



CÔNG ĐOÀN TKV

*Đồng hành – Bảo vệ – Chăm lo
lao động nữ*

CARD 01

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG NỮ

NHỮNG ĐIỀU CHỊ EM CẦN BIẾT

*Hiểu chính sách - Biết quyền lợi -
Chủ động bảo vệ mình* 

Lao động nữ được pháp luật bảo vệ bằng nhiều chính sách thiết thực:



Bình đẳng

trong việc làm, tiền lương và cơ hội phát triển.



Được bảo vệ

trong thời kỳ mang thai.



Được hưởng chế độ

thai sản, chăm sóc và nuôi con nhỏ.



Được quan tâm

đến sức khỏe sinh sản và điều kiện làm việc.



Đặc biệt,

người lao động tại TKV còn được hưởng một số chế độ có lợi hơn theo Thỏa ước lao động tập thể và chính sách của TKV.



*Đừng bỏ qua các card tiếp theo
để cùng cập nhật những quyền lợi
thiết thực của mình!* 

*Phụ nữ
là nguồn lực
quan trọng
của sự phát triển
bền vững!* 



Căn cứ pháp lý:

Bộ luật Lao động 2019; Luật BHXH 2024; Luật Bình đẳng giới 2006; Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015; Luật Dân số 2025; Văn bản hợp nhất số 18/VBHN-VPQH; Nghị định 145/2020/NĐ-CP; Nghị định số 168/2026/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn; Thỏa ước lao động tập thể của TKV giai đoạn 2025 - 2028.

Công đoàn TKV 



BÌNH ĐẲNG TRONG CÔNG VIỆC

– CHỊ EM CÓ NHỮNG QUYỀN GÌ?



Bình đẳng
là nền tảng
của sự phát triển
bền vững!

Lao động nữ có quyền bình đẳng trong:



Tuyển dụng, bố trí và
sử dụng lao động.



Đào tạo, nâng cao
trình độ.



Tiền lương, tiền thưởng
và các chế độ khác.



Thời giờ làm việc,
thời giờ nghỉ ngơi.



Điều kiện lao động và cơ hội
phát triển, đề bạt, bổ nhiệm.

Thông điệp:

Bình đẳng về cơ hội –
công bằng trong công việc –
tôn trọng quyền của lao động nữ.

Phụ nữ
vững bước
kiến tạo
tương lai



Căn cứ pháp luật:

- Điều 135, Điều 136 Bộ luật Lao động 2019.
- Điều 13, Điều 19 Luật Bình đẳng giới 2006.
- Điều 78 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Công đoàn TKV

Đồng hành – Bảo vệ – Chăm lo lao động nữ



Vì sức khỏe
của mẹ,
tương lai
của bé!

MANG THAI

CHỊ EM ĐƯỢC BẢO VỆ NHƯ THẾ NÀO?



Khi mang thai, lao động nữ được pháp luật bảo vệ đặc biệt về **thời giờ làm việc** và **điều kiện làm việc**.



1 KHÔNG BỊ BỐ TRÍ LÀM THÊM GIỜ, LÀM VIỆC BAN ĐÊM, ĐI CÔNG TÁC XA



- Từ **tháng thứ 7** của thai kỳ;
- Hoặc từ **tháng thứ 6**, nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo theo quy định.

3

NẾU TIẾP TỤC LÀM VIỆC ẢNH HƯỞNG XẤU ĐẾN THAI NHI

Có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, người lao động có quyền:



Đơn phương chấm dứt HĐLĐ

HOẶC



Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo quy định.

2

KHI LÀM CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI, NGUY HIỂM HOẶC CÔNG VIỆC CÓ ẢNH HƯỞNG XẤU ĐẾN CHỨC NĂNG SINH SẢN VÀ NUÔI CON

Khi mang thai và thông báo cho người sử dụng lao động, chị em có quyền:



Được chuyển sang công việc nhẹ hơn, an toàn hơn

HOẶC



Được giảm 01 giờ làm việc mỗi ngày



Không bị giảm tiền lương và quyền lợi.

66

Thông điệp:

Mang thai - việc nặng được bảo vệ, giờ làm có thể được giảm, quyền lợi không bị giảm.



Căn cứ pháp luật:

- Điều 137, Điều 138, Điều 142 Bộ luật Lao động 2019.
- Danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con theo quy định hiện hành.



Công đoàn TKV

Đồng hành - Bảo vệ - Chăm lo lao động nữ



KHÁM THAI

QUYỀN LỢI CHỊ EM CẦN BIẾT



Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ để **khám thai** theo chế độ thai sản.



Theo quy định pháp luật:

- ✓ Được nghỉ khám thai tối đa **05 lần**.
- ✓ Mỗi lần nghỉ theo quy định của pháp luật về BHXH.
- ✓ Thời gian nghỉ được tính hưởng chế độ thai sản nếu đủ điều kiện.



Đặc biệt tại TKV:



Theo Thỏa ước lao động tập thể của TKV, mỗi lần khám thai hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai, lao động nữ được nghỉ thêm **1/2 ngày làm việc** mà **vẫn hưởng nguyên lương** theo quy định nội bộ áp dụng tại TKV.

Thêm 1/2 ngày
vẫn hưởng
nguyên lương



**Biết đúng - thực hiện đúng -
đảm bảo quyền lợi chính đáng của mình.** 



Căn cứ pháp luật:

- Điều 51 Luật BHXH 2024.
- Thỏa ước lao động tập thể của TKV.



CÔNG ĐOÀN TKV

CARD 05

NGHỈ THAI SẢN 2026

CHỊ EM CẦN BIẾT GÌ?



Từ ngày 01/7/2026:



Chăm sóc
bản thân
là chăm sóc
cả gia đình

1

Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con (lần đầu):



→ Được nghỉ thai sản
06 tháng

2

Trường hợp sinh con thứ hai theo quy định mới:



→ Được nghỉ thai sản
07 tháng

nếu đáp ứng điều kiện theo Luật Dân số và quy định hướng dẫn.



Một trong những điều kiện quan trọng:

Tại thời điểm sinh con, lao động nữ có **01 con để còn sống** và đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản theo pháp luật về BHXH.

3

Sinh đôi trở lên:



Từ con thứ hai trở đi, mỗi con được nghỉ thêm

01 tháng

4

Thời gian nghỉ trước khi sinh



Không quá
02 tháng

Thông điệp:

Sinh con thứ hai - chính sách mới cần nhớ:
đủ điều kiện, được nghỉ 07 tháng.



Căn cứ pháp luật:

- Khoản 1 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019; Văn bản hợp nhất số 18/VBHN-VPQH.
- Điều 14, Điều 29 Luật Dân số 2025.
- Điều 2 Nghị định 168/2026/NĐ-CP.
- Điều 53 Luật BHXH 2024.

Công đoàn TKV



SINH CON

CHỊ EM ĐƯỢC HƯỞNG NHỮNG QUYỀN LỢI GÌ?

Chăm sóc bản thân là hạnh phúc lớn nhất!



Khi đủ điều kiện theo quy định, lao động nữ có thể được hưởng:



Nghỉ thai sản



Trợ cấp thai sản

trong thời gian nghỉ.



Trợ cấp một lần

khi sinh con.



Nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản

nếu đủ điều kiện.



Được bảo đảm

quyền lợi về BHYT theo quy định trong thời gian nghỉ hưởng chế độ.



Ngoài ra, lao động nữ còn có thể được hưởng chế độ trong các trường hợp:



Khám thai;



Sảy thai, phá thai, thai chết trong tử cung hoặc thai ngoài tử cung;



Thực hiện biện pháp tránh thai;



Mang thai hộ hoặc nhờ mang thai hộ;



Nhận nuôi con nuôi theo điều kiện luật định.



Quyền lợi của chị em là sự quan tâm, đồng hành của pháp luật và tổ chức Công đoàn!



Căn cứ pháp luật:

Các Điều 50 đến Điều 63 Luật BHXH 2024.

Công đoàn TKV



CÔNG ĐOÀN TKV

CARD 07

VỢ SINH CON CHỒNG ĐƯỢC NGHỈ BAO NHIÊU NGÀY?

Đồng hành
cùng gia đình
là hạnh phúc
lớn nhất!



Lao động nam tham gia BHXH bắt buộc có thể được nghỉ hưởng chế độ thai sản khi vợ sinh con.



Theo quy định chung:



Sinh con

(không phải phẫu thuật, sinh con không trong trường hợp dưới 32 tuần tuổi):

→ **05** ngày làm việc



Sinh con phải phẫu thuật hoặc sinh con dưới 32 tuần tuổi:

→ **07** ngày làm việc



Sinh đôi hoặc vợ sinh con thứ hai:

→ **10** ngày làm việc



Sinh đôi và phải phẫu thuật:

→ **14** ngày làm việc



Sinh ba trở lên thì được nghỉ thêm **03 ngày làm việc** cho mỗi con tính từ con thứ ba trở đi.



Đặc biệt tại TKV:



Ngoài số ngày được nghỉ theo quy định pháp luật, khi vợ sinh con, **chồng được nghỉ thêm 01 ngày**; trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, **chồng được nghỉ thêm 01 ngày**.



Căn cứ pháp luật:

- Điều 53 Luật BHXH 2024.
- Điều 29 Luật Dân số 2025.
- Điều 2 Nghị định 168/2026/NĐ-CP.
- Thỏa ước LĐTT của TKV.

Công đoàn TKV



NUÔI CON DƯỚI 12 THÁNG MỖI NGÀY BẠN CÓ 60 PHÚT



Mẹ khỏe
Con lớn
Cùng nhau
vững bước



Lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ **60 phút** mỗi ngày trong thời gian làm việc.



Thời gian nghỉ có thể sử dụng để:



Cho con bú



Vắt sữa,
trữ sữa



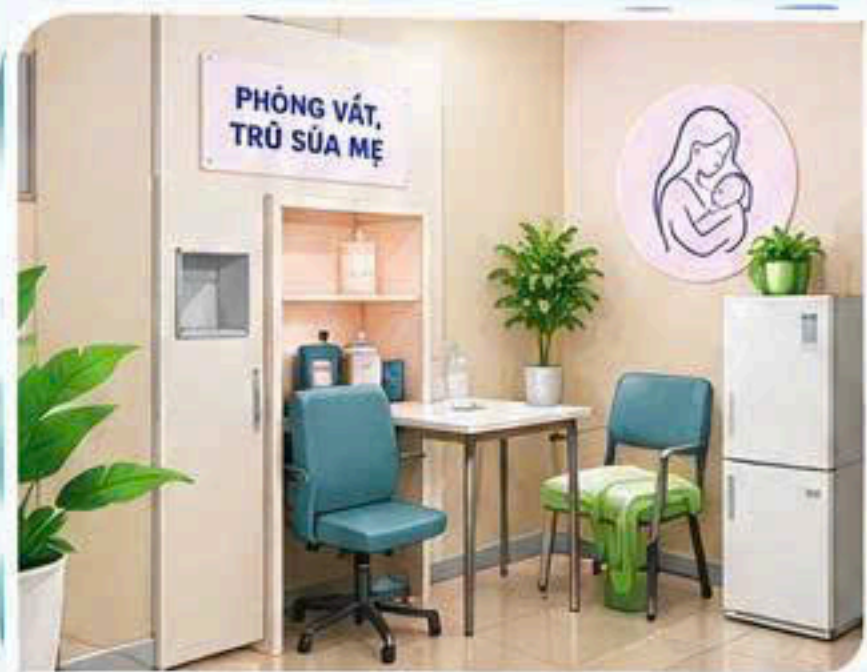
Nghỉ ngơi,
phục hồi sức khỏe



Thời gian nghỉ vẫn được **hưởng đủ tiền lương** theo hợp đồng lao động.



PHÒNG VẮT, TRỮ SỮA MẸ - CHỊ EM CẦN BIẾT



Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để lao động nữ vắt, trữ sữa tại nơi làm việc.



Đặc biệt:

- Doanh nghiệp sử dụng từ **1.000 lao động nữ trở lên** thì **phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ** tại nơi làm việc.
- Phòng vắt, trữ sữa cần bảo đảm điều kiện phù hợp để người lao động có thể sử dụng thuận tiện, riêng tư và vệ sinh.



Nếu không có nhu cầu nghỉ 60 phút và được người sử dụng lao động đồng ý làm việc, người lao động được hưởng tiền lương đối với thời gian làm việc theo quy định.



Căn cứ pháp luật:

- Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019.
- Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP - quy định về nghỉ trong thời gian hành kinh, nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi và phòng vắt, trữ sữa mẹ.
- Thỏa ước lao động tập thể TKV và các quy định của TKV.

Công đoàn TKV



TRỞ LẠI LÀM VIỆC SAU THAI SẢN - QUYỀN CỦA BẠN

Tự tin
trở lại
công việc
và tiếp tục
tỏa sáng



Sau thời gian nghỉ thai sản, **lao động nữ**:

1 ✓



✓ **Được trở lại
công việc cũ.**

2 ✓



Nếu công việc cũ không còn,
được bố trí công việc khác với:

**Mức lương không thấp hơn
mức lương trước khi nghỉ thai sản.**

3 ✓



Có thể thỏa thuận
với người sử dụng lao động để:

**Nghỉ thêm không hưởng lương
sau thời gian thai sản.**



Lao động nữ cũng có thể **đi làm trước** khi hết thời gian nghỉ thai sản nếu đáp ứng các điều kiện theo quy định.



Đặc biệt tại TKV:



Trường hợp sức khỏe chưa hồi phục, người lao động có thể được xem xét thực hiện các thỏa thuận về tạm hoãn thực hiện HĐLĐ **tối đa không quá 06 tháng** theo Thỏa ước lao động tập thể của TKV.



Căn cứ pháp luật:

- Điều 139, Điều 140 Bộ luật Lao động 2019.
- Điều 53 Luật BHXH 2024.
- Thỏa ước lao động tập thể của TKV.

Công đoàn TKV ♥



NGÀY “ĐÈN ĐỎ” QUYỀN LỢI TƯƠNG NHỎ NHƯNG RẤT THIẾT THỰC



Trong thời gian hành kinh, lao động nữ được nghỉ:

30 PHÚT/NGÀY



Thời gian nghỉ tối thiểu:

03 ngày làm việc

trong một tháng.



Thời gian nghỉ được tính vào
thời giờ làm việc và

hưởng đủ tiền lương

theo hợp đồng lao động.



Đặc biệt tại TKV:



Được nghỉ

04 ngày làm việc/tháng

theo Thỏa ước lao động tập thể của TKV.



Nếu người lao động không có nhu cầu nghỉ và người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc, quyền lợi tiền lương được thực hiện theo quy định pháp luật và quy định áp dụng tại TKV.



Thông điệp:

*“Lắng nghe cơ thể - hiểu quyền lợi -
chủ động chăm sóc sức khỏe.”*



Căn cứ pháp luật:

- Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019.
- Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.
- Thỏa ước lao động tập thể của TKV.

Công đoàn TKV ♥



MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

AN TOÀN - BÌNH ĐẲNG - TÔN TRỌNG

Vì một
nơi làm việc
tốt đẹp hơn

Một môi trường làm việc tốt là nơi:

1



Không phân biệt đối xử
vì giới tính.

2



Không hạn chế cơ hội tuyển dụng,
đào tạo, phát triển chỉ vì mang thai, sinh con
hoặc nuôi con nhỏ.

3



Bảo đảm bình đẳng
về tiền lương, điều kiện làm việc
và cơ hội phát triển.

4



Có biện pháp
phòng, chống quấy rối tình dục
tại nơi làm việc.

5



Tôn trọng phẩm giá, danh dự
và quyền lợi chính đáng của mỗi người lao động.



Thông điệp:

Bình đẳng không chỉ là một quy định –
đó còn là văn hóa nơi làm việc.



Căn cứ pháp luật:

- Điều 13, Điều 19 Luật Bình đẳng giới 2006.
- Điều 135, Điều 136 Bộ luật Lao động 2019.
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Công đoàn TKV



CÔNG ĐOÀN TKV

CARD 12

TKV ĐỒNG HÀNH

CÙNG GIA ĐÌNH CÓ CON NHỎ

Vì tương lai
của con em
công nhân
TKV



Chính sách hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo



Đối tượng:

Người lao động có
con trong độ tuổi
nhà trẻ, mẫu giáo

theo điều kiện, tiêu chuẩn
áp dụng tại TKV.



Mức hỗ trợ:

Tối thiểu
160.000 đồng/
trẻ/tháng.



Thời gian hỗ trợ:

Tối đa
09 tháng/năm.



Đây là một trong những chính sách thiết thực nhằm:



Chia sẻ khó khăn
với người lao động.



Hỗ trợ chăm sóc,
nuôi dạy con nhỏ.



Giúp người lao động
yên tâm công tác.



Thông điệp:

TKV - đồng hành cùng người lao động,
sẽ chia cùng mỗi gia đình.



Căn cứ áp dụng:

- Điều 136 Bộ luật lao động 2019.
- Quyết định số 2005/QĐ-TKV của TKV ban hành ngày 23/9/2025.

Công đoàn TKV



NHỮNG QUYỀN LỢI “RIÊNG CÓ” TỪ TKV CHỊ EM ĐỪNG BỎ LỠ!

“Vi người lao động
là tài sản quý giá
của TKV”



Bên cạnh những quyền lợi theo pháp luật, người lao động TKV còn được hưởng một số chế độ **có lợi hơn** theo **Thỏa ước lao động tập thể và chính sách của TKV**.

1 Hai vợ chồng cùng làm việc trong TKV, khi kết hôn:

Mỗi người được thêm
→ **02 ngày nghỉ**
có hưởng lương.



2 Khám thai:

Được nghỉ thêm
1/2 ngày làm việc/
lần khám.



3 Thời gian hành kinh:

→ Nghỉ **04 ngày**
làm việc/tháng.



4 Nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

→ Nghỉ **60 phút/ngày**
làm việc theo quy định.



5 Gia đình có con nhỏ:

Có chính sách hỗ trợ
chi phí gửi trẻ, mẫu giáo.



6 Người lao động gặp khó khăn:

Có thể được xem xét
→ tạm ứng tiền lương
nếu đáp ứng điều kiện,
thủ tục theo quy định.



Trường hợp sức khỏe chưa hồi phục sau sinh con, người lao động có thể được xem xét thực hiện các thỏa thuận về tạm hoãn thực hiện HĐLĐ **tối đa không quá 06 tháng** theo Thỏa ước lao động tập thể của TKV.



Căn cứ áp dụng:

- Thỏa ước lao động tập thể của TKV.
- Các quy chế, chính sách hiện hành của TKV về chăm lo cho người lao động.

Công đoàn TKV



CÔNG ĐOÀN TKV

CARD 14

SẴN SÀNG THỬ SỨC?

CÙNG THAM GIA

CUỘC THI TRỰC TUYẾN!



Kiến thức
hôm nay
Quyền lợi
ngày mai



TÌM HIỂU CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI

LAO ĐỘNG NỮ NĂM 2026



Chị em đã cùng Công đoàn TKV cập nhật:

1



Quyền bình đẳng
trong việc làm.

2



Chính sách bảo vệ
lao động nữ
mang thai.

3



Quyền nghỉ
khám thai.

4



Những thay đổi mới
về nghỉ thai sản
từ 01/7/2026.

5



Các khoản, chế độ
khi sinh con.

6



Quyền lợi của lao động nam
khi vợ sinh con.

7



Quyền lợi khi
nuôi con nhỏ.

8



Quyền lợi trong
thời gian hành kinh.

9



Chính sách bảo vệ
sức khỏe sinh sản.

10



Môi trường làm việc
an toàn, bình đẳng,
tôn trọng.

11



Những chính sách chăm lo
có lợi hơn so với quy định pháp luật
tại TKV.



BÂY GIỜ LÀ LÚC

KIỂM TRA

XEM MÌNH ĐÃ “NẮM CHÍNH SÁCH”
ĐẾN ĐÂU!



HÃY SẴN SÀNG THAM GIA

CUỘC THI TRỰC TUYẾN



THAM GIA
NGAY!



Đọc để biết - Biết để hiểu - Hiểu để bảo vệ quyền lợi của mình. ♥

Công đoàn TKV ♥