXH, Điều 9 NĐ 115; Điều 20 T 59)

a. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương này thì tính bình quân tiền lương tháng của số năm đóng BHXH trước khi nghỉ hưu như sau:

Thời gian bắt đầu tham gia BHXH	Số năm cuối để tính bình quân tiền lương đóng BHXH
Trước năm 1995	5 năm
Từ 01/01/1995 - 31/12/2000	6 năm
Từ 01/01/2001 - 31/12/2006	8 năm
Từ 01/01/2007 - 31/12/2015	10 năm
Từ 01/01/2016 - 31/12/2019	15 năm

Từ 01/01/2020 - 31/12/2024	20 năm
Từ 01/01/2025 trở đi	Toàn bộ quá trình

b. Người lao động có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian.

c. Người lao động vừa có thời gian đóng BHXH thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH chung của các thời gian, trong đó thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH theo quy định tại Khoản 1 Điều 62 Luật BHXH căn cứ vào thời điểm bắt đầu tham gia BHXH bắt buộc. Trường hợp chưa đủ số năm quy định tại Khoản 1 Điều 62 Luật BHXH thì tính bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng BHXH.

d. Người lao động có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm trở lên theo các mức tiền lương thuộc công việc sau đây chuyển sang làm công việc khác mà đóng BHXH có mức lương thấp hơn thì khi nghỉ hưu được lấy mức lương cao nhất của công việc nêu tại Điểm a dưới đây hoặc mức tiền lương trước khi chuyển ngành tương ứng với số năm quy định tại Khoản 1 Điều 62 Luật BHXH để tính mức bình quân tiền lương làm cơ sở tính hưởng lương hưu:

- Đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định;

- Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp trong quân đội nhân dân, sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan chuyên môn kỹ thuật trong công an nhân dân, người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân, công an nhân dân chuyển ngành làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

e. Người lao động có thời gian đóng BHXH trước ngày 01 tháng 10 năm 2004 theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định mà hưởng BHXH từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì tiền lương tháng đóng BHXH làm căn cứ tính hưởng BHXH được chuyển đổi theo chế độ tiền lương quy định tại thời điểm nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng BHXH.

f. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng BHXH bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang ngành nghề không được hưởng phụ cấp thâm niên nghề và trong tiền lương tháng đóng BHXH làm căn cứ tính lương hưu không có phụ cấp thâm niên nghề thì được lấy mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH tại thời điểm nghỉ hưu, cộng thêm khoản phụ cấp thâm niên nghề (nếu đã được hưởng) tính theo thời gian đã đóng BHXH bao gồm phụ cấp thâm niên nghề, được chuyển đổi theo chế độ tiền lương quy định tại thời điểm nghỉ hưu để làm cơ sở tính lương hưu.

Trường hợp người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng BHXH bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển



sang các ngành nghề có hoặc không có phụ cấp thâm niên nghề, khi nghỉ hưu trong tiền lương tháng đóng BHXH của những năm cuối để tính lương hưu có thời gian đóng có phụ cấp thâm niên nghề có thời gian đóng không có phụ cấp thâm niên nghề, nếu mức lương hưu tính theo điểm b khoản này thấp hơn thì được lấy tiền lương tháng đóng BHXH bao gồm phụ cấp thâm niên liền kề trước đó tương ứng với số năm quy định tại khoản 1 Điều này, được chuyển đổi theo chế độ tiền lương quy định tại thời điểm nghỉ hưu để tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

**8/Điều chỉnh tiền lương đã đóng BHXH (Điều 63 BHXH)**

- Tiền lương đã đóng BHXH để làm căn cứ tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH đối với người lao động quy định tại khoản 1 Điều 89 của Luật này được điều chỉnh theo mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng chế độ hưu trí đối với người lao động tham gia BHXH trước ngày 01 tháng 01 năm 2016.

Đối với người lao động bắt đầu tham gia BHXH từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì tiền lương đã đóng BHXH để làm căn cứ tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH được điều chỉnh như quy định tại khoản 2 Điều này.

- Tiền lương đã đóng BHXH để làm căn cứ tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH đối với người lao động quy định tại khoản 2 Điều 89 của Luật này được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá tiêu dùng của từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

**9/ Tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng (Điều 64 Luật BHXH, Khoản 2 Điều 20 NĐ 115)**

-. Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng bị tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- + Xuất cảnh trái phép;
- + Bị Tòa án tuyên bố là mất tích;
- + Có căn cứ xác định việc hưởng BHXH không đúng quy định của pháp luật.

- Lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng được tiếp tục thực hiện khi người xuất cảnh trở về định cư hợp pháp theo quy định của pháp luật về cư trú. Trường hợp có quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án hủy bỏ quyết định tuyên bố mất tích thì ngoài việc tiếp tục được hưởng lương hưu, trợ cấp còn được truy lĩnh tiền lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng kể từ thời điểm dừng hưởng.

- Đối tượng đang bị dừng hưởng BHXH trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì việc giải quyết tiếp tục hưởng BHXH thực hiện theo các quy định trước ngày 01 tháng 01 năm 2016.

**10. Thực hiện chế độ BHXH đối với người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng ra nước ngoài để định cư (Điều 65 Luật BHXH, Điều 21 TT 59)**

- Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng ra nước ngoài để định cư mà có yêu cầu thì được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần đối với người đang hưởng lương hưu được tính theo thời gian đã đóng BHXH trong đó mỗi năm đóng BHXH trước năm 2014 được tính bằng 1,5 tháng lương hưu đang hưởng, mỗi năm đóng BHXH từ năm 2014 trở đi được tính

bằng 02 tháng lương hưu đang hưởng; sau đó mỗi tháng đã hưởng lương hưu thì mức trợ cấp một lần trừ 0,5 tháng lương hưu. Mức thấp nhất bằng 03 tháng lương hưu đang hưởng.

- Mức trợ cấp một lần đối với người đang hưởng trợ cấp BHXH hằng tháng bằng 03 tháng trợ cấp đang hưởng. <sup>(vd4)</sup>.

## V. CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT

**1/ Trợ cấp mai táng** (Điều 66, 80 Luật BHXH; Điều 12 NĐ 115; Điều 24, 38 TT 59)

*Người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở đối với người lao động chết thuộc một trong các trường hợp sau:*

- Người lao động có thời gian đóng BHXH bắt buộc từ đủ 12 tháng trở lên;  
- Người lao động có tổng thời gian đóng BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện từ đủ 60 tháng trở lên;

- Người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc chết trong thời gian điều trị do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

- Người đang hưởng lương hưu; hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng đã nghỉ việc.

- Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng không nghỉ việc có thời gian đóng BHXH bắt buộc dưới 12 tháng hoặc có tổng thời gian đóng BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện dưới 60 tháng

- Người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng; công nhân cao su đang hưởng trợ cấp hằng tháng; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số 91/2000/QĐ-TTg, Quyết định số 613/QĐ-TTg; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP

- Cán bộ xã thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định số 09/1998/NĐ-CP đã có quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng trợ cấp hằng tháng của cơ quan BHXH

**2/ Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng** (Điều 67 Luật BHXH; Điều 25, 38 TT 59):

a) Đã đóng BHXH đủ 15 năm trở lên nhưng chưa hưởng BHXH một lần;

Đối với người lao động có thời gian đóng BHXH bắt buộc chưa đủ 15 năm (kể cả người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH) còn thiếu không quá 6 tháng mà bị chết, nếu có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hằng tháng thì thân nhân được lựa chọn đóng tiếp một lần cho số tháng còn thiếu vào quỹ hưu trí và tử tuất với mức đóng hằng tháng bằng 22% mức tiền lương tháng đóng BHXH của người lao động trước khi chết (hoặc trước khi nghỉ việc đối với người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH) để giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng

b) Đang hưởng lương hưu;

c) Chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

d) Đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động từ 61 % trở lên.

e) Người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng, người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP.

f) Cán bộ xã thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định số 09/1998/NĐ-CP đã có quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng trợ cấp hằng tháng của cơ quan BHXH.

\* Thân nhân hưởng trợ cấp tuất tháng không có thu nhập hoặc có thu nhập hằng tháng nhưng thấp hơn mức lương cơ sở. Thu nhập theo quy định tại Luật này không bao gồm khoản trợ cấp theo quy định của pháp luật về ưu đãi người có công.

Việc xác định mức thu nhập của thân nhân người lao động để làm căn cứ giải quyết trợ cấp tuất hàng tháng theo quy định tại khoản 3 Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội được xác định tại tháng người lao động chết.

Thân nhân đã được giải quyết hưởng trợ cấp tuất hàng tháng theo đúng quy định mà sau đó có thu nhập cao hơn mức lương cơ sở thì vẫn hưởng trợ cấp tuất hàng tháng. (*Điểm c Khoản 4 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

\* Khi xác định tuổi của con để làm căn cứ giải quyết chế độ tử tuất thì thực hiện như sau: (*Điểm a Khoản 4 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

- Chưa đủ 18 tuổi được tính đến hết tháng liền kề trước tháng sinh của năm đủ 18 tuổi.

- Dưới 6 tuổi được tính đến hết tháng liền kề trước tháng sinh của năm đủ 6 tuổi.

\* Khi giải quyết chế độ tử tuất nếu hồ sơ của thân nhân người lao động không xác định được ngày, tháng sinh thì lấy ngày 01 tháng 01 của năm sinh để tính tuổi làm cơ sở giải quyết chế độ tử tuất. (*Điểm b Khoản 4 Công văn số 3432/LĐTBXH-BHXH*).

**3/ Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất một lần** (Điều 69 Luật BHXH; Khoản 2 Điều 14 NĐ 115; Điều 38 TT 59)

- Thân nhân thuộc diện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng theo quy định tại khoản 2 Điều 67 mà có nguyện vọng hưởng trợ cấp tuất một lần, trừ trường hợp con dưới 06 tuổi, con hoặc vợ hoặc chồng mà bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

- Người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP và Cán bộ xã thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định số 09/1998/NĐ-CP đã có quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng trợ cấp hằng tháng của cơ quan BHXH khi chết mà không có thân nhân đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật BHXH

- Người lao động đã nghỉ việc hưởng BHXH một lần mà đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động dưới 61%; công nhân cao su đang hưởng trợ cấp hằng tháng; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số 91/2000/QĐ-TTg, Quyết định số 613/QĐ-TTg.

- Trường hợp người lao động chết mà không có thân nhân quy định tại khoản 6 Điều 3 của Luật BHXH thì trợ cấp tuất một lần được thực hiện theo quy định của pháp luật về thừa kế.

- Trường hợp có nhiều thân nhân thuộc diện hưởng trợ cấp tuất một lần thì các thân nhân phải có biên bản thống nhất cử người đại diện nhận trợ cấp.

**4/ Mức trợ cấp tuất 1 lần** (Điều 70 Luật BHXH; Điều 27, 38 TT 59):

- Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người lao động đang tham gia BHXH hoặc người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH hoặc cán bộ xã thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định số 09/1998/NĐ-CP đã có quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng trợ cấp hằng tháng của cơ quan BHXH được tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng BHXH trước năm 2014; bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho các năm đóng BHXH từ năm 2014 trở đi; mức thấp nhất bằng 03 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH. Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH làm căn cứ tính trợ cấp tuất một lần thực hiện theo quy định tại Điều 62 của Luật này.

- Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người đang hưởng lương hưu hoặc người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP chết được tính theo thời gian đã hưởng lương hưu, trợ cấp, nếu chết trong 02 tháng đầu hưởng lương hưu, trợ cấp thì tính bằng 48 tháng lương hưu đang hưởng; nếu chết vào những tháng sau đó, cứ hưởng thêm 01 tháng lương hưu thì mức trợ cấp giảm đi 0,5 tháng lương hưu, mức thấp nhất bằng 03 tháng lương hưu đang hưởng.

- Người lao động đã nghỉ việc hưởng BHXH một lần mà đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động dưới 61%; công nhân cao su đang hưởng trợ cấp hằng tháng; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số 91/2000/QĐ-TTg, Quyết định số 613/QĐ-TTg khi chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần bằng 3 tháng trợ cấp người lao động đang hưởng trước khi chết.

- Đối với người lao động đã nghỉ việc hưởng BHXH một lần mà đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng khi chết mà không có thân nhân hưởng trợ cấp hằng tháng theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật BHXH thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần bằng 3 tháng trợ cấp người lao động đang hưởng trước khi chết.

- Khi tính trợ cấp tuất một lần đối với người đang đóng BHXH hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết mà thời gian đóng BHXH có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm, từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

Trường hợp tính đến trước ngày 01 tháng 01 năm 2014 nếu thời gian đóng BHXH có tháng lẻ thì những tháng lẻ đó được chuyển sang giai đoạn từ ngày 01 tháng 01 năm 2014 trở đi để làm căn cứ tính trợ cấp tuất một lần.

**\* Quy định người đủ điều kiện hưởng chế độ tử tuất trước ngày 01/01/2016:**

Người lao động chết trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì chế độ tử tuất được thực hiện theo quy định của pháp luật trước ngày 01 tháng 01 năm 2016, cụ thể như sau:

- Người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng mà không cần điều kiện về thời

gian đóng BHXH đủ 12 tháng trở lên;

- Trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người lao động đang làm việc hoặc người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết được tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH; mức thấp nhất bằng ba tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng.

- Thân nhân thuộc diện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng theo quy định không được lựa chọn hưởng trợ cấp tuất một lần;

- Thân nhân dưới 18 tuổi đang hưởng trợ cấp tuất hằng tháng trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 được tiếp tục hưởng trợ cấp tuất hằng tháng cho đến khi đủ 18 tuổi, trừ trường hợp bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

### **MỤC III**

#### **Phụ cấp khu vực đối với người hưởng BHXH (Điều 21 NĐ 115; Điều 31 TT 59)**

\* Cách tính mức trợ cấp một lần: Mức trợ cấp một lần được tính theo thời gian, tỷ lệ đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất, hệ số phụ cấp khu vực và mức tiền lương cơ sở tại thời điểm giải quyết. Hệ số phụ cấp khu vực được xác định như sau:

- Đối với thời gian đóng BHXH từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 đến 31 tháng 12 năm 2006 thì hệ số phụ cấp khu vực tính trợ cấp một lần là hệ số phụ cấp khu vực thực tế đã đóng vào quỹ BHXH;

- Đối với thời gian công tác trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 thì hệ số phụ cấp khu vực được tính theo hệ số phụ cấp khu vực của các địa phương, đơn vị theo quy định tại Thông tư liên tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBDT ngày 05 tháng 01 năm 2005 của liên Bộ Nội vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính và Ủy ban Dân tộc.

- Đối với thời gian công tác tại các chiến trường B, C trước ngày 30 tháng 4 năm 1975 và chiến trường K trước ngày 31 tháng 8 năm 1989 thì được áp dụng mức phụ cấp khu vực hệ số 0,7 để tính trợ cấp một lần.

### **MỤC IV**

#### **CHÍNH SÁCH BH THẤT NGHIỆP**

##### **1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi có biến động lao động làm việc tại đơn vị**

- Điều 32 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP: Thông báo với trung tâm dịch vụ việc làm nơi đặt trụ sở làm việc của người sử dụng lao động khi có biến động lao động làm việc tại đơn vị theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Điều 16 Thông tư số 28/2015/NĐ-CP: Thông báo tình hình biến động lao động: Trước ngày 03 hằng tháng, người sử dụng lao động phải thông báo theo Mẫu số 29 ban hành kèm theo Thông tư này với trung tâm dịch vụ việc làm nơi đặt trụ sở làm

việc về tình hình biến động lao động làm việc tại đơn vị nếu có (tính theo tháng dương lịch của tháng liền trước thời điểm thông báo).

**2. Các trường hợp được xác định là có việc làm để chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp: Quy định tại khoản 9 Điều 1 NĐ 61/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung điểm b khoản 1 Điều 21 NĐ 28/2015/NĐ-CP**

– Đã giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động có hiệu lực theo quy định của pháp luật (quy định cũ tại NĐ 28/2015/NĐ-CP là 03 tháng).

– Có quyết định tuyển dụng hoặc bổ nhiệm đối với những trường hợp không thuộc đối tượng giao kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm trong trường hợp này là ngày mà người lao động được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm ghi trong quyết định tuyển dụng hoặc bổ nhiệm (quy định cũ tại NĐ 28/2015/NĐ-CP không quy định trường hợp bổ nhiệm).

– Có giấy chứng nhận đăng ký hộ kinh doanh đối với trường hợp người lao động là chủ hộ kinh doanh hoặc có giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp đối với trường hợp người lao động là chủ doanh nghiệp. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày người lao động thông báo với trung tâm dịch vụ việc làm về việc hộ kinh doanh hoặc doanh nghiệp bắt đầu hoạt động kinh doanh.

– Người lao động thông báo đã có việc làm cho trung tâm dịch vụ việc làm. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày ghi trong thông báo có việc làm của người lao động.

Như vậy, có thể thấy, ngoài việc đã sửa đổi, bổ sung các trường hợp được xác định là có việc làm để chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp, NĐ 61/2020/NĐ-CP còn bổ sung thêm trường hợp người lao động là chủ hộ kinh doanh, chủ doanh nghiệp.

**3. Về trường hợp người lao động được xác định là đang đóng Bảo hiểm thất nghiệp để hưởng trợ cấp thất nghiệp.**

Theo quy định tại khoản 4 Điều 1 NĐ 61/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 12 NĐ 28/2015/NĐ-CP, thì người lao động được xác định là đang đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm khi thuộc một trong các trường hợp sau:

– Người lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội.

– Người lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội.

– Người lao động có tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc mà nghỉ việc do ốm đau, thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng, không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội.

– Người lao động có tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc mà nghỉ việc không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng tại đơn vị và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội.

– Người lao động có tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tháng chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc mà tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng tại đơn vị và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội.