

**BỘ CÔNG THƯƠNG
VỤ TỔ CHỨC CÁN BỘ**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Hà Nội, ngày tháng 9 năm 2026

**BẢN TỔNG HỢP Ý KIẾN, TIẾP THU, GIẢI TRÌNH Ý KIẾN GÓP Ý
ĐỐI VỚI DỰ THẢO THÔNG TƯ QUY ĐỊNH VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO
ĐỘNG LÀM CÁC CÔNG VIỆC PHẢI THƯỜNG TRỰC 24/24 GIỜ TRONG LĨNH VỰC
SẢN XUẤT, TRUYỀN TẢI, PHÂN PHỐI ĐIỆN**

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Vụ Tổ chức cán bộ - cơ quan chủ trì soạn thảo đã tổ chức lấy ý kiến, tham vấn/phản biện xã hội đối với hồ sơ dự thảo Thông tư của Bộ trưởng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện

1. Tổng số cơ quan, tổ chức, cá nhân đã gửi xin ý kiến, tham vấn/góp ý, phản biện xã hội là: 02 Bộ (Bộ Tư pháp, Bộ Nội vụ), 34 địa phương (gửi qua 02 đầu mối tại mỗi tỉnh: Ủy ban nhân dân và Sở Công Thương 34 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương), 03 tổ chức xã hội - nghề nghiệp (Hội Điện lực Việt Nam, Ủy ban Trung ương mặt trận tổ quốc Việt Nam, Liên đoàn Thương mại công nghiệp Việt Nam), 03 doanh nghiệp (Tập đoàn Điện lực Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng quốc gia Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam) và 04 đơn vị thuộc Bộ Công Thương (Vụ Pháp chế, Cục Điện lực, Cục Kỹ thuật an toàn và Môi trường công nghiệp, Công ty TNHH 1TV Vận hành hệ thống điện và thị trường điện Quốc gia)

2. Tổng số ý kiến nhận được là: 01/02 Bộ (Bộ Nội vụ), 03/03 tổ chức nghề nghiệp (Hội Điện lực Việt Nam, Ủy ban Trung ương mặt trận tổ quốc Việt Nam. Liên đoàn Thương mại và công nghiệp Việt Nam), 03/03 doanh nghiệp (Tập đoàn Điện lực Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng quốc gia Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam), 04/04 đơn vị thuộc Bộ Công Thương (Vụ Pháp chế, Cục Điện lực, Cục Kỹ thuật an toàn và Môi trường công nghiệp, Công ty Vận hành hệ thống điện và thị trường điện Quốc gia) và 25/34 địa phương trên cả nước. Trong đó có 18 đơn vị thống nhất với dự thảo (Hội Điện lực Việt Nam, Liên đoàn Thương mại công nghiệp Việt Nam, Sở Công Thương các Tỉnh/Thành phố: An Giang, Bắc Ninh, Cao Bằng, Đà Nẵng, Đồng Nai, Đồng Tháp, Gia Lai, Hải Phòng, Hưng Yên, Lai Châu, Lâm Đồng, Nghệ An, Quảng Ngãi, Quảng Trị, Tây Ninh, Thái Nguyên), 17 đơn vị có ý kiến góp ý.

3. Kết quả cụ thể được tiếp thu, giải trình như sau:

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
Sự cần thiết ban hành Thông tư	Bộ Nội vụ	Đề nghị làm rõ sự cần thiết áp dụng chế độ thời giờ làm việc đặc thù đối với từng nhóm công việc, vì yêu cầu hoạt động liên tục 24/24 giờ không đồng nghĩa với việc mọi vị trí trong ngành điện đều cần tổ chức ca 12 giờ và làm việc theo phiên. Cần đánh giá đầy đủ tác động của việc kéo dài ca làm việc đối với sức khỏe, mức độ tinh táo và an toàn lao động. Tờ trình hiện chủ yếu nêu đặc thù chung của ngành điện, trong khi điều kiện lao động giữa các nhóm rất khác nhau, các đơn vị trải rộng nhiều địa bàn. Đối với nhà máy nhiệt điện, dù cần vận hành liên tục 24/24 giờ và tổ chức theo ca, vẫn chưa đủ cơ sở để áp dụng đồng loạt ca 12 giờ, nhất là với các công việc có yếu tố nặng nhọc, độc hại hoặc yêu cầu tập trung cao. Bên cạnh đó, lập luận cho rằng “ca 08 giờ quá ngắn, làm cắt vụn quá trình theo dõi” chưa thống nhất với yêu cầu công việc đòi hỏi tập trung cao và xử lý liên tục. Nếu đúng như vậy, cần đồng thời đánh giá đầy đủ việc kéo dài ca lên	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và rà soát, sửa đổi dự thảo Tờ trình, cụ thể như sau: <i>Về ưu điểm dự kiến:</i> giảm số lần bàn giao ca trong ngày, qua đó giảm rủi ro gián đoạn, sai sót thông tin kỹ thuật; giảm đáng kể số lượt đi lại thay ca, từ đó giảm chi phí hậu cần và rủi ro tai nạn giao thông, đặc biệt tại các đơn vị vùng sâu, vùng xa; tạo chuỗi ngày nghỉ liên tục dài hơn sau mỗi đợt làm việc, giúp người lao động phục hồi sức khỏe đầy đủ hơn và có điều kiện chăm sóc bản thân và gia đình. <i>Về biện pháp kiểm soát rủi ro đi kèm:</i> để bảo đảm không phát sinh tác động tiêu cực đến sức khỏe, phương án đề xuất giới hạn rõ số giờ tối đa của một ca làm việc; quy định nghỉ giữa giờ trong ca; quy định thời gian nghỉ tối thiểu trước khi chuyển

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		12 giờ có thể làm tăng mệt mỏi, giảm tỉnh táo, giảm khả năng phản ứng và gia tăng nguy cơ sai sót, sự cố hay không. Đây là yếu tố quan trọng khi xem xét tính hợp lý của phương án tổ chức ca làm việc dài.	sang ca làm việc mới không thấp hơn mức tối thiểu chung mà Bộ luật Lao động đã quy định cho người lao động làm việc theo ca; đồng thời quy định thời gian nghỉ bù sau mỗi đợt làm việc liên tục tương xứng với số ngày đã làm việc, bảo đảm người lao động luôn có đủ thời gian tái tạo sức lao động trước khi bước vào đợt làm việc tiếp theo. <i>Về giới hạn giờ làm thêm:</i> phương án đề xuất quy định rõ giới hạn số giờ làm thêm trong ngày, trong tháng và trong năm, trên cơ sở giới hạn tối đa 300 giờ/năm áp dụng cho nhóm ngành sản xuất, cung cấp điện theo điểm b khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 thay vì để các đơn vị tự vận dụng như hiện nay, qua đó thống nhất cách áp dụng trong toàn ngành và hạn chế nguy cơ vượt trần pháp luật. <i>Về nguyện vọng người lao động:</i> theo kết quả khảo sát, lấy ý kiến trực tiếp người lao động, người sử dụng lao động tại các đơn vị được tổng hợp cho thấy có 60% ý kiến đồng ý với mô hình thời giờ làm việc
	Cục Điện lực	Tại Mục 2 (đặc thù về tính chất công việc và sự phức tạp của hệ thống điện hiện đại), đề nghị hiệu chỉnh như sau: “... Trong một số trường hợp, việc duy trì ca làm việc quá ngắn (8 giờ/ca) làm cắt vụn quá trình theo dõi, phân tích các hiện tượng kỹ thuật”	
Về cơ sở thực tiễn	Bộ Nội vụ	Đề nghị bổ sung số liệu khảo sát theo từng loại hình đơn vị, gồm: số đơn vị, số lao động theo ca 08 giờ, 12 giờ; vị trí phải lưu trú; điều kiện di chuyển; làm thêm giờ; tai nạn, sự cố; ý kiến người lao động. Các nhận định như “đa số người lao động mong muốn” hoặc “ca 8 giờ quá ngắn” cần có phương pháp và số liệu chứng minh rõ ràng, bảo đảm thống nhất với quy định về chu kỳ làm việc và nghỉ ngơi trong dự thảo	

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			đặc thù để phù hợp hơn với đặc điểm thường trực liên tục và điều kiện địa bàn của ngành điện.
Về cơ sở khoa học	Bộ Nội vụ	Cần thuyết minh rõ căn cứ xác định các thông số như: ca làm việc 12 giờ, phiên làm việc 7 ngày, thời gian nghỉ chuyển ca 10 giờ và giới hạn làm việc tối đa 14 giờ/ngày. Tờ trình cần bổ sung số liệu tính toán về tổng quỹ thời gian làm việc tiêu chuẩn, đồng thời so sánh với phương án ca làm việc 08 giờ. Trên cơ sở đó, phân tích rõ ưu điểm và hạn chế của phương án ca 12 giờ so với ca 08 giờ nhằm làm căn cứ khoa học cho việc xây dựng Thông tư	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và rà soát, sửa đổi dự thảo Tờ trình, cụ thể như sau: Về tổng quỹ thời gian làm việc: Phương án đề xuất không làm tăng tổng số giờ làm việc tiêu chuẩn của người lao động so với hiện hành. Giới hạn 48 giờ/tuần theo Điều 105 Bộ luật Lao động, quy đổi bình quân theo tháng, tương ứng khoảng 208 giờ/tháng; đây cũng là mức trần được đề xuất áp dụng cho phương án tổ chức theo ca dài, phiên làm việc. Như vậy, giải pháp chỉ thay đổi cách phân bổ thời gian làm việc và nghỉ ngơi (ca dài hơn, đổi lại số lần phải có mặt tại vị trí làm việc trong tháng/năm giảm xuống) trên cùng một nền tổng thời gian làm việc tiêu chuẩn mà pháp luật đã cho phép,

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			không phát sinh thêm nghĩa vụ làm việc nào ngoài mức chung.
Căn cứ	Vụ Pháp chế	Đề nghị rà soát chỉnh sửa theo đúng hướng dẫn tại mục III.1 Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 187/2025/NĐ-CP ví dụ như không quy định ngày tháng năm của các văn bản	Tiếp thu: Rà soát lại dự thảo về thể thức văn bản theo Nghị định số 187/2025/NĐ-CP (không cần ghi ngày, tháng, năm của các văn bản khi trích dẫn căn cứ)
Điều 1 – Phạm vi điều chỉnh	Cục KTAT và MTCN	Đề nghị cơ quan chủ trì soạn thảo rà soát kỹ “lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện” có thuộc Danh mục các công việc có tính chất đặc biệt (quy định tại Điều 116 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14) và các công việc có tính chất đặc biệt khác (do Chính phủ quy định tại khoản 1 Điều 68 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động) hay không để bảo đảm đúng cơ sở pháp lý ban hành thông tư	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: 1. Căn cứ Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2019, nhóm "công việc phải thường trực 24/24 giờ" đã được Luật định danh trực tiếp là công việc có tính chất đặc biệt. Đồng thời, khoản 3 Điều 68 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP giao các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với các công việc này sau khi thống nhất với Bộ Nội vụ.

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			2. Tiếp thu ý kiến góp ý, tại Dự thảo Thông tư, Ban soạn thảo đã rà soát và phân biệt rõ ràng: • Tại tên gọi và Điều 1: Giới hạn phạm vi điều chỉnh đối với người lao động làm <i>các công việc phải thường trực 24/24 giờ</i> trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện. • Tại Điều 2: Quy định rõ đối tượng áp dụng là <i>Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ</i>, bao gồm các nhóm chức danh/vị trí công việc cụ thể gắn liền với chu trình vận hành của hệ thống điện quốc gia (từ điểm a đến điểm k Khoản 2 Điều 2). Do đó, việc ban hành Thông tư bảo đảm đầy đủ căn cứ pháp lý, đúng thẩm quyền và đúng đối tượng theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	NSMO	Đề nghị nghiên cứu sửa Điều 1 theo hướng: "...đối với người lao động làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực điều độ hệ thống điện, điều hành giao dịch thị trường điện, sản xuất, truyền tải và phân phối điện."	Giải trình: Ban soạn thảo giữ nguyên nội dung Dự thảo và giải trình như sau: - Khoản 16, khoản 17 Điều 4 Luật Điện lực số 61/2024/QH15 quy định: <i>"16. Điều độ hệ thống điện là hoạt động chỉ huy, điều khiển quá trình phát điện, truyền tải điện, phân phối điện trong hệ thống điện quốc gia theo quy trình, quy chuẩn kỹ thuật và phương thức vận hành đã được xác định.</i> <i>17. Điều hành giao dịch thị trường điện là hoạt động quản lý và điều phối các giao dịch mua bán điện và dịch vụ phụ trợ trên thị trường điện cạnh tranh."</i> Như vậy, hoạt động Điều độ hệ thống điện, Điều hành giao dịch thị trường điện đã nằm trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải và phân phối điện (tổng quát) - Các chức danh liên quan đến hoạt động Điều độ hệ thống điện, Điều hành giao

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			dịch thị trường điện đã được quy định cụ thể tại điểm a, điểm đ khoản 2 Điều 2 Dự thảo Thông tư.
	NSMO	Đề nghị sửa khoản 1 Điều 2 theo hướng: "Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động thực hiện các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực điều độ hệ thống điện, điều hành giao dịch thị trường điện, sản xuất, truyền tải và phân phối điện." Đồng thời sửa khoản 2 Điều 2 theo hướng thống nhất với khoản 1	Tiếp thu: như tên đã dẫn
	Cục Điện lực	Đề nghị sửa đổi câu tại Khoản 2 Điều 2, cụ thể như sau: "Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện và điều độ điện..." để phù hợp với đối tượng áp dụng được liệt kê tại khoản 2 Điều 2	
Điều 2. Đối tượng áp dụng	Cục KTAT và MTCN	a, Tại điểm c và điểm d khoản 2: Đối với nhóm "Công nhân viên quản lý, vận hành, sửa chữa, thí nghiệm lưới điện cao, trung, hạ thế và thiết bị điện". Cục ATMT đề nghị Ban soạn thảo tách biệt rõ bản chất công việc kỹ thuật:	Giải trình và tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và điều chỉnh lại câu từ tại điểm c, điểm d Khoản 2 Điều 2 theo hướng: chỉ áp dụng đối với lực lượng làm nhiệm vụ trực ban vận hành, theo dõi phương thức và ứng trực xử lý sự

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		- Chỉ áp dụng chế độ trực ca 12 giờ đặc thù cho lực lượng vận hành phương thức và xử lý sự cố tại chỗ (như trực ban trạm biến áp, trực ca vận hành nhà máy). - Không nên áp dụng đại trà ca trực kéo dài cho công tác bảo dưỡng định kỳ, sửa chữa nóng trên lưới điện đang mang điện (sửa chữa Hotline), hoặc công tác thí nghiệm định kỳ thiết bị đóng cắt (máy cắt, dao cách ly), hệ thống rơ-le bảo vệ. Những công việc này đòi hỏi sự tinh tảo tuyệt đối để thực hiện các biện pháp an toàn kỹ thuật (như làm biện pháp an toàn, thử điện, tiếp địa), việc kéo dài ca trực dễ gây ra lỗi hành vi, dẫn đến nguy cơ phóng điện vĩnh cửu hoặc sự cố chủ quan b, Sửa cụm từ “thí nghiệm thiết bị điện,” thành “thí nghiệm, kiểm định thiết bị, dụng cụ điện” tại điểm d khoản 2 Điều 2 c, Tại điểm i khoản 2 Điều 2: Đề nghị điều chỉnh thuật ngữ thành: "Nhân viên phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ chuyên trách tại các công trình điện lực" để đồng bộ với tính chất vận hành đặc thù của các trạm biến áp 500 kV hoặc nhà máy điện lớn có hệ thống chữa cháy tự động bằng khí hoặc bọt chuyên dụng	cố tại chỗ; không áp dụng chế độ ca 12 giờ cho các đội công tác sửa chữa nóng Hotline hoặc bảo dưỡng định kỳ trên lưới mang điện theo kế hoạch. Ngoài ra đối với Nhân viên phòng cháy, chữa cháy như đã nêu ở khoản 2 phải là: “Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện” vì vậy không cần bổ sung thêm nội dung.

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	Bộ Nội vụ	Đề nghị rà soát, xác định trên cơ sở thực trạng tổ chức lao động và mức độ thực sự cần thiết của từng nhóm công việc để quy định rõ đối tượng được áp dụng chế độ thời giờ làm việc đặc thù, bảo đảm đúng mục tiêu chính sách và tránh áp dụng tràn lan. Theo đó, việc xác định đối tượng cần gắn với điều kiện làm việc thực tế thay vì chỉ căn cứ vào chức danh, bởi cùng một chức danh nhưng điều kiện lao động, mức độ rủi ro và yêu cầu vận hành tại từng vị trí có thể khác nhau, dẫn đến sự khác biệt về nhu cầu áp dụng chế độ đặc thù. Đồng thời, cần làm rõ và phân định cụ thể các nhóm công việc thuộc lĩnh vực sản xuất, truyền tải hoặc phân phối điện để bảo đảm thống nhất trong quá trình áp dụng. Chế độ làm việc đặc thù chỉ nên áp dụng đối với các trường hợp thực sự cần thiết, gắn với điều kiện khách quan (ví dụ: khu vực xa, biệt lập, giao thông khó khăn, không thể hoặc không hợp lý khi người lao động đi về hằng ngày và bắt buộc phải bố trí lưu trú tại nơi làm việc...). Việc xác định đối tượng cần được cân nhắc thận trọng trên cơ sở thực tiễn, bảo đảm chỉ những công việc thật sự có yêu cầu đặc thù mới được áp dụng chế độ này	Tiếp thu và giải trình: Ban soạn thảo xin tiếp thu và giải trình làm rõ cơ chế thực thi tại Dự thảo Thông tư như sau: - Tính chất thường trực 24/24 giờ của hệ thống điện quốc gia vận hành theo thời gian thực, xuất phát từ yêu cầu an ninh năng lượng chứ không thuần túy phụ thuộc vào vị trí địa lý xa hay gần (ví dụ: lực lượng Điều độ hệ thống điện, Điều độ phân phối, Trục vận hành trạm nút trọng yếu). Việc không quy định cứng tiêu chí "địa bàn biệt lập" tại Điều 2 nhằm bảo đảm tính bao quát và liên tục cho công tác điều hành toàn hệ thống. - Danh mục chức danh tại Điều 2 của Dự thảo đã được rà soát khép kín, chỉ áp dụng đối với người lao động trực tiếp vận hành, điều độ; không áp dụng cho bộ phận gián tiếp, hành chính, hậu cần hay bảo dưỡng định kỳ.

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			- Để ngăn ngừa việc áp dụng tràn lan, Dự thảo Thông tư đã thiết kế theo hướng: Điều 2 là danh mục vị trí, chức danh công việc khung tối đa, Điều 8 quy định Người sử dụng lao động căn cứ vào điều kiện thực tế (mức độ tự động hóa, lượng công việc phải thực hiện/thao tác trong ca làm việc, điều kiện đi lại, địa hình) để xây dựng Phương án cụ thể cho từng vị trí. Phương án này bắt buộc phải: (i) Thống nhất bằng văn bản với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, (ii) Đăng ký trong Nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động (thể hiện trên Báo cáo Thực trạng...)
	EVN	2. Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện, cụ thể như sau: a) Điều độ viên các cấp, trực ban vận hành các cấp;	Tiếp thu và giải trình: Ban soạn thảo đã tiếp thu ý kiến, bổ sung các chức danh còn thiếu. Ngoài ra loại bỏ câu mở: “Các chức danh công việc đặc thù khác trực tiếp vận hành, sửa chữa, hỗ trợ vận hành liên tục 24/24 giờ... do

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		b) Trưởng ca, Trưởng kíp, Trưởng khối, công nhân viên vận hành thiết bị trong nhà máy điện; c) Công nhân viên quản lý, vận hành lưới điện (đường dây và trạm biến áp) cao, trung, hạ thế; d) Kỹ sư, Công nhân viên sửa chữa các thiết bị trong nhà máy điện; thí nghiệm thiết bị điện, đo lường, điều khiển, tự động; thí nghiệm hóa, hóa nghiệm; đ) Kỹ sư vận hành hệ thống SCADA, Kỹ sư vận hành viễn thông dùng riêng, Kỹ sư giám sát an toàn, Kỹ sư giám sát an ninh bảo mật, Kỹ sư kỹ thuật SOC, Kỹ sư trực ca Năng lượng tái tạo, Kỹ sư Điều hành giao dịch thị trường điện; e) Nhân viên y tế; g) Trưởng ca, Điện thoại viên tổng đài chăm sóc khách hàng; h) Nhân viên bảo vệ; i) Nhân viên phòng cháy, chữa cháy; k) Lái xe chuyên dụng. l) Các chức danh công việc đặc thù khác trực tiếp vận hành, sửa chữa, hỗ trợ vận hành liên tục 24/24 giờ... do	Người sử dụng lao động quyết định sau khi thống nhất với Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở” để tránh các đơn vị áp dụng tùy tiện, mở rộng sai đối tượng đối với các công việc phụ trợ, hành chính, gián tiếp, gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước khi thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		Người sử dụng lao động quyết định sau khi thống nhất với Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	
	PVN	Đề nghị bổ sung đối tượng như sau: b) "Quản đốc, Phó Quản đốc, Trưởng ca, Trưởng kíp, Trưởng khối, kỹ sư, công nhân vận hành thiết bị trong nhà máy điện d) Quản đốc, Phó Quản đốc, Kỹ sư, Tổ trưởng, Trưởng kíp, công nhân viên bảo dưỡng sửa chữa, thí nghiệm thiết bị điện, đo lường, điều khiển tự động - Bổ sung nội dung: Chuyên gia/kỹ sư/kỹ thuật viên thực hiện công tác bảo dưỡng sửa chữa thường xuyên, định kỳ, xử lý sự cố, bất thường tại các nhà máy điện	Tiếp thu một phần và giải trình: - Các chức danh Quản đốc, Phó Quản đốc là các chức danh quản lý, không phải thường trực 24/24 giờ nên không thuộc phạm vi điều chỉnh của Thông tư. - Tiếp thu bổ sung chức danh "kỹ sư", bổ sung cụm từ "bảo dưỡng".
	TKV	- Danh mục đối tượng áp dụng chưa bao quát đầy đủ một số vị trí phải thường trực 24/24 giờ tại nhà máy điện như các vị trí trực kỹ thuật, xử lý sự cố (sửa chữa) đề nghị xem xét bổ sung. - Đề nghị quy định đối tượng áp dụng theo tính chất công việc phải thường trực 24/24 giờ theo hướng mở, để người sử dụng lao động xác định các chức danh, công việc có tính chất tương đương phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất của từng đơn vị	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình các nội dung: - Các vị trí trực kỹ thuật, xử lý sự cố (sửa chữa) đã bao hàm trong điểm b, Dự thảo; - Các vị trí chức danh công việc trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối đã được liệt kê chi tiết trong Điều 2, ngoài ra khi cần bổ sung xem xét phải đánh giá

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			theo thực tế công việc, vì vậy TT không thể đề theo hướng mở để áp dụng tràn lan
	Thanh Hóa	Dự thảo quy định một số vị trí hỗ trợ như nhân viên y tế, điện thoại viên, bảo vệ, phòng cháy, chữa cháy thuộc đối tượng áp dụng. Đề nghị bổ sung tiêu chí xác định đối tượng theo hướng chỉ áp dụng đối với công việc thực tế phải bố trí thường trực 24/24 giờ để trực tiếp phục vụ vận hành an toàn, liên tục của hệ thống điện; danh mục vị trí áp dụng do người sử dụng lao động xác định trên cơ sở yêu cầu vận hành, đánh giá nguy cơ và thống nhất với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: - Tại khoản 2 Dự thảo đã quy định người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ và liệt kê các vị trí, chức danh công việc cụ thể. Vì vậy, các vị trí, chức danh nhân: viên y tế, điện thoại viên, bảo vệ, phòng cháy, chữa cháy mà Người sử dụng lao động có quy định phải thường trực 24/24 giờ thì mới thuộc đối tượng áp dụng.
	Lào Cai	Tại điểm e, g, h, i khoản 2 Điều 2 đề nghị bổ sung cụm từ "trực ca" hoặc "trực tiếp tham gia ca/kíp thường trực 24/24 giờ" vào sau các chức danh Nhân viên y tế, Điện thoại viên, Bảo vệ, Nhân viên phòng cháy chữa cháy để tránh trường hợp áp dụng tràn lan cho lực lượng hành chính, văn phòng hoặc bảo vệ/y tế làm việc theo giờ hành chính thông thường tại các trụ sở cơ quan, doanh nghiệp điện lực	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: Ở Khoản 2 Điều 2 đã nêu: “Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện, cụ thể như sau” tức là mặc định các công việc nêu bên dưới đều phải thường trực 24/24

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			giờ rồi. Vì vậy không cần bổ sung thêm cụm từ theo góp ý
	Sơn La	Đề nghị quy định theo nhóm công việc gắn với tính chất phải thường trực 24/24 giờ. Trường hợp tiếp tục liệt kê cụ thể, bổ sung cuối khoản cụm từ: “và các công việc khác có tính chất tương đương, phải bố trí thường trực 24/24 giờ theo yêu cầu vận hành an toàn, liên tục.”	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình và đề nghị giữ nguyên, cụ thể như sau: - Việc xác định các công việc có tính chất tương đương rất khó áp dụng vì mỗi vị trí, chức danh công việc có lượng công việc, yêu cầu, mức độ phức tạp,... khác nhau - Căn cứ quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, ngôn ngữ và kỹ thuật soạn thảo phải bảo đảm tính chính xác, rõ ràng, không sử dụng các khái niệm định tính, mở rộng tùy nghi. Chế độ thời giờ làm việc đến 12 giờ/ngày là chế độ lao động đặc biệt, mang tính ngoại lệ so với quy định chung tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, danh mục công việc áp dụng phải được xác định tường minh, có phạm vi giới hạn chặt chẽ. Việc đưa cụm từ quét "các công việc khác có

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			tính chất tương đương" sẽ dẫn đến nguy cơ các đơn vị áp dụng tùy tiện, mở rộng sai đối tượng đối với các công việc phụ trợ, hành chính, gián tiếp, gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước khi thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động Ngoài ra nội dung Dự thảo đã liệt kê cụ thể các vị trí, chức danh công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải và phân phối điện.
Điều 3. Giải thích từ ngữ	Sơn La	Bổ sung tại Điều 3 khái niệm: “Công việc phải thường trực 24/24 giờ là công việc do yêu cầu vận hành an toàn, liên tục của hệ thống điện, dây chuyền, công trình điện hoặc hoạt động hỗ trợ trực tiếp mà người sử dụng lao động phải bố trí người lao động làm việc liên tục theo ca, kíp trong toàn bộ thời gian 24 giờ của ngày.” Bổ sung giải thích “công việc phải thường trực 24/24 giờ”; đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa “ca làm việc” và “phiên làm việc”, trong đó một phiên làm việc có thể bao gồm nhiều ca làm việc liên tiếp theo lịch bố trí lao động.	Tiếp thu: Ban soạn thảo tiếp thu ý kiến, bổ sung tại Điều 3 khái niệm: “<i>Công việc phải thường trực 24/24 giờ...</i>”; đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa “<i>ca làm việc</i>” và “<i>phiên làm việc</i>” cụ thể trong đó một phiên làm việc bao gồm nhiều ca làm việc liên tiếp theo lịch bố trí lao động “Công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải và

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			phân phối điện là công việc có tính chất liên tục, không thể gián đoạn do yêu cầu quản lý, vận hành an toàn hệ thống điện quốc gia, đòi hỏi người sử dụng lao động phải bố trí người lao động làm việc luân phiên khép kín theo các ca, kíp trong toàn bộ thời gian 24 giờ của một ngày”.
Điều 4. Thời giờ làm việc	Cục KTAT và MTCN	Thông nhất mô hình ca làm việc không quá 12 giờ/ngày để phù hợp với tiến trình tự động hóa, điều khiển từ xa. Tuy nhiên, đối với các chức danh chịu áp lực tâm lý cao như Điều độ viên các cấp (quốc gia, miền, khu vực phân phối) hoặc Kỹ sư vận hành hệ thống SCADA/EMS/DMS, đề nghị bổ sung điều kiện ràng buộc: “Không bố trí quá 02 ca đêm liên tục trong một phiên làm việc”	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: Thông tư này quy định khung giới hạn chung về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đặc thù cho toàn ngành điện; không quy định quá chi tiết các thông số kỹ thuật phân ca cho từng chức danh chuyên biệt để bảo đảm tính linh hoạt trong điều hành hệ thống điện quốc gia. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở căn cứ vào mức độ căng thẳng tâm lý, điều kiện lao động thực tế để tối ưu hóa biểu đồ ca trực (bao

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			gồm giới hạn số ca đêm liên tục) trong Phương án tổ chức lao động của đơn vị để đảm bảo sức khỏe, an toàn cho người lao động.
	EVN	Việc quy định cứng 7 ngày liên tục đối với những đơn vị vùng sâu vùng xa mang đến nhiều hạn chế, thường thì người lao động sẽ làm liên tục trong tháng sao cho đủ công làm việc và nghỉ liên tục sau đó để có thời gian về với gia đình như trong tờ trình. Do vậy phiên làm việc nên kéo dài 15 ngày làm việc 12 tiếng để tương đương với ngày công làm việc 22,5 ngày làm việc 8 tiếng. Như vậy mới đảm bảo được việc bố trí lao động trong tháng của các người sử dụng lao động, đồng thời đảm bảo ngày công lao động đủ của người lao động Đề nghị sửa thành: 1. Ca làm việc không quá 12 giờ; 2. Phiên làm việc tối đa không quá 15 ngày liên tục.	Tiếp thu: Ban soạn thảo tiếp thu ý kiến và sửa thành: 1. Ca làm việc không quá 12 giờ; 2. Phiên làm việc tối đa không quá 15 ngày liên tục.
	Thanh Hóa	Đề nghị quy định rõ thời giờ làm việc bình thường, thời giờ làm thêm, thời giờ làm việc ban đêm và thời gian nghỉ được tính vào thời giờ làm việc. Lịch ca phải xác định riêng từng loại thời gian này để làm căn cứ chấm công, tính lương	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình: - Khung giờ làm việc ban đêm (từ 22h00 đến 06h00) và chế độ nghỉ giữa ca được

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		Đối với ca làm việc tối đa 12 giờ, đề nghị đồng thời quy định quỹ thời giờ làm việc bình thường theo chu kỳ bố trí; bảo đảm bình quân không quá 48 giờ/tuần. Thời gian vượt quá thời giờ làm việc bình thường hoặc quỹ giờ tiêu chuẩn được xác định là làm thêm giờ, kể cả trường hợp nằm trong ca 12 giờ	tính vào thời giờ làm việc đối với ca liên tục (tối thiểu 30 phút ban ngày, 45 phút ban đêm) đã được quy định trực tiếp tại Điều 106 và Điều 109 Bộ luật Lao động năm 2019. - Theo quy định tại khoản 1 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019, thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường. Đối với ca trực đặc thù 12 giờ theo Thông tư này, toàn bộ thời gian người lao động phải làm việc ngoài lịch ca hoặc vượt quá tổng số giờ làm việc tiêu chuẩn của chu kỳ đều đương nhiên được tính là thời giờ làm thêm và được thanh toán chế độ theo đúng Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2019 - Về trách nhiệm tổ chức thực hiện: Điều 8 Dự thảo Thông tư đã quy định rõ trách nhiệm của Người sử dụng lao động trong việc lập lịch trực ca chi tiết, theo dõi, hạch toán các loại thời giờ làm việc và thực

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			hiện đầy đủ chế độ tiền lương theo luật định
	Sơn La	Tại khoản 1 Điều 4, giữ giới hạn nêu trên nhưng bổ sung nguyên tắc: việc bố trí ca và phiên làm việc phải căn cứ tính chất công việc, điều kiện lao động, yêu cầu an toàn, sức khỏe người lao động và bảo đảm tổng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật và Thông tư này	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: Điều 4 của Dự thảo Thông tư được thiết kế nhằm xác lập các giới hạn định lượng trần về ca làm việc, phiên làm việc và chu kỳ bố trí lao động đặc thù theo Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2019. Các nguyên tắc về: căn cứ tính chất công việc, đánh giá điều kiện lao động, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, bảo vệ sức khỏe người lao động và bảo đảm quyền lợi nghỉ ngơi đã được quy định đầy đủ, toàn diện và có tính ràng buộc pháp lý tại Điều 8 Dự thảo Thông tư (Trách nhiệm của người sử dụng lao động) cũng như Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.
Điều 5. Làm thêm giờ	Cục KTAT và MTCN	Quy định tổng giờ làm việc và làm thêm không quá 14 giờ/ngày. Đề nghị sửa đổi thành: “Việc làm thêm giờ vượt	Tiếp thu, giải trình cụ thể như sau:

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		quá ca trực 12 giờ chỉ được huy động để xử lý các tình huống đột xuất như: khôi phục sự cố mất điện diện rộng, xử lý phát nhiệt tiếp điểm thiết bị, giải quyết các bất thường trong mạch dòng/mạch áp của hệ thống bảo vệ, hoặc khi Điều độ viên cấp trên chưa cho phép bàn giao ca trực” Đề nghị làm rõ phương án bảo đảm an toàn khi huy động làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt (Điều 108 Bộ luật Lao động). Đặc biệt là khi xảy ra tai nạn do thiên tai (bão lũ gây gãy đổ cột điện, đứt dây dẫn, ngập lụt trạm biến áp), doanh nghiệp phải bảo đảm trang bị đầy đủ dụng cụ an toàn điện, trang thiết bị bảo hộ cá nhân (kháng nước, cách điện) và có nhân sự kiểm tra, giám sát an toàn độc lập tại hiện trường sự cố, sẵn sàng phương án “bốn tại chỗ” để kịp thời ứng phó với mọi tình huống	Ban soạn thảo xin giải trình và tiếp thu, cụ thể như sau - Tiếp thu ý kiến và sửa đổi dự thảo thành: <i>“Tổng số giờ làm việc của ca làm việc và số giờ làm thêm của người lao động không quá 12 giờ trong 01 ngày”</i>. - Việc trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân cách điện/kháng nước, bố trí người giám sát an toàn độc lập tại hiện trường và phương án "bốn tại chỗ" thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các Luật khác liên quan, việc đưa vào Thông tư thời giờ làm việc sẽ gây chồng chéo phạm vi điều chỉnh của các văn bản quy phạm pháp luật.
	TKV	Đề nghị Ban soạn thảo quy định rõ khái niệm và nguyên tắc xác định “thời giờ làm việc bình thường” trong chế độ làm việc đặc thù theo Thông tư. Hiện nay, khoản 1 Điều 5 dự thảo quy định “thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài ca làm việc quy định tại Điều 4”, trong khi	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình cụ thể như sau: Căn cứ Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2019, Thông tư xác lập khung ca làm việc

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		khoản 1 Điều 107 Bộ luật Lao động quy định “thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động”	đặc thù tối đa đến 12 giờ/ngày. Khung ca làm việc này khi được Người sử dụng lao động cụ thể hóa vào Nội quy lao động theo Điều 8 thì bản chất chính là thời giờ làm việc bình thường theo ca của người lao động. Quy định tại khoản 1 Điều 5: <i>"thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài ca làm việc quy định tại Điều 4"</i> thực chất là sự cụ thể hóa trực tiếp của khoản 1 Điều 107 Bộ luật Lao động vào điều kiện làm việc theo ca kíp của ngành điện (làm việc ngoài ca trực tiêu chuẩn = làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường).
	PVN	Đề nghị bổ sung quy định: - Nâng trần số giờ làm thêm trong năm đối với người lao động làm công tác sửa chữa lớn, đại tu, xử lý sự cố (số giờ làm thêm của người lao động không quá 400 giờ trong 01 năm hoặc cho phép vượt trần 300 giờ trong các trường hợp phục vụ công tác đại tu, sửa chữa lớn, xử lý sự cố khẩn cấp	Giải trình: Ban soạn thảo xin không tiếp thu và giải trình cụ thể như sau: - Về thẩm quyền ban hành mức trần làm thêm giờ: Căn cứ Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019, mức trần làm thêm

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		nhằm đảm bảo an ninh năng lượng và tiến độ vận hành hệ thống) - Áp dụng cơ chế làm thêm giờ đặc thù đối với người lao động trực tiếp tham gia bảo dưỡng sửa chữa nhà máy điện mà kế hoạch bảo dưỡng sửa chữa kéo dài trên 21 ngày liên tiếp	giờ tối đa 300 giờ trong 01 năm là giới hạn luật định cao nhất do Quốc hội quy định. Thông tư của Bộ trưởng Bộ Công Thương không có thẩm quyền quy định mức trần vượt quá quy định của Bộ luật Lao động. - Đối với trường hợp đặc biệt như xử lý sự cố khẩn cấp nhằm đảm bảo an ninh năng lượng... sẽ áp dụng theo Điều 108 BLLĐ. - Về tính chất công tác đại tu, sửa chữa định kỳ: Công tác bảo dưỡng, sửa chữa lớn là hoạt động kỹ thuật có kế hoạch từ trước, không thuộc trường hợp khẩn cấp, bất khả kháng quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động. Việc kéo dài thời gian làm việc và nâng trần làm thêm giờ đối với công việc sửa chữa nặng nhọc tiềm ẩn nguy cơ rất lớn gây suy giảm thể lực và mất an toàn lao động.

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			- Trong trường hợp phát sinh sửa chữa lớn, doanh nghiệp chủ động xây dựng phương án tổ chức lao động, bố trí tăng cường nhân lực, chia ca làm việc hợp lý và tuân thủ các quy định về làm thêm giờ theo đúng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 5 Dự thảo Thông tư
	Sơn La	Đề nghị làm rõ cách xác định thời giờ làm việc bình thường và giờ làm thêm trong trường hợp ca làm việc được bố trí trên 08 giờ và đến 12 giờ; quy định rõ nguyên tắc tính, trả lương làm thêm giờ theo pháp luật lao động.	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: Giờ làm thêm được quy định tùy thuộc vào thời giờ làm việc theo ca làm việc, Ví dụ bố trí ca làm việc 8h thì số thời gian làm thêm giờ là sau 8h đó, tương tự với ca 12h thì thời gian sau 12h sẽ là thời gian làm thêm
	Lào Cai	Tại khoản 2 Quy định “Tổng số giờ làm việc của ca làm việc và số giờ làm thêm của người lao động không quá 14 giờ trong 01 ngày”. Đề nghị Cơ quan chủ trì soạn thảo cần nhắc quy định rõ điều kiện đảm bảo sức khỏe, vì làm việc liên tục 14 giờ trong môi trường vận hành hệ thống điện đòi	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu ý kiến và sửa lại: “<i>Tổng số giờ làm việc của ca làm việc</i>

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		hỏi sự tập trung cao độ dễ dẫn đến nguy cơ mất an toàn lao động và sự cố vận hành	<i>và số giờ làm thêm của người lao động không quá 12 giờ trong 01 ngày”.</i>
	Thanh Hóa	Đề nghị không quy định mức 14 giờ/ngày; sửa theo hướng tổng thời gian làm việc bình thường và làm thêm không quá 12 giờ trong 24 giờ liên tục. Trường hợp đặc biệt thực hiện theo Điều 108 Bộ luật Lao động Đối với giới hạn làm thêm giờ, đề nghị quy định thống nhất với Điều 107 Bộ luật Lao động: không quá 40 giờ/tháng, 200 giờ/năm; chỉ áp dụng đến 300 giờ/năm đối với trường hợp pháp luật cho phép và thực hiện đầy đủ thủ tục theo quy định	Ngoài ra đối với ý kiến về giới hạn 40 giờ/tháng và 300 giờ/năm: Căn cứ điểm a khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019, lĩnh vực sản xuất, cung cấp điện thuộc danh mục được cho phép áp dụng mức làm thêm giờ tối đa đến 300 giờ trong 01 năm. Ban soạn thảo đã rà soát và bổ sung viện dẫn tại khoản 2 Điều 5: số giờ làm thêm của người lao động không quá 40 giờ trong 01 tháng, không quá 300 giờ trong 01 năm.
Điều 6. Thời giờ nghỉ ngơi	Cục KTAT và MTCN	- Đề nghị rà soát lại nội dung “Sau mỗi ca làm việc, người lao động được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu 10 giờ trước khi bắt đầu ca làm việc mới.” quy định này chưa phù hợp với quy định tại Điều 110 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 - Quy định tổng thời gian nghỉ giữa ca tối thiểu 60 phút. Để bảo đảm tính liên tục và an toàn của hệ thống, đề nghị bổ sung điều kiện: “Khi người trực chính thực hiện quyền nghỉ giữa ca, người sử dụng lao động bắt buộc phải bố trí	Tiếp thu và giải trình: Ban soạn thảo xin tiếp thu ý kiến và giải trình như sau: - Sửa đổi khoản 1: “<i>Sau mỗi ca làm việc, người lao động được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu 12 giờ trước khi bắt đầu ca làm việc mới</i>”

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		nhân sự có đủ năng lực chuyên môn kỹ thuật tương đương (chức danh phụ ca hoặc nhân sự dự phòng) vào vị trí giám sát màn hình điều khiển (HMI) và hệ thống cảnh báo cảnh báo sự cố, tuyệt đối không để trống vị trí trực vận hành” - Quy định nghỉ sau phiên làm việc. Đối với lực lượng quản lý vận hành đường dây truyền tải và trạm biến áp tại các địa hình phức tạp, vùng sâu, vùng xa, đề nghị doanh nghiệp có phương án kiểm tra y tế, đo chỉ số sức khỏe (huyết áp, nồng độ cồn) và bố trí phương tiện di chuyển an toàn cho người lao động sau khi kết thúc phiên trực nhằm tránh nguy cơ mất an toàn do suy giảm thể lực	- Về các chế độ nghỉ: Nghỉ sau phiên làm việc bản chất là thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động và bù đắp cho các ngày nghỉ hằng tuần trong phiên làm việc. Chế độ này hoàn toàn độc lập, không thay thế, không bù trừ và không làm ảnh hưởng đến quyền lợi về nghỉ Lễ, Tết (Điều 112), nghỉ phép năm (Điều 113) và nghỉ việc riêng (Điều 115) đã được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định - Về xử lý trùng Lễ, Tết và tiền lương:
	EVN	Bỏ chữ “liên tục” ở khoản 3 Điều 6 để tăng tính linh hoạt khi bố trí lịch nghỉ ngơi	Trường hợp ngày Lễ, Tết trùng vào thời gian nghỉ sau phiên, người lao động
	TKV	Theo dự thảo, thời gian làm việc được mở rộng (ca làm việc tối đa 12 giờ, tổng thời gian làm việc và làm thêm tối đa 14 giờ/ngày), vì vậy thời gian nghỉ giữa hai ca bị giảm từ 12 giờ xuống còn tối thiểu 10 giờ. Đề nghị Ban soạn thảo tiếp tục nghiên cứu việc quy định thời gian nghỉ tối thiểu 10 giờ	đương nhiên được bố trí nghỉ bù theo khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động. Trường hợp phải đi làm vào ngày Lễ/Tết hoặc được huy động xử lý sự cố trong thời gian nghỉ sau phiên, chế độ tiền lương làm thêm giờ (200% - 300%) được thực hiện
	UBTU'MTTQ	Việc bố trí thời gian nghỉ giữa ca, nghỉ sau phiên làm việc cần bảo đảm phù hợp với quy định riêng đối với lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động	trực tiếp theo Điều 98 Bộ luật Lao động

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		cao tuổi, lao động là người khuyết tật theo Bộ luật Lao động. Do đó, đề nghị bổ sung một điều khoản dẫn chiếu, loại trừ hoặc quy định riêng cho các nhóm lao động đặc thù này	- Về mốc thời gian tính ngày nghỉ: Do đặc thù giờ giao nhận ca tại các công trình điện lực rất đa dạng, Người sử dụng lao động có trách nhiệm cụ thể hóa mốc bắt đầu/kết thúc ngày nghỉ trong Nội quy lao động theo Điều 8 Thông tư để bảo đảm tính chủ động, linh hoạt trong quản trị vận hành. Tiếp thu: Ban soạn thảo tiếp thu ý kiến bỏ chữ “liên tục” ở khoản 3 Điều 6 để tăng tính linh hoạt khi bố trí lịch nghỉ ngơi Đã sửa tối thiểu 12 giờ Đã tiếp thu sửa tại dự thảo: 12 giờ
	Ninh Bình	Đề nghị sửa thành: “Sau mỗi ca làm việc, người lao động được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu 12 giờ trước khi bắt đầu ca làm việc mới”	
	Quảng Ninh	Đề nghị nghiên cứu sửa thành: “Sau mỗi ca làm việc, người lao động được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu 12 giờ trước khi bắt đầu ca làm việc mới. Lý do: để người lao động có đủ quỹ thời gian liên mạch để nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động, đảm bảo sự tinh táo trong ca làm việc tiếp theo và phù hợp với Điều 110 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14	
	Sơn La	Đề nghị giữ quy định tối thiểu 10 giờ nhưng bổ sung trách nhiệm người sử dụng lao động đánh giá yếu tố an toàn, sức khỏe khi bố trí ca kéo dài, ca đêm hoặc các ca liên tiếp; ưu tiên bố trí thời gian nghỉ dài hơn khi điều kiện sản xuất cho phép	
	Thanh Hóa	Đề nghị sửa thành ít nhất 12 giờ liên tục; thời gian nghỉ được tính từ thời điểm người lao động thực tế kết thúc công việc	

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	Tuyên Quang	Đề nghị Bộ Công Thương làm việc và thống nhất với Bộ Nội vụ về thời gian nghỉ liên tục tối thiểu trước khi bắt đầu ca làm việc mới cho phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019	- Tiếp thu - Tiếp thu - Tiếp thu - Tiếp thu - Theo chu kỳ của DN
	PVN	Đề nghị bỏ nội dung: "... trong đó tổng thời gian nghỉ giữa giờ làm việc tối thiểu 60 phút..."	
	Thanh Hóa	Đối với nghỉ giữa ca, đề nghị quy định rõ thời gian nghỉ được tính vào thời giờ làm việc đối với trường hợp làm việc theo ca liên tục; bảo đảm ít nhất 30 phút liên tục đối với ca ngày và 45 phút liên tục đối với ca đêm	
	PVN	Đề nghị sửa đổi như sau: "Ngoài thời gian nghỉ giữa ca làm việc, sau mỗi phiên làm việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí cho người lao động nghỉ sau khi kết thúc mỗi phiên làm việc đảm bảo theo quy định tại Điều 111 Bộ luật lao động năm 2019"	
	Đắk Lắk	- Làm rõ cách xác định "01 ngày nghỉ" được tính theo ngày dương lịch hay theo chu kỳ 24 giờ liên tục; đối với trường hợp phiên làm việc kết thúc giữa ngày cần có nguyên tắc xác định thống nhất nhằm bảo đảm người lao động được nghỉ đủ thời gian tối thiểu theo quy định	

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		- Làm rõ mối quan hệ giữa chế độ nghỉ sau phiên làm việc và chế độ nghỉ hằng tuần; xác định rõ thời gian nghỉ sau phiên làm việc có được tính thay cho ngày nghỉ hằng tuần hay không. Đồng thời, quy định rõ đây là chế độ nghỉ đặc thù theo tính chất công việc, không làm ảnh hưởng hoặc làm giảm các chế độ nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng và các quyền nghỉ khác của người lao động theo quy định của pháp luật - Bổ sung hướng dẫn đối với trường hợp thời gian nghỉ sau phiên làm việc trùng với ngày nghỉ lễ, tết; trường hợp người lao động được huy động làm việc trong thời gian nghỉ sau phiên để xử lý sự cố, thiên tai hoặc tình huống khẩn cấp thì cần quy định rõ nguyên tắc bố trí nghỉ bù, cách tính thời giờ làm thêm và chế độ tiền lương để bảo đảm thống nhất trong quá trình áp dụng.	- Tiếp thu: đây là thời gian nghỉ sau phiên làm việc, đã là làm việc theo 24/24 thì không thể như ngày nghỉ hằng tuần bình thường được. - Do DN quyết định thực hiện theo Bộ luật lao động 2019
	Sơn La	Bổ sung hướng dẫn cách tính số ngày nghỉ, thời điểm bắt đầu/kết thúc thời gian nghỉ và nguyên tắc xử lý khi thời gian nghỉ sau phiên trùng với ngày nghỉ lễ, tết hoặc nghỉ hằng năm.	- Doanh nghiệp quyết định, thời gian làm việc 24/24 không thể nghỉ lễ, Tết như theo quy định bình thường -

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	Thanh Hóa	Đề nghị bổ sung quy định thời gian nghỉ sau phiên không thay thế chế độ nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hằng năm và các chế độ nghỉ khác của người lao động	- Đã là làm việc 24/24 giờ thì chế độ nghỉ hằng tuần, lễ .. khác so với chế độ bình thường
Điều 7. Nghỉ hằng năm; nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương	EVN	Tại khoản 3 Điều 7 đề nghị sửa thành: Trong trường hợp ngày nghỉ lễ, tết trùng với ca làm việc , người lao động được thanh toán tiền làm thêm giờ theo thời gian làm việc thực tế của từng ca làm việc phù hợp với quy định của pháp luật.	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và đã chỉnh sửa khoản 3 Điều 7 cho phù hợp: “Trong trường hợp thời gian làm việc theo ca trùng với ngày nghỉ lễ, tết, người lao động được thanh toán tiền làm thêm giờ theo thời gian làm việc thực tế của từng ca làm việc phù hợp với quy định của pháp luật”
	Thanh Hóa	Đề nghị rà soát quy định về tiền lương khi làm việc vào ngày lễ, tết, ngày nghỉ hằng tuần, làm thêm giờ và làm việc ban đêm, bảo đảm thống nhất với Điều 98 Bộ luật Lao động. Nghỉ hằng năm phải được bố trí theo chế độ nghỉ hằng năm; không gộp vào thời gian nghỉ sau phiên và không làm giảm số ngày nghỉ hằng năm của người lao động	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình nội dung như sau: Trường hợp ngày Lễ, Tết trùng vào thời gian nghỉ sau phiên, người lao động đương nhiên được bố trí nghỉ bù theo
	Sơn La	Sửa thành: “Trường hợp người lao động làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết theo lịch phiên làm việc thì được trả lương làm thêm giờ và các chế độ có liên quan theo quy định của pháp luật lao động.”	khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động. Trường hợp phải đi làm vào ngày Lễ/Tết hoặc được huy động xử lý sự cố trong thời gian nghỉ sau phiên, chế độ tiền lương làm

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			thêm giờ (200% - 300%) được thực hiện trực tiếp theo Điều 98 Bộ luật Lao động
Điều 8. Trách nhiệm của người sử dụng lao động	Cục KTAT và MTCN	Đề nghị bổ sung quy định nghĩa vụ kỹ thuật: “Doanh nghiệp khi áp dụng chế độ thời giờ làm việc đặc thù phải rà soát, cập nhật Quy trình diễn tập xử lý sự cố hệ thống điện; Quy trình cô lập thiết bị để bảo dưỡng; Quy trình cấp Phiếu công tác, Lệnh công tác phù hợp với sơ đồ tổ chức ca kíp 12 giờ nhằm bảo đảm không xảy ra chồng chéo hoặc đứt gãy thông tin giữa các ca trực”	Giải trình: Ban soạn thảo xin giữ nguyên dự thảo và giải trình nội dung như sau: Việc xây dựng, ban hành các Quy trình/quy định như Quy trình diễn tập xử lý sự cố hệ thống điện; Quy trình cô lập thiết bị để bảo dưỡng; Quy trình cấp Phiếu công tác, Lệnh công tác; các Quy chế quản lý nội bộ khác của doanh nghiệp phù hợp với việc tổ chức ca kíp theo 8 giờ/ca hay 12 giờ/ca thuộc trách nhiệm của doanh nghiệp để thực hiện đúng các quy định của pháp luật và công tác quản trị của doanh nghiệp. Vì vậy, không nhất đưa nội dung này vào Dự thảo Thông tư.
	Vụ Pháp chế	Đối với nội dung Điều 8 dự thảo Thông tư đề nghị Quý Vụ nghiên cứu, bổ sung thêm 01 khoản quy định chi tiết về “Chế độ báo cáo” vào Điều 8 nhằm giúp các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương (Sở Công Thương, Sở Nội vụ)	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình như sau: - Căn cứ Điều 1, Điều 2 của Nghị định số 09/2019/NĐ-CP quy định phạm vi và

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		và Bộ Công Thương kịp thời nắm bắt, kiểm tra và xử lý các vấn đề phát sinh. Trong đó, căn cứ thực hiện “chế độ báo cáo” theo quy định tại Nghị định 09/2019/NĐ-CP ngày 42/01/2019 quy định về chế độ báo cáo của cơ quan hành chính nhà nước, trong đó lưu ý khi yêu cầu đưa nội dung yêu cầu báo cáo thì cần làm rõ nội dung báo cáo theo quy định tại Điều 7 Nghị định này, đảm bảo các đơn vị thực hiện rõ các nội dung cần báo cáo, tránh chồng chéo, thiếu các thông tin theo yêu cầu	đối tượng áp dụng gồm cơ quan hành chính nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức có liên quan đến việc ban hành và thực hiện các chế độ báo cáo - Căn cứ Điều 5 Nghị định số 09/2019/NĐ-CP về nguyên tắc ban hành chế độ báo cáo, cơ quan nhà nước có trách nhiệm cắt giảm tối đa chế độ báo cáo, không ban hành các báo cáo trùng lặp nhằm giảm tải chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp. - Ban soạn thảo đã cấu trúc lại Điều 8 cho phù hợp, để tránh chồng chéo báo cáo do đã quy định cụ thể ca làm việc, phiên làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động trong Nội quy lao động của đơn vị và được đăng ký với các cơ quan quản lý nhà nước.
	Bộ Nội vụ	Quy định cho phép “kết hợp” các chế độ hiện nay chưa được làm rõ về phạm vi và nguyên tắc áp dụng, có thể dẫn	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu ý kiến, cụ thể:

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		đến việc gia tăng thời giờ làm việc thực tế của người lao động nếu không được kiểm soát chặt chẽ. Vì vậy, đề nghị nghiên cứu quy định theo hướng chặt chẽ hơn, bảo đảm chỉ áp dụng đối với đúng đối tượng và đúng điều kiện theo quy định; việc áp dụng phải được xây dựng thành phương án bằng văn bản và lấy ý kiến của người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; không cho phép việc kết hợp các chế độ theo cách làm tăng tổng thời giờ làm việc bình thường của người lao động; đồng thời phải thực hiện theo dõi, hạch toán riêng thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm để bảo đảm minh bạch và thuận lợi cho công tác quản lý, kiểm tra, giám sát.	- Bổ sung thêm trong Điều 4 về thời giờ làm việc nội dung: “<i>Tổng số giờ làm việc của người lao động làm việc theo phiên không quá 208 giờ trong 01 tháng</i>” - Cấu trúc lại Điều 8 cho phù hợp với các quy định soạn thảo văn bản pháp luật
	EVN	Đề nghị bổ sung thêm thời hạn thông báo: “....thông báo với Sở Công Thương và Sở Nội vụ địa phương trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày quyết định ”	Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và sửa lại như sau:
	Lào Cai	Đề nghị làm rõ hình thức, quy trình và thời hạn thông báo cho Sở Công Thương và Sở Nội vụ địa phương (ví dụ: thông báo bằng văn bản trước bao nhiêu ngày làm việc khi bắt đầu áp dụng). Đồng thời, quy định rõ Sở Công Thương/Sở Nội vụ có trách nhiệm phản hồi hay chỉ tiếp nhận để theo dõi, quản lý	Điều 8. Trách nhiệm của người sử dụng lao động 1. Người sử dụng lao động đối với từng trường hợp lao động cụ thể chủ động quyết định áp dụng thời giờ làm việc, thời

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			giờ nghỉ ngơi theo một trong các phương án sau: a, Thời giờ làm việc bình thường, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động. b, Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Thông tư này. c, Áp dụng kết hợp trong trường hợp người lao động làm việc linh hoạt tùy theo hợp đồng lao động. 2. Trường hợp áp dụng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo điểm b, điểm c khoản 1 nêu trên thì người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ các nội dung: a, Phải đảm bảo tổng số giờ làm việc của người lao động làm việc theo phiên không quá 208 giờ trong 01 tháng. b, Thống nhất bằng văn bản với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			phải tổ chức đối thoại, lấy ý kiến trực tiếp và được đa số người lao động thuộc đối tượng áp dụng. b, Quy định cụ thể ca làm việc, phiên làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động trong Nội quy lao động của đơn vị.
	UBTUMTTQ	Đề nghị nghiên cứu bổ sung phương án xử lý đối với đơn vị chưa có tổ chức đại diện người lao động	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình cụ thể như sau: Theo quy định tại khoản 3 Điều 118 Bộ luật Lao động: “Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”. Mặt khác theo quy định tại khoản 2 Điều 48 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 đã quy định trách nhiệm của

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
			người sử dụng lao động “phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) để hoàn thiện và ban hành” Do vậy Thông tư không cần quy định bổ sung thêm trường hợp này
	Sơn La	Phương án 1: bỏ yêu cầu thông báo cho Sở Công Thương và Sở Nội vụ; người sử dụng lao động có trách nhiệm thống nhất với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có), quy định trong nội quy/văn bản liên quan và thông báo cho người lao động. Phương án 2: nếu tiếp tục quy định thông báo, sửa thành thông báo cho “cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được giao quản lý nhà nước về lĩnh vực điện lực” và quy định rõ nội dung, hình thức, thời hạn thông báo. Bổ sung: “Việc kết hợp các chế độ phải được quy định cụ thể đối với từng vị trí hoặc nhóm công việc, bảo đảm không làm giảm quyền, lợi ích tối thiểu của người lao động theo quy định của pháp luật.”	Giải trình: Ban soạn thảo xin tiếp thu, giải trình như sau: - Dự thảo quy định đảm bảo tính linh hoạt khi áp dụng trong thực tế, đồng thời phải thống nhất với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Khoản 2 Điều 8 đã quy định Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định cụ thể ca làm việc, phiên làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động được quy định

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	Thanh Hóa	Đề nghị sửa quy định theo hướng: “Người sử dụng lao động chỉ được áp dụng chế độ làm việc quy định tại Thông tư sau khi thống nhất bằng văn bản với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.”. Văn bản thống nhất phải xác định tối thiểu: vị trí áp dụng; lịch ca; phương pháp xác định quỹ thời giờ làm việc; thời giờ làm thêm; chế độ tiền lương, nghỉ ngơi; biện pháp bảo đảm an toàn, sức khỏe người lao động. Trường hợp chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại, lấy ý kiến trực tiếp người lao động thuộc đối tượng áp dụng. Lịch làm việc phải được thông báo cho người lao động trước ít nhất 07 ngày, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác	trong Nội quy lao động và thông báo cho người lao động. - Tiếp thu: bổ sung trường hợp chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở như trên.
	Đắk Lắk	Đề nghị cơ quan soạn thảo nghiên cứu bổ sung hướng dẫn hoặc ví dụ minh họa đối với một số mô hình bố trí ca, kíp trực phổ biến tại các nhà máy điện nhằm tạo thuận lợi cho doanh nghiệp trong quá trình triển khai thực hiện; đồng thời xem xét quy định thời gian chuyển tiếp phù hợp để các đơn vị có thời gian rà soát, điều chỉnh nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, phương án sử dụng lao động, định biên nhân sự và phương án bố trí ca, kíp trước khi Thông tư có hiệu lực.	- Không cần thiết, nội dung này do đơn vị thực hiện theo quy định

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
	Điện Biên	- Đề nghị cơ quan chủ trì soạn thảo bổ sung quy định đối với trường hợp khẩn cấp, sự cố, thiên tai, khi người lao động có thể phải làm việc vượt thời gian thông thường, đồng thời cần quy định cơ chế nghỉ bù phù hợp - Đề nghị cơ quan chủ trì soạn thảo làm rõ trách nhiệm, hình thức và đối tượng thông báo đến các cơ quan liên quan (Sở Công Thương và Sở Nội vụ) để thuận lợi trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện	Giải trình và tiếp thu: Ban soạn thảo xin giải trình làm rõ như sau: - Tại khoản 4 Điều 5 dự thảo Thông tư đã có nội dung: “Việc tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt tuân thủ quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động” Việc huy động người lao động làm việc vượt quá thời gian quy định nhằm ứng phó, khắc phục hậu quả thiên tai, bão lũ, hỏa hoạn hoặc sự cố khẩn cấp thuộc trường hợp "Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt" đã quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động - Tiếp thu: Ban soạn thảo xin tiếp thu và cấu trúc lại Điều 8 cho phù hợp
Điều 9. Hiệu lực thi hành	TKV	Đề nghị Ban soạn thảo bổ sung quy định chuyển tiếp tối thiểu 06 tháng kể từ ngày Thông tư có hiệu lực để doanh nghiệp có đủ thời gian rà soát, sửa đổi các quy định nội bộ, hoàn thiện hệ thống quản lý và tổ chức triển khai thống	Giải trình: Ban soạn thảo xin giải trình làm rõ như sau:

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		nhất, bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và quyền lợi của người lao động	- Thông tư quy định chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đặc thù là văn bản xác lập khung điều kiện và tiêu chuẩn pháp lý cho các công việc thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải và phân phối điện, không mang tính bắt buộc người sử dụng lao động phải chuyển đổi ngay toàn bộ mô hình tổ chức lao động khi Thông tư có hiệu lực - Căn cứ quy định tại Điều 8 Dự thảo Thông tư, việc áp dụng chế độ ca 12 giờ hoặc làm việc theo phiên hoàn toàn do Người sử dụng lao động chủ động xây dựng phương án trên cơ sở điều kiện sản xuất thực tế, sau khi đã tổ chức lấy ý kiến, đạt được sự thống nhất với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thực hiện đăng ký Nội quy lao động, thông báo với cơ quan quản lý nhà nước địa phương - Trong thời gian các đơn vị chưa triển khai hoặc đang trong quá trình rà soát,
	Sơn La	Bổ sung điều khoản chuyển tiếp: doanh nghiệp đang áp dụng lịch ca, kíp, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc phương án tổ chức lao động trước ngày Thông tư có hiệu lực được tiếp tục thực hiện trong thời hạn nhất định và phải rà soát, điều chỉnh để phù hợp với Thông tư.	
	Thanh Hóa	- Đề nghị bổ sung quy định chuyển tiếp để doanh nghiệp rà soát, điều chỉnh lịch ca, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế có liên quan. Các chế độ, thỏa thuận đang áp dụng có lợi hơn cho người lao động tiếp tục được thực hiện theo quy định. Đồng thời, tiếp tục đánh giá tác động của phương án ca 12 giờ, phiên làm việc tối đa 07 ngày và phương án tổng thời gian làm việc, làm thêm 14 giờ/ngày, tập trung vào thời giờ làm thêm, tiền lương, sức khỏe, tai nạn lao động và an toàn vận hành, làm cơ sở hoàn thiện dự thảo trước khi ban hành - Đề nghị bổ sung yêu cầu đánh giá nguy cơ theo từng vị trí, lịch ca; quản lý tình trạng mệt mỏi; bố trí nhân lực thay ca, dự phòng; theo dõi sức khỏe người lao động làm ca kéo dài, ca đêm và phiên làm việc liên tục. Việc áp dụng đối với	

NHÓM VẤN ĐỀ HOẶC ĐIỀU KHOẢN	CHỦ THỂ GÓP Ý	NỘI DUNG GÓP Ý	NỘI DUNG TIẾP THU, GIẢI TRÌNH
		người lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi, lao động nữ mang thai, người đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi và người không bảo đảm điều kiện sức khỏe phải tuân thủ đầy đủ các hạn chế, điều kiện của Bộ luật Lao động và pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động./.	thương lượng phương án mới, các đơn vị vẫn tiếp tục thực hiện chế độ làm việc theo đúng Hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động đã đăng ký. Do đó, việc không quy định điều khoản chuyển tiếp không gây gián đoạn hay ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và quyền lợi của người lao động

VỤ TỔ CHỨC CÁN BỘ